



พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสิ่งแวดล้อม: ผลกระทบของการไหลล้นจาก
พฤติกรรมกรใช้ชีวิตส่วนตัวไปสู่การทำงาน



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสິงแวดล้อม: ผลกระทบของการไหล
ล้นจากพฤติกรรมการณ์ใช้ชีวิตส่วนตัวไปสู่การทำงาน



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2561
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR FOR THE ENVIRONMENT: THE
SPILLOVER EFFECTS OF PRIVATE LIFESTYLE ON WORK-LIFE



By
MR. Supee DOWRUANG

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Master of Business Administration (MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
PROGRAM)

Graduate School, Silpakorn University

Academic Year 2018

Copyright of Graduate School, Silpakorn University

หัวข้อ	พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาส่งแวดล้อม: ผลกระทบของการไหลล้นจากพฤติกรรมการณ์ใช้ชีวิตส่วนตัวไปสู่การ ทำงาน
โดย	สุพีร์ ดาวเรือง
สาขาวิชา	หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชวนชื่น อัครกะฉนิชชา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ นันทานิช)

พิจารณาเห็นชอบโดย

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อมรินทร์ เทวตา)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชวนชื่น อัครกะฉนิชชา)

..... ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(อาจารย์ ดร. วีชระ เวชประสิทธิ์)

60602712 : หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2

คำสำคัญ : พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสິงแวดล้อม, การไหลล้นพฤติกรรม, ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน, พฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิงแวดล้อม, พฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัว

นาย สุพีร์ ดาวเรือง: พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสິงแวดล้อม: ผลกระทบของการไหลล้นจากพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัวไปสู่การทำงาน อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชวนชื่น อัครกะวิชิชา

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาอิทธิพลของความกังวลต่อสิงแวดล้อมที่มีต่อความตั้งใจในการเข้าร่วมกิจกรรมรักษาสິงแวดล้อมและนำไปสู่การเป็นการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสິงแวดล้อมโดยใช้ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน และ 2) เพื่อศึกษาการไหลล้นทางพฤติกรรมจากพฤติกรรมการสนับสนุนสิงแวดล้อม และพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัวไปยังพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสິงแวดล้อมตามแนวคิดทฤษฎีการไหลล้น กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยนี้คือพนักงานของธุรกิจโรงแรมและที่พักขนาดกลางและขนาดเล็ก ในอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี และอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 358 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าทางสถิติ ร้อยละ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และทดสอบสมมติฐานด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง

ผลจากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท อายุงานอยู่ในช่วงระหว่าง 1 – 5 ปี และพนักงานส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงแรมและที่พักขนาดเล็ก โดยระดับความคิดเห็นของความกังวลต่อสิงแวดล้อม ความตั้งใจที่จะเข้าร่วมในกิจกรรมรักษาสິงแวดล้อม พฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิงแวดล้อม พฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัว และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสິงแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าความกังวลต่อสิงแวดล้อมของพนักงานโรงแรมส่งผลเชิงบวกต่อความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษาสິงแวดล้อม และนำไปสู่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสິงแวดล้อม รวมถึงความกังวลต่อสิงแวดล้อมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิงแวดล้อมและพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัว นอกจากนี้ พฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิงแวดล้อม และพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัวไหลล้นเชิงบวกไปยังพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสິงแวดล้อมในที่ทำงาน

60602712 : Major (MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION PROGRAM)

Keyword : Organizational Citizenship Behavior for the Environment, Behavioral Spillover, Theory of Planned Behavior, Environmental Supportive Behavior, Private Lifestyle Behavior

MR. SUPEE DOWRUANG : ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR FOR THE ENVIRONMENT: THE SPILLOVER EFFECTS OF PRIVATE LIFESTYLE ON WORK-LIFE THESIS
ADVISOR : ASSISTANT PROFESSOR CHUANCHUEN AKKAWANITCHA

The purposes of this study are 1) to examine the influence of environmental concern on intention to participate in environmental activity and subsequently lead to organizational citizenship behavior for environment which are in line with theory of planned behavior and 2) to investigate the behavioral spillover effect which disperse from environmental supportive behavior and private lifestyle to organizational citizenship behavior for environment which is consistent with the spillover theory. The samples are 358 employees of small and medium hotel in Cha Am district, Phetchaburi province and Hua Hin district, Prachuap Khiri Khan province. A questionnaire is used as an instrument to collect data. The statistics used for analyzing data are percentage, frequencies, mean, standard deviation, confirmatory factor analysis (CFA), Pearson's correlation, including the structural equation modelling is employed for hypotheses testing.

The results are revealed that the majority of respondents are female with age ranges between 21-30 years old, the education is undergraduate, the income is between 10,001-15,000 baht and their working experience are 1-5 years. The mean of environmental concern, intention to participate in environmental activity, supportive behavior, private lifestyle behavior and organizational citizenship behavior for the environment are at the high level. In addition, the hypotheses testing is found that environmental concern of hotel's employees has a positive impact on intention to participate in environmental activity and subsequently leads to organizational citizenship behavior for the environment, including the environmental concern is positively related to environmental supportive behavior and private lifestyle behavior. Moreover environmental supportive Behavior and private lifestyle behavior have a positive spillover effects on organizational citizenship behavior for the environment.

กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ประสบความสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีโดยได้รับคำแนะนำจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวนชื่น อัครกะวณิชชา ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาของผู้วิจัย ท่านได้ให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับการทำวิจัย องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัย รวมถึงให้คำแนะนำในการแก้ไขให้เล่มวิทยานิพนธ์มีความถูกต้องสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรินทร์ เทวตา ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.วิษระ เวชประสิทธิ์ ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกพร้อมทั้งให้คำแนะนำ รวมถึงข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัยซึ่งทำให้งานวิจัยนี้สมบูรณ์และมีความน่าสนใจมากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร. วงศ์รัตดา วีระไพบุลย์และ อาจารย์รัชกร วชิรสิโรตม ที่ให้ความกรุณาช่วยเหลือในการค้นหาค้นหาบทความที่ผู้วิจัยไม่สามารถสืบค้นด้วยตนเองได้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณมารดา ที่ให้การสนับสนุนในเรื่องต่างๆอย่างสม่ำเสมอ ทำให้ผู้วิจัยสามารถมีเวลาทำวิจัยได้อย่างเต็มความสามารถ จนกระทั่งวิทยานิพนธ์นี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี

สุพีร์ ดาเวียง

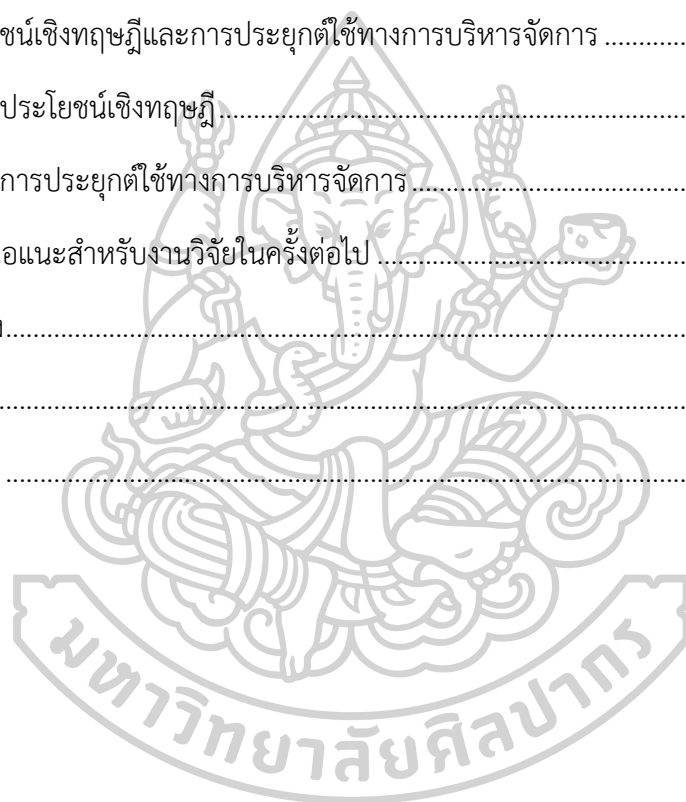


สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์งานวิจัย.....	6
1.3 ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา.....	7
1.3.1 ประโยชน์ทางวิชาการ.....	7
1.3.2 ประโยชน์ทางการบริหารจัดการ.....	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	9
2.1 ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน.....	9
2.2 ทฤษฎีการไหลล้น.....	14
2.2.1 ความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว.....	14
2.2.2 ทฤษฎีการไหลล้น.....	17
2.2.3 ทฤษฎีการไหลล้นและพฤติกรรมรักษัสิ่งแวดลอม.....	22
2.3 แนวคิดของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษัสิ่งแวดลอม.....	25
2.3.1 พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษัสิ่งแวดลอม.....	27
2.3.2 ความสำคัญของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีเรื่องการรักษัสิ่งแวดลอมในองค์กร.....	32

2.3.3	ปัจจัยเหตุของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสิ่งแวดล้อม	40
2.3.4	ผลลัพธ์ของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสิ่งแวดล้อม	45
2.4	การพัฒนาสมมติฐาน.....	47
2.4.1	ความสัมพันธ์ระหว่างความกังวลต่อสิ่งแวดล้อมและความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษาสิ่งแวดล้อม	48
2.4.2	ความสัมพันธ์ระหว่างความกังวลต่อสิ่งแวดล้อมและพฤติกรรมกรรมการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม.....	51
2.4.3	ความสัมพันธ์ระหว่างความกังวลต่อสิ่งแวดล้อมและพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัว.....	53
2.4.4	ความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษาสิ่งแวดล้อมและพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสิ่งแวดล้อม	55
2.4.5	ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อมและพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสิ่งแวดล้อม.....	56
2.4.6	ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัวและพฤติกรรมของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสิ่งแวดล้อม.....	58
2.5	กรอบแนวคิดการวิจัย.....	60
2.6	นิยามศัพท์เฉพาะ	61
บทที่ 3	วิธีการดำเนินการวิจัย	63
3.1	ประชากร กลุ่มตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่าง.....	63
3.2	ขอบเขตการวิจัย.....	65
3.3	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	67
3.4	การประเมินความเชื่อมั่น และความเที่ยงตรงของเครื่องมือ.....	68
3.5	วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	84
3.6	การวิเคราะห์ข้อมูล	85
บทที่ 4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	89
4.1	ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	89

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของแต่ละตัวแปร.....	91
4.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร.....	95
4.4 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง.....	96
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	100
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	100
5.2 อภิปรายผล.....	102
5.3 ประโยชน์เชิงทฤษฎีและการประยุกต์ใช้ทางการบริหารจัดการ.....	107
5.3.1 ประโยชน์เชิงทฤษฎี.....	108
5.3.2 การประยุกต์ใช้ทางการบริหารจัดการ.....	108
5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในครั้งต่อไป.....	110
รายการอ้างอิง.....	112
ภาคผนวก.....	125
ประวัติผู้เขียน.....	131



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 แสดงองค์ประกอบย่อยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและการประยุกต์ใช้ในบริบทด้านสิ่งแวดล้อม	29
ตารางที่ 2 สรุปรการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษสิ่งแวดล้อม	34
ตารางที่ 3 แสดงจำนวนของโรงแรมและที่พัก และจำนวนพนักงานในภูมิภาคตะวันตก.....	64
ตารางที่ 4 ขั้นตอนดำเนินการวิจัย.....	66
ตารางที่ 5 แสดงผลการลงการตรวจสอบดัชนีความสอดคล้องของผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน.....	70
ตารางที่ 6 แสดงรายละเอียดของเกณฑ์ดัชนีตรวจสอบความสอดคล้อง	73
ตารางที่ 7 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดความกังวลต่อสิ่งแวดล้อม.74	74
ตารางที่ 8 แสดงค่าดัชนีก่อนและหลังปรับแก้ค่าของตัวแปรแฝงความกังวลต่อสิ่งแวดล้อม	75
ตารางที่ 9 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษสิ่งแวดล้อม.....	76
ตารางที่ 10 แสดงค่าดัชนีก่อนและหลังปรับแก้ค่าของตัวแปรแฝงความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษสิ่งแวดล้อม	76
ตารางที่ 11 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดพฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม	77
ตารางที่ 12 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบ และค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัว	78
ตารางที่ 13 แสดงค่าดัชนีก่อนและหลังปรับแก้ค่าของตัวแปรแฝงพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัว.....	79
ตารางที่ 14 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษสิ่งแวดล้อม	80
ตารางที่ 15 แสดงค่าดัชนีก่อนและหลังปรับแก้ค่าของตัวแปรแฝงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษสิ่งแวดล้อม	80

ตารางที่ 16 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ และค่าความเที่ยงตรง เชิงจำแนก.....	84
ตารางที่ 17 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์.....	90
ตารางที่ 18 แสดงระดับความคิดเห็นของความกังวลต่อสิ่งแวดล้อม.....	91
ตารางที่ 19 แสดงระดับความคิดเห็นของความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษ์สิ่งแวดล้อม	92
ตารางที่ 20 แสดงระดับความคิดเห็นของพฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม	93
ตารางที่ 21 แสดงระดับความคิดเห็นของพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัว.....	93
ตารางที่ 22 แสดงระดับความคิดเห็นของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษ์ สิ่งแวดล้อม	94
ตารางที่ 23 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์.....	95
ตารางที่ 24 แสดงค่า VIF และ Tolerance	96
ตารางที่ 25 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน.....	99
ตารางที่ 26 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	101



สารบัญรูปลูกภาพ

	หน้า
รูปที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดของทฤษฎีพฤติกรรมตามเหตุผล.....	10
รูปที่ 2 แสดงกรอบแนวคิดของทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน.....	12
รูปที่ 3 แสดงลักษณะการไหลล้น.....	20
รูปที่ 4 แสดงแบบจำลองแนวคิดผสมผสานทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนและทฤษฎีการไหลล้น.....	21
รูปที่ 5 แสดงการไหลล้นของพฤติกรรมรักษาสีสิ่งแวดลอม	25
รูปที่ 6 กรอบแนวคิดการวิจัย	61
รูปที่ 7 แสดงขั้นตอนการปรับแบบสอบถามข้ามวัฒนธรรม	69
รูปที่ 8 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงความกังวลต่อสิ่งแวดลอม	74
รูปที่ 9 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษาสีสิ่งแวดลอม	75
รูปที่ 10 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงพฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิ่งแวดลอม	77
รูปที่ 11 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัว	78
รูปที่ 12 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสีสิ่งแวดลอม	79
รูปที่ 13 แสดงแบบจำลองการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน.....	82
รูปที่ 14 ผลการวิเคราะห์กรอบแนวคิดด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง.....	97
รูปที่ 15 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานระหว่างตัวแปรและค่าความผันแปรของตัวแปรตาม	99

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

หลายปีที่ผ่านมา แนวโน้มการใช้พลังงานของมนุษย์เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง สาเหตุหลักมาจากอัตราการเพิ่มขึ้นของประชากรโลก และการขยายตัวของระบบเศรษฐกิจที่มีรากฐานมาจากการทำอุตสาหกรรม เนื่องจากการดำเนินกิจกรรมของอุตสาหกรรมมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ทรัพยากรธรรมชาติจำนวนมาก ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นตัวกำหนดปริมาณการใช้พลังงานบนโลกนี้ นอกจากนี้ผลจากการทำอุตสาหกรรมยังก่อให้เกิดมลภาวะที่อาจจะส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นปัญหาที่ประเทศต่างๆทั่วโลกกำลังเผชิญอยู่ในขณะนี้ โดยนับวันยิ่งทวีความรุนแรงและส่งผลกระทบต่อสุขภาพตัวเป็นวงกว้างมากขึ้น เช่น การเปลี่ยนแปลงของสภาพอากาศ วิกฤติด้านพลังงาน สารปนเปื้อนในแหล่งน้ำตามธรรมชาติ การเสื่อมสภาพของหน้าดิน สารพิษและโลหะหนักตกค้าง มลพิษทางอากาศที่ส่งผลเสียต่อชั้นบรรยากาศของโลก และการตัดไม้ทำลายป่าที่ส่งผลต่อระบบนิเวศน์ (Esty & Winston, 2009)

นอกจากนี้ปัญหาสิ่งแวดล้อมยังเกิดจากพฤติกรรมการดำเนินชีวิตของมนุษย์อีกด้วย เช่น การท่องเที่ยว การทำประมง และการขุดลอกแหล่งน้ำ (Wynveen, Kyle, & Sutton, 2014) การใช้วัสดุที่ย่อยสลายยาก การกำจัดขยะด้วยการเผาหรือการฝังในดิน การทำไร่เลื่อนลอย เป็นต้น ทำให้ในหลายๆประเทศเกิดความตระหนักต่อปัญหาสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้น นำไปสู่การลงนามร่วมกันในกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้วเพื่อการลดมลภาวะทางอากาศที่เรียกว่า “พิธีสารเกียวโต” ซึ่งกำหนดพันธกรณีผูกพันต่อประเทศกลุ่มอุตสาหกรรม ให้ดำเนินการลดการปล่อยแก๊สเรือนกระจกที่ส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสภาพอากาศ ผลจากการประชุมดังกล่าว ทำให้องค์กรต่างๆในหลายๆประเทศทั่วโลกได้มีการดำเนินกิจกรรมที่คำนึงถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมมากขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อบรรเทาหรือแก้ปัญหาเรื่องสิ่งแวดล้อม รวมถึงการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านสิ่งแวดล้อมอีกด้วย โดยการนำระบบคุณภาพที่มีการรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมรวมอยู่ด้วยมาใช้ในองค์กร เช่น ISO 26000 (Moratis, 2016)

นอกจากนี้องค์กรต่างๆได้ส่งเสริมการรักษาสิ่งแวดล้อมในองค์กรด้วยการนำนโยบายสีเขียว การจัดการด้านทรัพยากรบุคคลที่สอดแทรกการรักษาสิ่งแวดล้อม (Daily, Bishop, & Govindarajulu,

2009) เข้ามาใช้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันในเรื่องการรักษาสິงแวดล้อม เพื่อเป็นการแสดงให้เห็นถึงความตระหนักด้านสิ่งแวดล้อมในระดับองค์กร แต่อย่างไรก็ตามการที่พนักงานจะมีความผูกพันได้นั้น ต้องเริ่มต้นจากการมีทัศนคติหรือความตระหนักในเรื่องรักษาสິงแวดล้อมเสียก่อน กล่าวคือ เมื่อพนักงานในองค์กรมีทัศนคติเชิงบวกหรือความตระหนักต่อปัญหาสิ่งแวดล้อม พนักงานก็จะยินดีปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร และให้การยอมรับการส่งเสริมด้านสิ่งแวดล้อมที่องค์กรจัดขึ้น หรือมีความตั้งใจและเข้าร่วมกิจกรรมรักษาสິงแวดล้อม ส่งผลให้องค์กรมีสมรรถนะที่ดีด้านสิ่งแวดล้อมมากกว่าองค์กรที่พนักงานไม่มีความตระหนักถึงปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งในสถานการณ์ปัจจุบัน องค์กรต่างๆให้ความสำคัญต่อปัญหาสิ่งแวดล้อมในชุมชนและสังคมในฐานะผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังนั้น องค์กรจึงต้องยอมรับว่าพนักงานในองค์กรเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญเรื่องการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และมีส่วนช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

จากที่กล่าวมาข้างต้น ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมส่วนใหญ่ที่เกิดขึ้นนั้น มีสาเหตุมาจากพฤติกรรมการใช้ชีวิตและการดำเนินกิจกรรมต่างๆของมนุษย์ ซึ่ง Helm, Pollitt, Barnett, Curran, and Craig (2018) กล่าวว่า ในปัจจุบันนี้นักวิชาการและคนทั่วไปเริ่มให้ความสำคัญกับความกังวลต่อสิ่งแวดล้อม (Environmental Concern) มากยิ่งขึ้น ซึ่งความกังวลต่อสิ่งแวดล้อมสามารถแบ่งออกเป็น 3 ระดับ (F. V. McDonald, 2014; Stern, Dietz, & Kalof, 1993) ได้แก่ 1) ความกังวลต่อสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อตัวบุคคล (Egoistic Concern) 2) ความกังวลต่อสิ่งแวดล้อมที่จะส่งผลกระทบต่อผู้อื่น (Altruistic Concern) และ 3) ความกังวลต่อสิ่งแวดล้อมที่จะส่งผลกระทบต่อสิ่งมีชีวิตอื่นๆ (Biosphere Concern) และเมื่อเร็ว ๆ นี้ นักวิชาการด้านสิ่งแวดล้อมได้สนับสนุนและเรียกร้องให้มีการศึกษาเชิงประจักษ์เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมรักษาสິงแวดล้อมในบทบาทการทำงานของพนักงานเพื่อช่วยส่งเสริมให้องค์กรบรรลุเป้าหมายเรื่องสิ่งแวดล้อม โดยเน้นเรื่องการมีส่วนร่วมระหว่างพนักงานและองค์กร (Kazdin, 2009) ซึ่ง Paswan, Guzmán, and Lewin (2017) อธิบายว่า องค์กรคาดหวังว่าเมื่อพนักงานเกิดความกังวลต่อสิ่งแวดล้อมสามารถนำไปสู่ความตั้งใจที่จะแก้ไขปัญหาหรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และท้ายที่สุดจะนำไปสู่พฤติกรรมรักษาสິงแวดล้อม (Pro-Environmental Behavior) ได้ อย่างไรก็ตามการศึกษาของ Paswan et al. (2017) พบว่าความกังวลต่อสิ่งแวดล้อมส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการสนับสนุน (Supportive Behavior) พฤติกรรมเชิงรุก (Active Behavior) และพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัว (Private Lifestyle) ซึ่งพฤติกรรมทั้งสามกลุ่มนี้เป็นพฤติกรรมรักษาสິงแวดล้อม

จากวรรณกรรมเกี่ยวกับพฤติกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อม Stern (2000) ได้แบ่งระดับพฤติกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อมออกเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) พฤติกรรมการสนับสนุน (Supportive Behavior) 2) พฤติกรรมเชิงรุก (Active Behavior) และ 3) พฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัว (Lifestyle Behavior) หรือพฤติกรรมสีเขียวในชีวิตประจำวัน (Green lifestyle) (Ragas, Tantay, Chua, & Sunio, 2017)

ทั้งนี้นักวิชาการได้ใช้คำว่า “พฤติกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อม” และคำว่า “พฤติกรรมสีเขียว” แทนกันเสมอในวรรณกรรม ซึ่ง Dumont, Shen, and Deng (2017) ได้นำเสนอพฤติกรรมสีเขียวของพนักงาน (Employee Green Behavior) โดยแบ่งพฤติกรรมสีเขียวออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) พฤติกรรมสีเขียวตามบทบาทการทำงาน (In-Role Green Behavior) ซึ่งหมายถึงพฤติกรรมการรักษาสีสิ่งแวดล้อมที่ปฏิบัติภายใต้ข้อกำหนดของงานที่ได้รับมอบหมาย และมีความหมายในลักษณะเดียวกับกับพฤติกรรมสีเขียวของพนักงานตามเงื่อนไข (Required Employee Green Behavior) (Norton, Parker, Zacher, & Ashkanasy, 2015) 2) พฤติกรรมสีเขียวนอกบทบาทการทำงาน (Extra-Role Green Behavior) หมายถึงพฤติกรรมการมีส่วนร่วมเรื่องการรักษาสีสิ่งแวดล้อมด้วยความสมัครใจในตัว of พนักงาน มีความคิดริเริ่มที่จะทำงาน ซึ่งผลลัพธ์ของงานเกินความคาดหวังขององค์กร และมีความหมายเช่นเดียวกับกับพฤติกรรมสีเขียวของพนักงานด้วยความสมัครใจ (Voluntary Employee Green Behavior) (Boiral, 2009) ซึ่งมีนักวิจัยหลายท่าน (Boiral, Talbot, & Paillé, 2015; Daily et al., 2009) ได้สรุปว่า พฤติกรรมสีเขียวนอกบทบาทการทำงาน หรือพฤติกรรมสีเขียวด้วยความสมัครใจเท่านั้นที่สามารถนำไปสู่พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสีสิ่งแวดล้อม (Organizational Citizenship Behavior for the Environment: OCBE) ได้ ซึ่งหมายถึงพฤติกรรมสีเขียวของพนักงานด้วยความสมัครใจ เป็นพฤติกรรมที่ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากเป็นการแสดงออกของพนักงานที่ไม่ได้มาจากคำสั่งหรือการบังคับ (Daily et al., 2009)

แต่อย่างไรก็ตาม ไม่ว่าจะเป็ นพฤติกรรมสีเขียวของพนักงานตามเงื่อนไขหรือพฤติกรรมสีเขียวของพนักงานด้วยความสมัครใจ ล้วนแล้วแต่ทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กร โดยผลจากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า เมื่อบุคคลมีความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อม (Intention to Participate in Environmental Activity) จะมีแนวโน้มที่จะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมสีเขียวในบทบาทของพนักงานในองค์กรด้วยความสมัครใจ (Ramus & Killmer, 2007) รวมไปถึงพฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Supportive Behavior) ซึ่งมีนัยหมายถึงการช่วยเหลือ (Helping) การเห็นแก่ประโยชน์และให้ความช่วยเหลือผู้อื่น (Altruistic) (Organ, Philip, & Scott, 2006) ในด้านสิ่งแวดล้อม และพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัว (Private Lifestyle Behavior) ที่

มีระดับความผูกพันต่อสิ่งแวดล้อมสูงที่สุดในกลุ่มพฤติกรรมรักษ์สิ่งแวดล้อมที่แบ่งกลุ่มโดย Stern (2000) ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่บุคคลใช้ดำเนินชีวิตประจำวันและทำกิจกรรมในเรื่องการรักษ์สิ่งแวดล้อม นอกบทบาทจากการทำงานภายในองค์กร รวมถึงการบริโภคผลิตภัณฑ์จากธรรมชาติเพื่อแสดงความห่วงใยต่อระบบนิเวศน์ จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นแสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อมหากนำมาใช้ในบทบาทการทำงานจะส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี และพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัวหากนำมาใช้ในบทบาทการทำงานจะเกิดประโยชน์ต่อสมรรถนะด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรอย่างมาก โดยพฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม และพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัวนั้น เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากความสมัครใจของบุคคล จึงมีแนวโน้มอย่างมากที่จะนำไปสู่พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษ์สิ่งแวดล้อม (Organizational Citizenship Behavior for the Environmental : OCBE)

พฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Supportive Behavior) ของพนักงานเป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมรักษ์สิ่งแวดล้อม (Pro-Environmental Behavior) ดังนั้นถ้าพนักงานมีทัศนคติที่ดีและให้การสนับสนุนกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อม หรือให้การช่วยเหลือพนักงานอื่นในเรื่องการรักษ์สิ่งแวดล้อมด้วยความสมัครใจแล้ว ก็สามารถกล่าวได้ว่าพนักงานมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษ์สิ่งแวดล้อมได้ มีงานวิจัยเชิงประจักษ์ที่ส่งเสริมพฤติกรรมสนับสนุนโดย Terrier, Kim, and Fernandez (2016) ซึ่งได้ทำการศึกษาพบว่าลักษณะนิสัยด้านการเห็นแก่ประโยชน์และให้ความช่วยเหลือผู้อื่น (Altruism) ส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษ์สิ่งแวดล้อม แต่สำหรับพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัว (Lifestyle Behavior) นั้นจะมีความแตกต่างจากพฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม เนื่องจากพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัวเป็นพฤติกรรมรักษ์สิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นในการใช้ชีวิตประจำวันของบุคคล เช่น ปิดไฟและอุปกรณ์ไฟฟ้าภายในบ้านทุกครั้งที่ไม่ได้ใช้งาน แยกขยะของเสียในครัวเรือนเพื่อง่ายต่อการนำไปหมุนเวียนเพื่อนำกลับมาใช้ใหม่ ใช้ผลิตภัณฑ์ที่ไม่ส่งผลเสียต่อสิ่งแวดล้อม การใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า

พฤติกรรมรักษ์สิ่งแวดล้อมและความตั้งใจที่จะแสดงพฤติกรรมรักษ์สิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นนั้น เกิดจากความกังวลต่อสิ่งแวดล้อมของบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับฐานคิดของทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior) นอกจากนี้พฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม และพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัวนั้น เป็นพฤติกรรมที่มาจากความสมัครใจ และเกิดขึ้นในบทบาทของการใช้ชีวิตส่วนตัวนอกเหนือการทำงาน หากสามารถนำพฤติกรรมเหล่านี้ไปใช้ในบทบาทการทำงานได้ด้วย ย่อม

เกิดประโยชน์ในทั้งสองบทบาท จากการศึกษาที่ผ่านมาจึงพบว่าความสัมพันธ์ของพฤติกรรมที่คล้ายคลึงกันในสองบทบาทที่ต่างกันสามารถเชื่อมโยงกันได้ โดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีการไหลล้น (Spillover Theory) ที่อธิบายว่า ความรู้สึก ค่านิยม ทักษะ และพฤติกรรมสามารถไหลล้นหรือแพร่กระจายไปอีกบทบาทหนึ่งได้ โดยสามารถปฏิบัติได้ทั้งที่ทำงานและที่บ้าน เป็นความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance) ที่เรียกว่าการไหลล้นด้านพฤติกรรม (Behavior Spillover) จากบทบาทการทำงานไปยังบทบาทการใช้ชีวิตส่วนตัว ซึ่งมีวรรณกรรมที่สนับสนุนทฤษฎีดังกล่าว (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003; Rothbard, Phillips, & Dumas, 2005; Singh & Bhatnagar, 2015; Sumer & Knight, 2001) และงานวิจัยเมื่อไม่นานมานี้โดย Blok, Wesselink, Studynka, and Kemp (2015) ที่เสนอแนะว่าการศึกษากการไหลล้นจากพฤติกรรมด้วยความสมัครใจที่มาจากพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัวไปยังการทำงานในองค์กรยังมีผู้ศึกษาไม่มากนัก ซึ่งในงานวิจัยนี้คาดหวังว่าพฤติกรรมรักษสิ่งแวดล้อมที่บุคคลกระทำหรือแสดงในชีวิตประจำวันสามารถจะถ่ายทอดหรือไหลล้นไปสู่การทำงานได้ โดยมีเงื่อนไขว่าพฤติกรรมที่แสดงออกมาต้องมีความคล้ายคลึงกัน ดังเช่น การปิดไฟหลังเลิกใช้งาน การแยกขยะ การใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า เป็นต้น

จากแนวคิดที่กล่าวมาแล้วข้างต้น และ Paillé and Mejía-Morelos (2014) เสนอแนะว่าการที่จะอธิบายปัจจัยเหตุของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษสิ่งแวดล้อมในงานวิจัยครั้งต่อไป ควรจะใช้การผสมผสานของทฤษฎีหลายๆทฤษฎีในการอธิบายแนวคิด ทั้งนี้เพื่อแสดงถึงความแข็งแกร่งในเชิงทฤษฎี ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้ทฤษฎีพื้นฐานสำหรับการวิจัยครั้งนี้ 2 ทฤษฎีคือ 1) ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior) และ 2) ทฤษฎีการไหลล้น (Spillover Theory) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรในกรอบแนวคิด

การวิจัยครั้งนี้สนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในเรื่องการรักษสิ่งแวดล้อม ซึ่งประกอบด้วย ความกังวลต่อสิ่งแวดล้อมจะส่งผลต่อความตั้งใจในการร่วมกิจกรรมรักษสิ่งแวดล้อม และนำไปสู่การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษสิ่งแวดล้อม โดยความสัมพันธ์ดังกล่าวจะถูกอธิบายด้วยทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน ในขณะที่พฤติกรรมสนับสนุนและพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัว ก็นำไปสู่การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษสิ่งแวดล้อมได้ด้วยเช่นเดียวกัน โดยผู้วิจัยคาดหวังว่าการไหลล้นทางพฤติกรรมของพนักงานจากพฤติกรรมที่ใช้ดำเนินชีวิตประจำวัน เช่น พฤติกรรมสนับสนุน และการดำเนินชีวิตที่แสดงถึงความห่วงใยสิ่งแวดล้อม จะนำไปสู่การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในเรื่องการรักษสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานได้ด้วยเช่นเดียวกัน ซึ่ง

การอธิบายความสัมพันธ์เหล่านี้จะใช้ทฤษฎีการไหลล้น จากวรรณกรรมที่ผ่านมาพบว่าการศึกษาเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสິงแวดล้อมยังมีไม่มากนัก (Boiral & Paillé, 2012) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของประเทศไทย ยังไม่พบการศึกษาพฤติกรรมดังกล่าวเลย ซึ่งงานวิจัยนี้จะศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากพนักงานของธุรกิจโรงแรมและที่พักขนาดกลางและขนาดเล็ก ในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี เนื่องจากธุรกิจโรงแรมและที่พักขนาดกลางและขนาดเล็กส่วนมากไม่ได้อยู่ในอุตสาหกรรมสีเขียวหรือมีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับเรื่องสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นทางการ (Kim, Kim, & Han, 2018) นอกจากนี้การดำเนินธุรกิจโรงแรมและที่พักมีส่วนเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมหลายๆด้าน เช่น การใช้พลังงานไฟฟ้า การใช้ทรัพยากรน้ำ วัสดุของใช้และบรรจุภัณฑ์สำหรับห้องพัก และขยะมูลฝอย เป็นต้น หากพนักงานในธุรกิจโรงแรมและที่พักมีความตระหนักและมีพฤติกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมก็จะเป็นผลดีต่อธุรกิจในด้านการประหยัดวัตถุดิบและลดการใช้พลังงาน ซึ่งผลการศึกษาจากงานวิจัยนี้จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรอื่นๆที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมแต่ไม่มีนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์งานวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความกังวลต่อสิ่งแวดล้อม ความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษาสีงแวดล้อม พฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัว และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสีงแวดล้อมของพนักงานในธุรกิจโรงแรมและที่พักขนาดกลางและขนาดเล็ก
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความกังวลต่อสิ่งแวดล้อมที่มีต่อความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษาสีงแวดล้อม พฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม และพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัว
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษาสีงแวดล้อม พฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม และพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัวที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสีงแวดล้อม
4. เพื่อศึกษาการไหลล้นของพฤติกรรมรักษาสีงแวดล้อมจากการใช้ชีวิตส่วนตัวไปสู่การทำงานในระดับพนักงาน

1.3 ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

ในการศึกษาเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสິงแวดล้อม: ผลกระทบของการไหลล้นจากพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัวไปสู่การทำงาน โดยศึกษาจากระดับพนักงานในองค์กร จะก่อให้เกิดประโยชน์ทางวิชาการ โดยเป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัยที่ต้องการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมรักษาสິงแวดล้อม และประโยชน์ทางการบริหารจัดการที่สามารถนำไปปรับใช้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรเรื่องสมรรถนะด้านสิงแวดล้อมได้ ดังต่อไปนี้

1.3.1 ประโยชน์ทางวิชาการ

การศึกษาในครั้งนี้จะเกิดประโยชน์ทางวิชาการ 3 ประการคือ

1) การศึกษานี้แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในบริบทของการอนุรักษ์สิงแวดล้อมได้ ซึ่งโดยนัยยะพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจะเป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรโดยที่สมาชิกไม่ได้หวังรางวัลตอบแทน ซึ่งเมื่อนำมาประยุกต์ใช้ในบริบทการรักษาสິงแวดล้อมแล้วจะก่อให้เกิดพฤติกรรมรักษาสິงแวดล้อมที่ยั่งยืนและเป็นประโยชน์ต่อตัวพนักงานเองและองค์กรในระยะยาว

2) การที่พนักงานโรงแรมมีทัศนคติโดยแสดงความกังวลต่อสิงแวดล้อม และตั้งใจที่จะแสดงออกด้วยการตั้งใจมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษาสິงแวดล้อมที่ผู้อื่นจัดขึ้น สามารถนำไปสู่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องรักษาสິงแวดล้อมได้ ซึ่งผลของการศึกษานี้ช่วยขยายต่อทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior) ในบริบทของการอนุรักษ์สิงแวดล้อมระดับบุคคลที่ปฏิบัติงานในธุรกิจโรงแรมและที่พักขนาดกลางและขนาดเล็กของประเทศไทย

3) ผลการศึกษาแสดงให้เห็นถึงการไหลล้นทางพฤติกรรมรักษาสິงแวดล้อม พนักงานโรงแรมที่มีพฤติกรรมรักษาสິงแวดล้อมในชีวิตประจำวัน เช่น ประหยัดน้ำ ประหยัดไฟ คำนึงถึงสิงแวดล้อม ไม่ใช่แก้วพลาสติก เป็นต้น รวมถึงพฤติกรรมของพนักงานที่ให้การสนับสนุนกิจกรรมรักษาสິงแวดล้อมด้วยการบริจาคเงินบางส่วนเพื่อช่วยกิจกรรมดังกล่าว เมื่อพนักงานเหล่านี้มาทำงานในองค์กรพฤติกรรมเหล่านี้สามารถแพร่กระจายไปสู่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสິงแวดล้อมได้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการไหลล้น (Theory of Spillover) ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาพบว่าในประเทศไทยยังไม่มีนักวิชาการศึกษาเรื่องนี้เลย

1.3.2 ประโยชน์ทางการบริหารจัดการ

การศึกษานี้ใช้ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนและทฤษฎีการไหลล้นเพื่อทดสอบปัจจัยที่จะนำไปสู่การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องรักษาสິงแวดล้อม ซึ่งผลจากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการภายในองค์กรหลายประการ ดังนี้

1) สามารถนำไปเป็นกลไกสำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ด้วยการคัดเลือกพนักงานที่มีทัศนคติเชิงบวกในเรื่องการรักษาสິงแวดล้อมอยู่แล้ว รวมถึงคัดเลือกบุคคลที่มีพฤติกรรมรักษาสິงแวดล้อมในการดำเนินชีวิตประจำวันอยู่แล้ว

2) พฤติกรรมที่กระทำด้วยความสมัครใจเป็นพฤติกรรมที่มีความยั่งยืน พนักงานจะมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ในงาน และปราศจากแรงกดดัน ดังนั้นองค์กรไม่ควรกำหนดการอนุรักษ์สิงแวดล้อมเป็นเงื่อนไขข้อบังคับของงานเพราะจะทำให้พนักงานมีความกดดันที่จะต้องปฏิบัติตามข้อบังคับนั้น แต่ในขณะเดียวกัน องค์กรควรหาวิธีหรือกลไกอื่นๆ เพื่อกระตุ้นให้พนักงานเกิดความตระหนักต่อความสำคัญเรื่องสิงแวดล้อม เช่น การจัดสัมมนาให้ความรู้ ติดป้ายประกาศให้ข้อคิด หรือเปิดประชุมโดยสอดแทรกวาระเรื่องการรักษาสິงแวดล้อมขององค์กร

3) องค์กรควรส่งเสริมหรือเปิดโอกาสให้พนักงานนำพฤติกรรมรักษาสິงแวดล้อมที่ได้รับจากการเรียนรู้ในชีวิตประจำวันหรือนอกเหนือจากเวลางานมาใช้ เช่น การประหยัดพลังงาน การประหยัดทรัพยากรสำนักงานเพื่อลดค่าใช้จ่ายขององค์กรในระยะยาว

4) องค์กรสามารถเปิดโอกาสให้พนักงานที่มีทักษะ และความรู้ด้านสิงแวดล้อมได้นำเสนอปัญหาและแนวทางการปฏิบัติที่เป็นมิตรต่อสิงแวดล้อม และทักษะที่ช่วยประหยัดพลังงานมาเผยแพร่ให้พนักงานคนอื่นๆ ได้รับทราบ และเป็นแนวทางให้พนักงานอื่นปฏิบัติตาม ทั้งนี้เพื่อเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ภายในองค์กรอีกด้วย

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

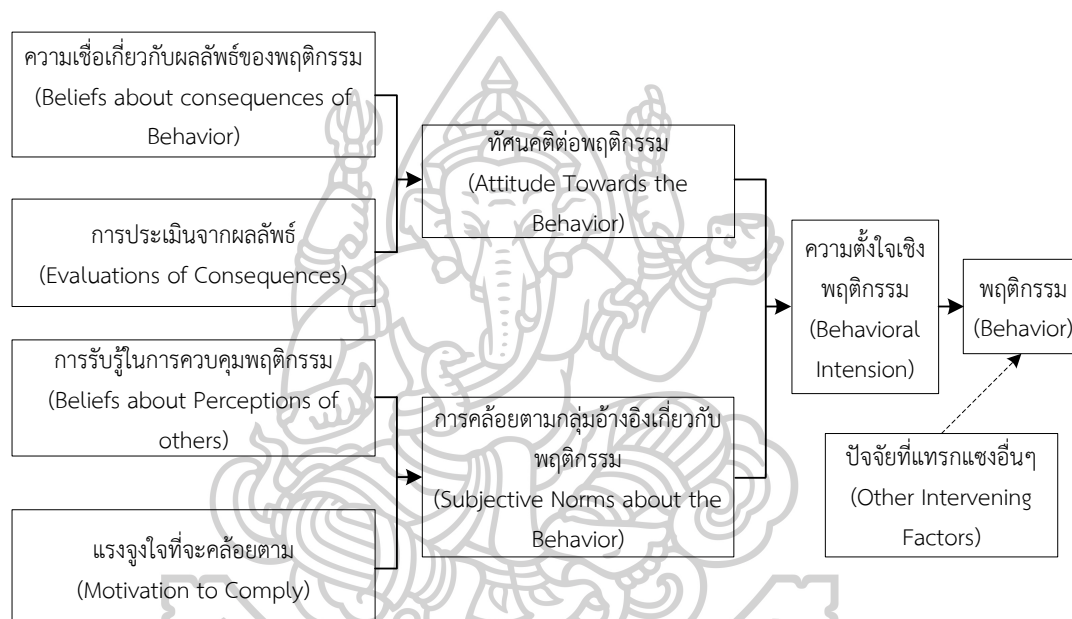
การศึกษานี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยหรือตัวกำหนดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในเรื่องการรักษาสีสิ่งแวดล้อม ซึ่งการศึกษานี้ได้ประยุกต์ใช้ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior: TPB) และทฤษฎีการไหลล้น (Spillover Theory) เป็นทฤษฎีพื้นฐานของงานวิจัยนี้ เพื่อใช้อธิบายปัจจัยเหตุของการเป็นสมาชิกที่ดีในเรื่องการรักษาสีสิ่งแวดล้อม รวมถึงการไหลล้นของพฤติกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อมนอกเหนือจากการทำงาน (Non-Work) และพฤติกรรมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อมไปสู่การเป็นสมาชิกที่ดีในเรื่องการรักษาสีสิ่งแวดล้อม ดังนั้นในบทนี้ผู้วิจัยได้อธิบายถึงฐานคิดของทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน ทฤษฎีการไหลล้น แนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสีสิ่งแวดล้อม และหลังจากนั้นจะเป็นการอธิบายถึงการพัฒนาสมมติฐาน กรอบแนวคิด และนิยามศัพท์เฉพาะของการวิจัยนี้ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน
2. ทฤษฎีการไหลล้น
3. แนวคิดของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสีสิ่งแวดล้อม
4. การพัฒนาสมมติฐาน
5. กรอบแนวคิด
6. นิยามศัพท์เฉพาะ

2.1 ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน

ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior: TPB) เป็นทฤษฎีที่ปรับปรุงมาจากทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (Theory of Reasoned Action: TRA) ซึ่งมีกรอบแนวคิดตามรูปที่ 1 ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลพัฒนาขึ้นโดย Fishbein and Ajzen (1975) และ Ajzen and Fishbein (1980) โดยทั้งสองทฤษฎีนี้จัดอยู่ในแบบจำลองการกำหนดการรับรู้ (Prescriptive Cognitive Models) ซึ่งเป็นแบบจำลองที่พัฒนาขึ้นในปี ค.ศ.1960 โดยนำเสนอว่าแนวคิดการรับรู้เกิดจากทัศนคติและความเชื่อของบุคคล ซึ่งเป็นตัวพยากรณ์พฤติกรรมที่บุคคลถูกมองว่าเป็นผู้ประมวลผลข้อมูลและใช้ข้อมูลนั้นเพื่อการตัดสินใจว่าจะแสดงพฤติกรรมใดออกมา โดยแบบจำลอง

ดังกล่าวถือว่ามีอิทธิพลต่อการศึกษาด้านการตลาด ซึ่งในช่วงเวลานั้นนักวิจัยด้านการตลาดจำนวนมากสนใจศึกษาประเด็นความเชื่อ และทัศนคติ ที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการซื้อขายสินค้าและบริการของผู้บริโภค (Ahtola, 1975) ต่อมา Martin Fishbein ได้นำเสนอแบบจำลองของทัศนคติซึ่งเป็นที่รู้จักในชื่อของ “แบบจำลองพิชบายน์” ในปี ค.ศ 1963 (Fishbein, 1963) ในแบบจำลองดังกล่าวได้อธิบายทัศนคติด้านต่างๆของบุคคลที่มีต่อวัตถุหรือสิ่งต่างๆ โดยมาจากความเชื่อและความรู้สึกเกี่ยวกับคุณลักษณะต่างๆของวัตถุหรือสิ่งนั้นๆ (Ahtola, 1975)



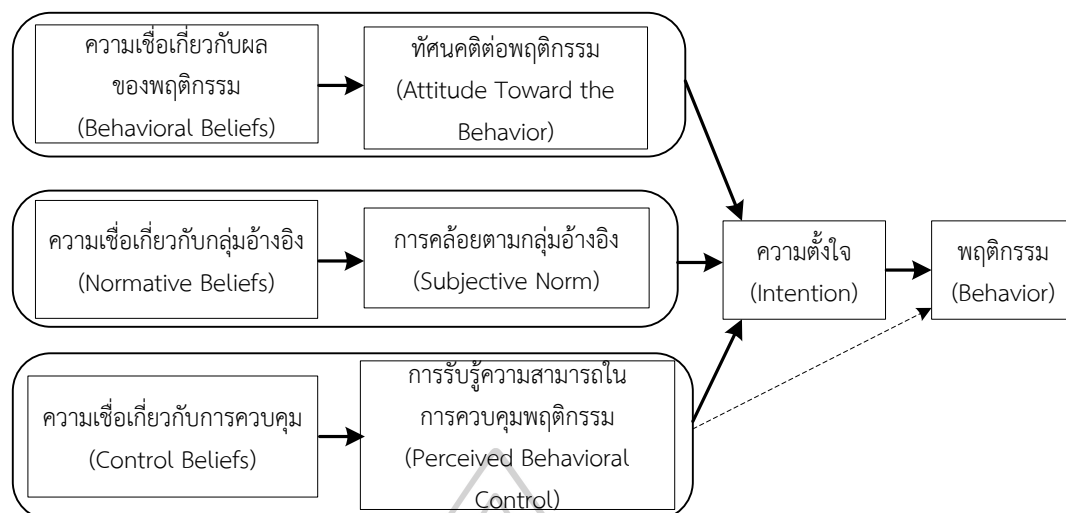
รูปที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดของทฤษฎีพฤติกรรมตามเหตุผล
ที่มา: ปรับปรุงมาจาก Fishbein and Ajzen (1975)

ขณะที่แบบจำลองการกำหนดการรับรู้ (Prescriptive Cognitive Model) มีความสำคัญและถูกนำไปประยุกต์ใช้ในงานวิจัยด้านการตลาดอย่างมากมาย แต่แบบจำลองนี้ก็ยังคงได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในเรื่องการประเมินทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคคล (Ajzen & Fishbein, 1980) โดยแบบจำลองนี้ได้รับการปรับปรุงและเป็นที่รู้จักในชื่อของ ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (TRA) โดยมีฐานคิดว่ามนุษย์เป็นผู้มีเหตุผล ดังนั้นมนุษย์จะกระทำหรือแสดงพฤติกรรมใดก็ตาม จะใช้การตัดสินใจจากข้อมูลที่มีอยู่อย่างเป็นระบบ และไม่ได้ถูกควบคุมโดยจิตใต้สำนึก แต่มาจากจิตสำนึกโดยตรง หรืออีกนัยหนึ่งตามแบบจำลองอาจกล่าวได้ว่าพฤติกรรมของบุคคลเกิดจากความตั้งใจเชิงพฤติกรรม ซึ่ง

อาจมาจากทัศนคติต่อการกระทำนั้นๆ และบรรทัดฐานเชิงพฤติกรรมของบุคคล แต่อย่างไรก็ตามด้วยเหตุผลเชิงประจักษ์หลายประการ และข้อเสนอแนะของนักวิชาการที่อธิบายว่าพฤติกรรมในการแสดงออกมานั้นไม่ได้ถูกควบคุมโดยบุคคลที่แสดงพฤติกรรมนั้นออกมาอย่างสมบูรณ์เสมอไป ถ้าเป็นเช่นนั้นแล้ว จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเพิ่มตัวแปรเข้ามาในแบบจำลอง (Warshaw, 1980) เพื่ออธิบายการควบคุมพฤติกรรมในกรณีดังกล่าว จึงทำให้ไอน์เซ็น (Ajzen) เพิ่มตัวแปรที่ชื่อว่า “การรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม” (Perceived Behavioral Control: PBC) เข้ามาในแบบจำลองและใช้ชื่อว่า “ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน” (TPB) พร้อมทั้งเผยแพร่ทฤษฎีดังกล่าว ในปี ค.ศ. 1985

ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (TPB) แสดงตามรูปที่ 2 แตกต่างจากทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (TRA) ไม่มากนัก เพียงแต่เพิ่มตัวแปรการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม (PBC) เข้ามาในแบบจำลอง ซึ่งทำให้ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนแตกต่างจากทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล โดยทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนนี้สามารถอธิบายพฤติกรรมที่ไม่ได้อยู่ในการควบคุมของบุคคลได้ หรือเป็นพฤติกรรมที่บุคคลมีอุปสรรคในการควบคุม ทำให้บุคคลไม่สามารถตัดสินใจแสดงพฤติกรรมออกมาได้ โดยจะต้องอาศัยปัจจัยภายนอกเป็นตัวกระตุ้นการเกิดพฤติกรรม เช่น ค่าตอบแทน เวลา ทักษะ ข้อมูลข่าวสารรอบข้าง เป็นต้น ตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน พฤติกรรมของบุคคลเกิดจากความตั้งใจ (Intention) ซึ่งเป็นความพยายามที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมนั้นๆ และปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดความตั้งใจประกอบด้วย 1) ทัศนคติต่อพฤติกรรม (Attitude Towards the Behavior: AB) 2) การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (Subjective Norm: SN) 3) การรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม (PBC) (Ajzen, 2002; Fishbein & Ajzen, 1975) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ทัศนคติต่อพฤติกรรม (AB) หมายถึงการประเมินทัศนคติในทิศทางบวก หรือทิศทางลบ ซึ่งเกิดมาจากความเชื่อเกี่ยวกับผลของพฤติกรรม (Behavioral Beliefs) โดยมีการประเมินและมีความเชื่อว่าพฤติกรรมก่อให้เกิดผลที่ตามมา ถ้าผลการประเมินของบุคคลต่อพฤติกรรมที่ตามมาเป็นบวกบุคคลนั้นก็จะมีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมนั้น ในทางกลับกันถ้าผลการประเมินของบุคคลต่อพฤติกรรมที่ตามมาเป็นลบ บุคคลนั้นก็จะมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อพฤติกรรมนั้น เช่น การเลือกหัวหน้าห้องในชั้นเรียนเป็นนาย ก เนื่องจากบุคคลมีการประเมินแล้วว่านาย ก เป็นคนที่ตั้งใจเรียน และมีความรับผิดชอบสูง



รูปที่ 2 แสดงกรอบแนวคิดของทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน
ที่มา: ปรับปรุงมาจาก Ajzen (2006)

2) การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (SN) หมายถึงการรับรู้ของบุคคลว่าบุคคลอื่นรอบข้างเป็นผู้ที่มีความสำคัญกับตนเอง หรือความต้องการของสังคม (Normative Beliefs) ที่มีต่อบุคคลนั้น ในการที่จะแสดงหรือไม่แสดงพฤติกรรมนั้นๆ ซึ่งเกิดจากความเชื่อของบุคคลต่อความต้องการของสังคม โดยเฉพาะบุคคลคนใกล้ชิด และบุคคลในครอบครัว เช่น นาย ข เป็นเพื่อนสนิทกับนาย ค นาย ข ลงคะแนนเสียงเลือกนาย ก เป็นหัวหน้าห้อง และนาย ข ต้องการให้นาย ค ลงคะแนนเสียงให้นาย ก และนาย ค ทำตามความต้องการของนาย ข

3) การรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม (PBC) เป็นปัจจัยที่เพิ่มเข้ามาในทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน เป็นความรู้สึกยากหรือง่ายในการแสดงพฤติกรรมนั้นๆ ซึ่งเกิดจากความเชื่อเกี่ยวกับการควบคุม (Control Beliefs) และการรับรู้ถึงความสามารถของปัจจัยดังกล่าวที่มีผลต่อความเชื่อมั่นที่จะทำให้บุคคลแสดงหรือไม่แสดงพฤติกรรมออกมา กล่าวคือก่อนที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมใดๆ ออกมานั้น จะมีการประเมินดูก่อนว่ามีโอกาสที่ประสบความสำเร็จที่จะแสดงพฤติกรรมนั้นออกมาหรือไม่ และการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมนี้สามารถส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมด้วย ตามรูปที่ 2 ดังนั้นการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมจึงต้องพิจารณาทั้งวิธีการ และโอกาสที่จะแสดงพฤติกรรม

ในทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนความตั้งใจเชิงพฤติกรรมถูกควบคุมด้วยการผสมผสานของตัวแปรทัศนคติต่อพฤติกรรม การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง และการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม โดยพฤติกรรมที่แสดงออกมาส่วนใหญ่เกิดจากความตั้งใจเชิงพฤติกรรมผ่านตัวกลางการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม (Ajzen, 2006) กล่าวคือผลคูณระหว่างการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมกับความตั้งใจเชิงพฤติกรรมของบุคคลสามารถนำไปพยากรณ์การเกิดพฤติกรรมได้ ซึ่งสามารถอธิบายเหตุผลได้ 2 ประการคือ

ประการแรก ความมุ่งมั่นตั้งใจอย่างเต็มที่ของบุคคล หมายถึงการที่บุคคลพยายามแสดงพฤติกรรมที่ประสบความสำเร็จนั้นมีแนวโน้มมาจากการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม เช่น คนสองคนมีความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะเรียนรู้การเล่นสกีเท่ากัน และทั้งสองคนมีความพยายามที่จะฝึกฝนการเล่นสกีเท่ากัน แต่คนที่มีความเชื่อมั่นว่าตนเองจะสามารถควบคุมการเล่นสกีได้ มีแนวโน้มที่จะมีความขยันและความพยายามในการเล่นมากกว่าคนที่ไม่มั่นใจในความสามารถของตนเองว่าจะสามารถเล่นสกีได้

ประการที่สอง การรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมมักใช้เป็นตัวชี้วัดการควบคุมที่เกิดขึ้นจริง การวัดการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมสามารถใช้แทนการควบคุมที่เกิดขึ้นจริง ซึ่งขึ้นอยู่กับความถูกต้องของการรับรู้ต่างๆ การรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมอาจจะลดลง ถ้าบุคคลมีข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่จะกระทำไม่มากนัก หรือมีการเปลี่ยนแปลงข้อกำหนดและทรัพยากรที่มีอยู่ หรือเมื่อมีองค์ประกอบใหม่และความไม่คุ้นเคยกับสถานการณ์ ภายใต้เงื่อนไขเหล่านี้ การรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมอาจมีความแม่นยำในการพยากรณ์พฤติกรรมน้อยมาก อย่างไรก็ตามในขอบเขตที่การควบคุมการรับรู้เป็นจริงก็สามารถใช้ในการพยากรณ์ความน่าจะเป็นของความพยายามในการประสบความสำเร็จทางพฤติกรรม (Ajzen, 1985) กล่าวคือการแสดงพฤติกรรมของบุคคลไม่ได้ขึ้นอยู่กับทัศนคติ และความตั้งใจของบุคคลเท่านั้น แต่อาจจะขึ้นอยู่กับการที่บุคคลรับรู้ถึงปัจจัยซึ่งเป็นตัวควบคุมพฤติกรรม เช่น เวลา และโอกาส ที่เป็นปัจจัยควบคุมภายนอกที่ทำให้เกิดพฤติกรรม และทรัพยากรที่จำเป็น ได้แก่ เงิน ทักษะ หรือข้อมูล ที่เป็นปัจจัยควบคุมภายในที่ทำให้เกิดพฤติกรรม ทำให้บุคคลนั้นเกิดความตั้งใจที่จะแสดงพฤติกรรมนั้น เช่น นักศึกษาไม่สามารถไปสอบได้ทันเวลาเนื่องจากปัญหาน้ำท่วม ซึ่งเป็นเหตุการณ์ที่ทำให้นักศึกษาขาดโอกาสที่จะเดินทางไปสอบ หรือนักศึกษาที่ไปต่างประเทศไม่มีเงินเพียงพอสำหรับซื้อสินค้าในต่างประเทศเพราะขาดข้อมูลในเรื่องราคาสินค้าและบริการ เป็นต้น

หลังจากการตีพิมพ์เผยแพร่ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (TPB) ทำให้ทฤษฎีนี้กลายเป็นที่รู้จักซึ่งสามารถพยากรณ์พฤติกรรมได้เด่นชัดมากขึ้น และถูกนำไปประยุกต์ใช้อย่างแพร่หลายในเรื่องของพฤติกรรม (Shaw, Shiu, & Clarke, 2000) และมีผลการทดสอบเชิงประจักษ์ว่าทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนมีความสามารถในการพยากรณ์ที่ดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญเหนือกว่าทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล

2.2 ทฤษฎีการไหลล้น

ในส่วนนี้จะอธิบายถึงทฤษฎีการไหลล้น (Spillover Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีพื้นฐานที่สำคัญอีกทฤษฎีหนึ่งของการศึกษาครั้งนี้ ที่ใช้อธิบายการไหลล้นของพฤติกรรมจากบทบาทหนึ่งไปสู่อีกบทบาทหนึ่ง โดยในส่วนแรกจะกล่าวถึงความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance) จากนั้นจะเป็นการอธิบายในส่วนของกลไกและการทำงานของทฤษฎีการไหลล้นและในส่วนสุดท้ายเป็นการอธิบายถึงทฤษฎีการไหลล้นและพฤติกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อม (Spillover Theory and Pro-Environmental Behavior: PEB)

2.2.1 ความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว

โดยปกติแล้วบุคคลจะมีบทบาทในการดำเนินชีวิตสองด้าน คือ บทบาทในการใช้ชีวิตส่วนตัว (Private Life) และบทบาทในการทำงาน (Work-Life) ซึ่งบุคคลมักจะคาดหวังว่าทั้งสองบทบาทนี้จะต้องสอดคล้องและไปด้วยกันได้ โดยที่นักวิชาการเรียกลักษณะดังกล่าวว่าแนวคิดความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance) ในขณะเดียวกันทฤษฎีการไหลล้นเป็นทฤษฎีที่ช่วยอธิบายถึงพฤติกรรมจากบทบาทหนึ่งไปยังอีกบทบาทหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดความสมดุลระหว่างงานกับการใช้ชีวิต ดังนั้นทฤษฎีการไหลล้นจึงใช้แนวคิดดังกล่าวมาเป็นพื้นฐานสำหรับอธิบายการไหลล้นได้ ซึ่งความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว อาจมีหลายความหมาย เช่น ความเข้ากันได้ระหว่างการทำงาน (Work) และการใช้ชีวิตส่วนตัว (Non-Work) การประสานกันระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว หรือการบูรณาการระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว ความสมดุลการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวเกี่ยวข้องกับการมีปฏิสัมพันธ์ของงานที่ได้รับค่าตอบแทน และกิจกรรมในชีวิตส่วนตัวที่รวมถึงการตอบสนองต่อครอบครัว กิจกรรมในสังคม การดูแลสุขภาพ การพักผ่อน และการพัฒนาตนเอง เป็นต้น (Kumar & Janakiram, 2017)

Greenhaus and Powell (2006) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต คือ “ขอบเขตของประสิทธิผลและความพึงพอใจของตัวบุคคล ในที่ทำงานและชีวิตครอบครัวที่เข้ากันได้กับลำดับความสำคัญในชีวิต”

Swami (2007) ได้กำหนดความหมายของความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต ส่วนตัวว่า เป็นแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับขอบเขตการทำงานของพนักงานเพื่อให้มีความสมดุลกับงานที่ต้องรับผิดชอบและความสนใจส่วนตัวที่อยู่นอกเหนือจากการทำงาน ซึ่งช่วยทำให้พนักงานสามารถสร้างสมดุลระหว่างข้อบังคับของงานที่ต้องปฏิบัติในที่ทำงานและการใช้ชีวิตที่บ้านได้ตามความต้องการของตนเองและไม่กระทบต่อนายจ้างอีกด้วย

Deery (2008) กำหนดแนวคิดของความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตว่า เป็นงานที่มีความซับซ้อน ที่สามารถแสดงมุมมองตามความหมายของงาน ชีวิต และความสมดุล

Kalliath and Brough (2008) นำเสนอว่า ความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต คือการรับรู้ในตัวบุคคลที่การทำงานและกิจกรรมนอกเหนือจากการทำงานเข้ากันได้และสอดคล้องตามลำดับความสำคัญของตัวบุคคลในการใช้ชีวิต

Emslie and Hunt (2008) เสนอว่า ความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต คือความพึงพอใจของบุคคล ในการทำงานทั้งในที่ทำงานและที่บ้าน ซึ่งไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง

Delecta (2011) เสนอว่า ความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต คือความสามารถในตัวบุคคลที่นำไปใช้ในการสร้างความผูกพันในที่ทำงาน และทำกิจกรรมนอกเหนือจากการทำงาน หรือการใช้ชีวิตครอบครัว

จากความหมายและข้อเสนอแนะของนักวิจัยหลายๆคนสรุปได้ว่า ความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต เป็นความสามารถของบุคคลในการบูรณาการชีวิตการทำงานและการทำกิจกรรมนอกเหนือจากการทำงานหรือการใช้ชีวิตครอบครัวให้มีความเข้ากันได้ โดยทำให้บุคคลมีความพึงพอใจและไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งในทั้งสองบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกันนี้

ในมุมมองของความสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน Zedeck and Mosier (1990) และ O'Driscoll (1996) เสนอว่าความสัมพันธ์พื้นฐานระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตนอกเหนือจากการทำงาน สามารถจำแนกรอบคิดได้เป็น 5 แบบจำลอง ดังนี้

1) แบบจำลองการแบ่งแยกเป็นส่วน (Segmentation Model) มีฐานคิดว่าการทำงานและการใช้ชีวิตนอกเหนือจากการทำงาน แยกออกจากกันเป็น 2 ส่วน โดยบทบาทการใช้ชีวิตนอกเหนือ

จากการทำงานแยกออกจากบทบาทการทำงานโดนสิ้นเชิง และทั้งสองบทบาทไม่สามารถเกื้อหนุนหรือส่งเสริมซึ่งกันและกันได้ กล่าวคือ ไม่สามารถนำพฤติกรรมหรือการกระทำจากบทบาทหนึ่ง ไปใช้ในอีกบทบาทหนึ่งได้เลย แบบจำลองนี้มีความเป็นไปได้ในทางทฤษฎีมากกว่าจะเป็นแบบจำลองที่มีการสนับสนุนเชิงประจักษ์

2) แบบจำลองการไหลล้น (Spillover Model) มีฐานคิดว่าความสัมพันธ์จากบทบาทหนึ่งสามารถส่งอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ในอีกบทบาทหนึ่ง กล่าวคือ ในบริบทของการทำงาน ความรู้สึกทัศนคติ ทักษะและพฤติกรรมของบุคคลสามารถไหลล้นจากการทำงานไปยังการใช้ชีวิตนอกเหนือจากการทำงานได้ ถ้าไม่ไหลล้นเชิงบวก ก็จะเป็นการไหลล้นเชิงลบ ซึ่งการไหลล้นเชิงลบ (Negative Spillover) หมายถึง ทัศนคติเชิงลบ ความรู้สึกที่ตึงเครียด หรือพฤติกรรมด้านลบจากการทำงานไหลล้นไปสู่การใช้ชีวิตนอกเหนือจากการทำงาน เช่น อารมณ์หรือความรู้สึกเชิงลบ จะกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมด้านลบออกมา และท้ายที่สุดจะส่งผลเสียในชีวิตการทำงาน ในทางกลับกันการไหลล้นเชิงบวก (Positive Spillover) หมายถึง ทัศนคติด้านบวก ความรู้สึกที่ดีหรือพฤติกรรมด้านบวกจากการทำงานไปสู่การใช้ชีวิตนอกเหนือจากการทำงาน เช่น อารมณ์หรือความรู้สึกเชิงบวก สามารถกระตุ้นให้บุคคลมีมุมมองแสดงออกเป็นเชิงสร้างสรรค์ และท้ายที่สุดจะส่งผลทำให้ชีวิตการทำงานเจริญก้าวหน้า (Bissing-Olson, Iyer, Fielding, & Zacher, 2013)

3) แบบจำลองการชดเชย (Compensation Model) นำเสนอส่วนที่ขาดไปในบทบาทหนึ่งในเรื่องของความต้องการหรือความพึงพอใจ และสามารถเติมเต็มได้จากอีกบทบาทหนึ่ง เช่น การทำงานประจำ และเกิดความต้องการที่ขาดหายไปในช่วงเรื่อง แต่ความต้องการที่ขาดหายไปในส่วนนั้นสามารถชดเชยได้จากบทบาทของการใช้ชีวิตส่วนตัวหรือชีวิตนอกเหนือการทำงานได้ เช่น การทำงานที่ปราศจากอิสระทางความคิดและการกระทำในที่ทำงาน สามารถชดเชยอิสระทางความคิดหรือการกระทำที่ขาดหายไปได้ ด้วยการใช้ชีวิตนอกเหนือจากการทำงานอย่างอิสระ

4) แบบจำลองสิ่งเร้า (Instrumental Model) เกิดจากกิจกรรมในบทบาทหนึ่งที่เอื้อต่อการบรรลุเป้าหมายในอีกบทบาทหนึ่ง เช่น สิ่งเร้าของพนักงาน ที่ต้องการได้รับรายได้สูงที่สุด ถึงแม้ว่ารายได้นั้นจะเป็นอัตราค่าจ้างตามอัตราปกติของงานประจำ และมีระยะเวลาการทำงานที่ยาวนานเพื่อตอบสนองความต้องการคือ สามารถซื้อบ้านหรือรถสำหรับครอบครัวยุคนี้ได้

5) แบบจำลองความขัดแย้ง (Conflict Model) นำเสนอว่าความต้องการของบุคคลในการตอบสนองทุกด้านของชีวิตนั้นอาจจะมีอุปสรรคเนื่องจากจะต้องปรับความสมดุลระหว่างการทำงาน

และการใช้ชีวิตส่วนตัวจนทำให้เกิดความขัดแย้งเกิดขึ้น และในบางครั้งเกินความสามารถของบุคคลที่จะควบคุมได้ ได้แก่ ความขัดแย้งด้านเวลา เช่น พนักงานให้ความสำคัญกับการทำงาน จนทำให้เวลาอยู่กับครอบครัวลดน้อยลง จึงส่งผลทำให้เกิดความขัดแย้งกับครอบครัว ความขัดแย้งด้านความเครียด เช่น พนักงานมีความเครียดกับงานที่ได้รับมอบหมาย หรือปัญหาความขัดแย้งกับหัวหน้างาน จนเกิดความอ่อนล้า เมื่อกลับมาที่บ้านความเครียดที่เกิดขึ้นจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงกิจกรรมที่ควรเกิดขึ้นในครอบครัว ความขัดแย้งด้านพฤติกรรม เช่น พนักงานไม่สามารถนำพฤติกรรมการแยกขยะไปใช้ในชีวิตการทำงานได้เนื่องจากองค์กรที่พนักงานทำงานอยู่ไม่มีการสนับสนุนในเรื่องนี้ หรือพนักงานไม่สามารถใช้กระดาษสองหน้าได้เนื่องจากผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุน

ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance) มักจะเกิดขึ้นกับบุคคลที่มีความกังวลในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่จะส่งอิทธิพลไปยังคุณภาพชีวิตส่วนตัว โดยปกติแล้วชีวิตการทำงาน หมายถึงการทำงานที่มีการว่าจ้าง และได้รับค่าตอบแทน นอกจากนี้ยังรวมถึงการทำงานที่ทำจากที่บ้านอีกด้วย ในขณะที่ชีวิตส่วนตัว หมายถึง เวลานอกเหนือจากการทำงาน และบุคคลได้ใช้เวลาส่วนนั้นดำเนินกิจกรรมเพื่อตนเอง ซึ่งในการศึกษาที่ผ่านมาได้มุ่งที่จะศึกษาเรื่องวิธีการไหลล้นของบทบาทการทำงานและบทบาทการใช้ชีวิตส่วนตัวที่มีอิทธิพลซึ่งกันและกัน (Rothbard et al., 2005) กล่าวคือ ประสบการณ์การจากการทำงานจะถูกนำมาใช้ในบทบาทการใช้ชีวิตส่วนตัว ประสบการณ์บางอย่างจะช่วยสร้างความเข้มแข็งในตัวบุคคลหรือเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการทำงาน และส่งผ่านไปยังบทบาทการใช้ชีวิตส่วนตัวได้ด้วย เช่น การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและการประหยัดพลังงาน ในขณะที่ประสบการณ์ด้านลบจะสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตเกิดผลด้านลบทั้งสองบทบาท เช่น ความขัดแย้งในที่ทำงานจะส่งผลด้านลบไปยังการใช้ชีวิตครอบครัว เป็นต้น

2.2.2 ทฤษฎีการไหลล้น

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมีความสนใจ และให้ความสำคัญกับแบบจำลองการไหลล้น (Spillover Model) จากแนวคิดความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว เนื่องจากสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้ ที่มุ่งศึกษาความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance) ในบริบทของพฤติกรรมรักษ์สิ่งแวดล้อม โดยศึกษาว่าพฤติกรรมรักษ์สิ่งแวดล้อมที่เกิดจากการใช้ชีวิตส่วนตัวของบุคคลสามารถที่จะไหลล้นหรือแพร่กระจายไปสู่พฤติกรรม

การทำงานในฐานะพนักงานขององค์กรและก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เรียกว่า “การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสິงแวดล้อม” ได้หรือไม่

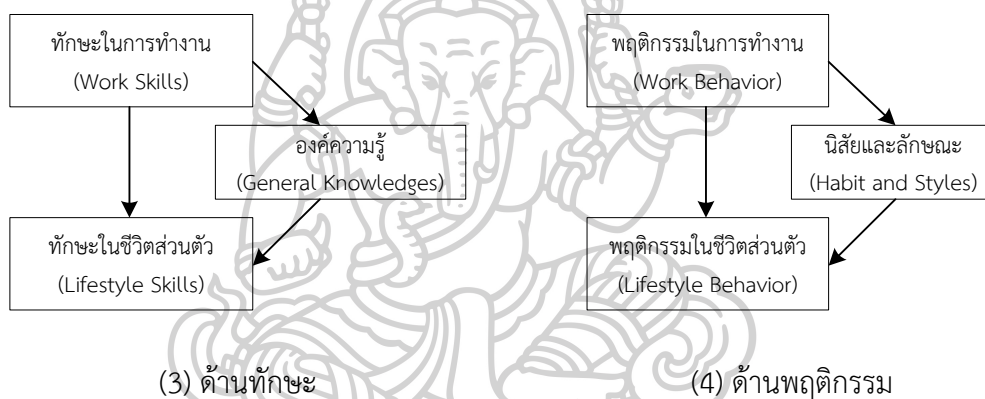
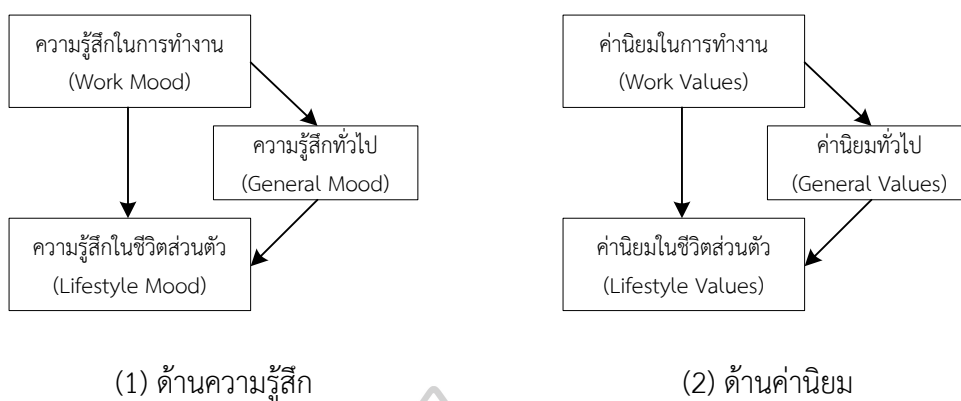
แนวคิดของการไหลล้นได้รับการนำเสนอครั้งแรกในช่วงปลายศตวรรษที่ 20 (ค.ศ. 1977) โดย Scott ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมรักษาสິงแวดล้อมที่มีลักษณะพฤติกรรมที่แตกต่างกันหลายลักษณะ เช่น พฤติกรรมการแยกขยะเพื่อแปรสภาพและนำกลับมาใช้ใหม่ พฤติกรรมการบริโภคผลิตภัณฑ์เพื่อสິงแวดล้อม พฤติกรรมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ (PEB) ผลการศึกษาพบว่าพฤติกรรมการนำของเสียที่ไม่สามารถใช้ประโยชน์ได้มาแปรสภาพ และหมุนเวียนนำกลับมาใช้ใหม่อีกครั้ง พฤติกรรมการบริโภคอาหารที่เป็นประโยชน์ต่อร่างกาย พฤติกรรมการอนุรักษ์ทรัพยากรน้ำ และพฤติกรรมรักษาสິงแวดล้อมอื่นๆมีความสัมพันธ์กัน นอกจากนี้ Scott (1977) ยังได้ทำการทดสอบตัวแปรแทรกทางด้านจิตวิทยา และปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ ว่ามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมรักษาสິงแวดล้อมต่างๆในทิศทางตรงกันข้ามหรือไม่ ขณะที่ Thøgersen (1999) และ Berger (1997) ได้ศึกษาการไหลล้นอย่างจริงจังมาตั้งแต่ปี 2000 เพื่อศึกษาการตอบสนองของบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่น เรื่องสິงแวดล้อม การลดการใช้พลังงานในบ้าน การกำจัดของเสีย การเดินทาง และการเปลี่ยนแปลงสภาพอากาศ (Austin, Cox, Barnett, & Thomas, 2011; Marian, Chrysochou, Krystallis, & Thøgersen, 2014) แต่อย่างไรก็ตาม มีหลักฐานเชิงประจักษ์ไม่มากนักที่สนับสนุนกลไกของการไหลล้นในช่วงเวลานั้น

ทฤษฎีการไหลล้นที่มีมุมมองที่น่าสนใจคือความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิต นอกเหนือจากการทำงาน นักวิจัยหลายๆท่านได้นำเสนอว่า ความรู้สึก ทัศนคติ ทักษะ และพฤติกรรมของพนักงานที่เกิดขึ้นในการทำงานสามารถไหลล้นไปยังการใช้ชีวิตส่วนตัว และในทางกลับกัน ความรู้สึก ทัศนคติ ทักษะ และพฤติกรรม เหล่านั้นในการใช้ชีวิตส่วนตัวสามารถจะไหลล้นไปยังการทำงานได้ด้วยในทำนองเดียวกัน (Bellsky, Perry-Jenkins, & Crouter, 1985) ซึ่งการไหลล้นในเชิงทฤษฎี มีทั้งการไหลล้นเชิงบวกและการไหลล้นเชิงลบ สำหรับการไหลล้นของความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวนั้น การไหลล้นเชิงบวก หมายถึง ความพึงพอใจและสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่คาดหวังไว้ในอีกบทบาทหนึ่ง ในทางตรงกันข้ามนั้น การไหลล้นเชิงลบ หมายถึง ปัญหาและความสิ้นหวังในบทบาทหนึ่ง ตลอดจนเกิดความรู้สึกเชิงลบที่ไหลล้นไปยังอีกบทบาทหนึ่ง จากที่กล่าวมาข้างต้น Lambert (1990) และ Zedeck and Goldstein (1992) ได้แบ่งการไหลล้นออกเป็น 4 ลักษณะ โดยอธิบายตามรูปที่ 3 ดังนี้

1) การไหลล้นด้านอารมณ์ (Mood Spillover) เกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีความรู้สึกในบทบาทหนึ่ง และความรู้สึกนั้นส่งผลไปยังอีกบทบาทหนึ่ง โดยการไหลล้นด้านอารมณ์เชิงบวกจะส่งผลให้เกิดการแสดงออกที่ดีในอีกบทบาทหนึ่ง ในขณะที่การไหลล้นด้านอารมณ์เชิงลบจะยับยั้งการแสดงออกที่ดี หรือแสดงออกการกระทำที่ไม่ดีออกมา ผลกระทบที่เกิดขึ้นจะอธิบายในเรื่องของกลไกที่เชื่อมโยงความรู้สึกในบทบาทหนึ่ง เช่น การมีสมรรถนะที่สูงและได้รับรางวัล จะไหลล้นความรู้สึกเชิงบวก เสริมสร้างการรับรู้ในการทำงาน เพิ่มกิจกรรมในการทำงาน กระตุ้นและส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกต่อผู้อื่นในอีกบทบาทหนึ่ง (Zedeck & Goldstein, 1992)

2) การไหลล้นด้านค่านิยม (Spillover of Values) การไหลล้นของค่านิยมระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว มี 2 สาเหตุหลัก คือ 1) ความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตทางอ้อมที่เกิดจากแรงผลักดันจากสังคมที่ส่งผลต่อค่านิยมในชีวิตประจำวัน และไหลล้นค่านิยมที่ได้รับจากสังคมซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะตัวไปยังอีกบทบาทหนึ่ง (Repetti, 1987) เช่น ค่านิยมของบุคคลเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง ของสังคมไทยในชนบท เมื่อกลับไปใช้ชีวิตในสังคมเมืองก็จะทำให้บุคคลนำค่านิยมเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงไปปรับใช้ในสังคมเมืองที่มีค่าครองชีพสูงได้ กลไกการไหลล้นด้านค่านิยมนี้มีความสำคัญต่อการทำงานและการใช้ชีวิตที่แฝงด้วยค่านิยม โดยมีตัวกลางคือค่านิยมที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม 2) ค่านิยมของบุคคลในบทบาทหนึ่งส่งผลโดยตรงไปยังอีกบทบาทหนึ่ง เช่น การมีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นในการใช้ชีวิตส่วนตัว สามารถไหลล้นค่านิยมการมีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นไปยังบทบาทการทำงานได้

3) การไหลล้นด้านทักษะ (Spillover of Skills) การไหลล้นด้านทักษะจากการทำงานไปยังการใช้ชีวิต ประกอบด้วย 2 แนวทางหลัก โดยแนวทางแรกคือ การไหลล้นด้านทักษะทางอ้อมคือทักษะที่ได้รับมาจากบทบาทหนึ่งสามารถนำไปใช้ในอีกบทบาทหนึ่งได้ ดังตัวอย่างที่เห็นได้ชัด เช่น ทักษะการวิเคราะห์แก้ไขปัญหาที่เรียนรู้จากการทำงาน สามารถไหลล้นทักษะการแก้ไขปัญหาไปปรับใช้เพื่อวิเคราะห์แก้ไขปัญหาในบทบาทการใช้ชีวิตครอบครัวได้ ซึ่งเป็นเรื่องขององค์ความรู้ที่เป็นนามธรรม (Lord & Mahr, 1991) ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการใช้ชีวิตส่วนตัว อีกแนวทางหนึ่งคือ ทักษะเฉพาะตัวในตัวบุคคล เช่น ทักษะการพูดในการใช้ชีวิตประจำวันสามารถไหลล้นไปยังการทำงานคือ สามารถอธิบายหรือโน้มน้าวเพื่อนร่วมงานให้คล้อยตามได้ จากที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น ทักษะในตัวบุคคลไม่ว่าจะได้รับมาจากปัจจัยอื่นๆ หรือทักษะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล และทักษะในลักษณะเดียวกัน



รูปที่ 3 แสดงลักษณะการไหลล้น

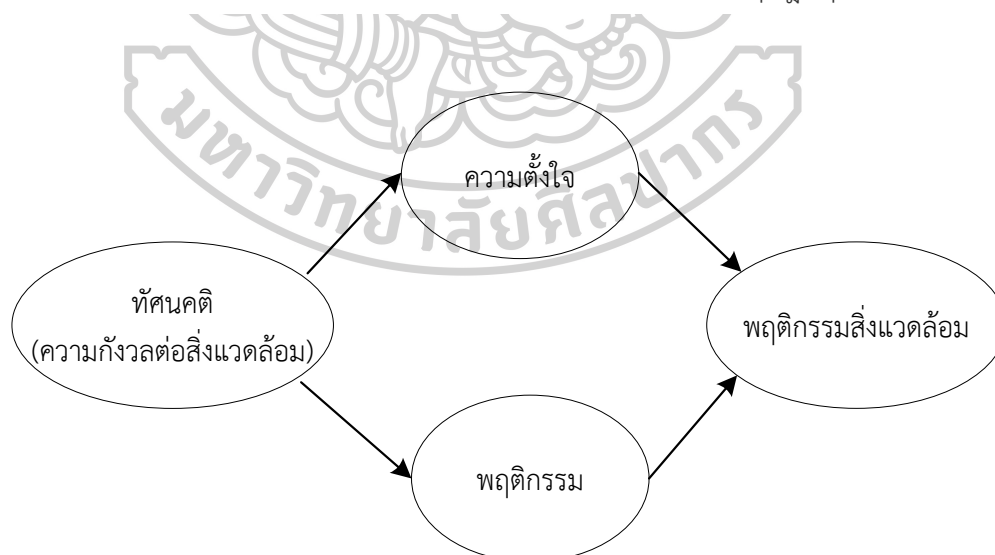
ที่มา: ปรับปรุงมาจาก Edwards and Rothbard (2000)

นั้นสามารถนำไปใช้ได้ทั้งสองบทบาทที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความสมดุลระหว่างสองบทบาทที่มีความแตกต่างกัน

4) การไหลล้นด้านพฤติกรรม (Behavior Spillover) การไหลล้นด้านพฤติกรรมจะมีแนวทางในลักษณะเดียวกับการไหลล้นด้านค่านิยมและด้านทักษะทางอ้อม เช่น การพัฒนาพฤติกรรมในบทบาทหนึ่งนิสัย หรือลักษณะเฉพาะบุคคลที่ได้รับ หรือเกิดจากบทบาทหนึ่งสามารถส่งอิทธิพลไปยังอีกบทบาทหนึ่งได้ (Greenhaus & Beutell, 1985; Lord & Mahr, 1991) เช่น การที่เด็กได้รับการอบรมสั่งสอนจากโรงเรียนให้เป็นคนดี พฤติกรรมที่ดีสามารถไหลล้นไปยังการใช้ชีวิตครอบครัวได้ หรือ

อีกแนวทางหนึ่งคือ พฤติกรรมสามารถไหลล้นจากบทบาทหนึ่งไปยังอีกบทบาทหนึ่งได้โดยตรง กล่าวคือ พฤติกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อมของบุคคลในการใช้ชีวิตที่เกิดจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถไหลล้นพฤติกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อมไปยังที่ทำงานได้ เช่น การใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า พฤติกรรมการประหยัดพลังงาน เป็นต้น

จากทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (TPB) และทฤษฎีการไหลล้น (Spillover Theory) ผู้วิจัยได้นำเอาฐานคิดของทฤษฎีทั้งสองมาช่วยในการกำหนดกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัยในครั้งนี้เรื่อง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสีสิ่งแวดล้อม: ผลกระทบของการไหลล้นจากพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัวไปสู่การทำงาน ดังรูปที่ 4 กล่าวคือ เมื่อคนเรามีทัศนคติ (Attitude) ต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งไม่ว่าจะเป็นทางบวกหรือทางลบ ถ้าหากบุคคลมีความกังวลต่อสิ่งแวดล้อม ก็จะทำให้เกิดความตั้งใจ (Intention) ที่จะตอบสนองต่อความกังวลที่เกิดขึ้น นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behavior) เพื่อตอบสนองต่อความกังวลในปัญหาสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้น โดยมีพฤติกรรมการใช้พลังงานอย่างประหยัดและใช้ผลิตภัณฑ์ที่ไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ทำหน้าที่ลดความตั้งใจที่จะตอบสนองต่อความกังวลในปัญหาสิ่งแวดล้อมโดยการสร้างพฤติกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อมขึ้นในตัวบุคคล เช่น พฤติกรรมการประหยัดพลังงาน พฤติกรรมใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า พฤติกรรมการให้ความร่วมมือหรือปกป้องสิ่งแวดล้อม ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดของทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน ที่



รูปที่ 4 แสดงแบบจำลองแนวคิดผสมผสานทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนและทฤษฎีการไหลล้น

กล่าวว่าเมื่อบุคคลมีพฤติกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อมเกิดขึ้นแล้วนั้น หากพฤติกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อมเกิดขึ้นจากการทำงาน เช่น การปฏิบัติตามแนวทางของการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวในองค์กร หรือนโยบายที่ส่งเสริมการรักษาสีสิ่งแวดล้อม เพื่อให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Dutta, 2012) เมื่อกลับไปที่บ้านก็อาจจะนำเอาพฤติกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อมกลับไปปรับใช้ที่บ้าน สอดคล้องกับทฤษฎีการไหลล้นที่เป็นเชิงบวก (Ragas et al., 2017) และในทางกลับกันพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัวในเรื่องการรักษาสีสิ่งแวดล้อม ก็สามารถที่จะไหลล้นพฤติกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อมไปปรับใช้ในที่ทำงานได้เช่นกัน ซึ่งผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะเป็นการพัฒนาองค์กรและสังคมอย่างยั่งยืนต่อไป

2.2.3 ทฤษฎีการไหลล้นและพฤติกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อม

พฤติกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อม (Pro-Environmental Behavior: PEB) หมายถึงพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในระดับจิตสำนึกของบุคคล และแสดงออกมาทางพฤติกรรมเพื่อตอบสนองผลกระทบด้านลบที่มนุษย์เป็นต้นเหตุ และส่งผลกระทบต่อธรรมชาติหรือสิ่งแวดล้อม เช่น พฤติกรรมการประหยัดพลังงาน การลดของเสียในกระบวนการผลิต โดย Stewart (2007) อธิบายว่า พฤติกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อมส่งผลเชิงบวกกับบุคคลอื่น แต่บุคคลที่แสดงพฤติกรรมอาจจะไม่ได้รับประโยชน์ นั่นเป็นการแสดงให้เห็นว่าบุคคลที่มีพฤติกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อมต้องมีความเสียสละเพื่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ทำให้เกิดสาธารณประโยชน์ (Griskevicius, Tybur, & Van den Bergh, 2010) พฤติกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อมในบริบทของการทำงาน สามารถแบ่งได้ 2 ประเภท คือ

- 1) พฤติกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อม (พฤติกรรมสีเขียว) ของพนักงานตามเงื่อนไข (Required Employee Green Behavior: REGB) หมายถึงพฤติกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อมที่ปฏิบัติภายใต้เงื่อนไขของงานที่ได้รับมอบหมาย (Norton et al., 2015) กล่าวคือ การให้ความสำคัญกับการบรรลุเป้าหมายในเรื่องของงานเป็นหลัก (Larry J. Williams & Stella E. Anderson, 1991) และมีส่วนช่วยในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติ และการปกป้องสิ่งแวดล้อมที่มีความสำคัญเป็นลำดับถัดมา เช่น การพิมพ์กระดาษสองหน้า ใช้บันไดแทนการขึ้นลิฟต์เพียงชั้นเดียว นำกระดาษที่พิมพ์เสียด้านหนึ่งมาใช้ซ้ำ ทิ้งขยะตามประเภทของถังขยะ เป็นต้น

- 2) พฤติกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อม (พฤติกรรมสีเขียว) ของพนักงานด้วยความสมัครใจ (Voluntary Employee Green Behavior: VEGB) หมายถึงพฤติกรรมที่มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมด้วยความสมัครใจของพนักงาน มีความคิดริเริ่มที่จะทำงานซึ่งผลลัพธ์ของงานเกินความคาดหวังขององค์กร Boiral (2009) และ Daily et al. (2009) กล่าวว่า พฤติกรรมสีเขียวของพนักงาน

ด้วยความสมัครใจ เป็นพฤติกรรมที่ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเนื่องจากการแสดงออกของพนักงานที่ไม่ได้มาจากคำสั่งหรือการบังคับ หรือเรียกพฤติกรรมนี้ว่า **“พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสິงแวดล้อม (Organizational Citizenship Behavior for the Environment : OCBE)”**

พฤติกรรมรักษาสິงแวดล้อมทั้งสองประเภทมีแนวคิดที่แตกต่างกัน เนื่องจากในแต่ละประเภทมีปัจจัยเหตุที่มีเอกลักษณ์เฉพาะ เช่น พฤติกรรมสีเขียวของพนักงานตามเงื่อนไขอาจจะมีตัวกำหนดพฤติกรรมเป็นแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management Practices) ซึ่งเป็นข้อบังคับภายในองค์กร ในขณะที่พฤติกรรมสีเขียวด้วยความสมัครใจ อาจจะมีปัจจัยเหตุเป็นลักษณะการใช้ชีวิตส่วนตัวที่ได้รับการปลูกฝังจากการดำเนินชีวิตประจำวัน (Bissing-Olson et al., 2013; Norton, Zacher, & Ashkanasy, 2014)

นอกจากนี้ Stern (2000) และ Urien and Kilbourne (2011) ได้จัดแบ่งประเภทของพฤติกรรมรักษาสິงแวดล้อม ตามระดับความมุ่งมั่นในเรื่องการรักษาสິงแวดล้อม ออกเป็น 3 กลุ่มดังนี้

1) กลุ่มพฤติกรรมการสนับสนุน (Supportive Behavior) เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่มีความเสียสละเป็นพื้นฐาน พฤติกรรมการสนับสนุนเน้นการปฏิบัติในระยะสั้น และต้องมีส่วนร่วมในสาเหตุด้านสิงแวดล้อม หรือมีการช่วยเหลือด้านสิงแวดล้อมทางอ้อม เช่น การบริจาคเงินหรือสิงของเพื่อช่วยเหลือองค์กรด้านสิงแวดล้อม

2) กลุ่มพฤติกรรมเชิงรุก (Active Behavior) เป็นพฤติกรรมรักษาสິงแวดล้อมที่มีระดับความมุ่งมั่นสูงกว่าพฤติกรรมการสนับสนุน พฤติกรรมเชิงรุกเน้นการปฏิบัติในระยะยาวโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และมีพฤติกรรมการตอบสนองในเรื่องการรักษาสິงแวดล้อม เช่น ซื้อผลิตภัณฑ์ที่สามารถแปรสภาพ และหมุนเวียนนำกลับมาใช้ใหม่ได้หรือใช้ซ้ำได้ และหลีกเลี่ยงผลิตภัณฑ์ที่เป็นอันตรายต่อสิงแวดล้อม

3) กลุ่มพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัว (Lifestyle Behavior) พฤติกรรมกลุ่มนี้มีความมุ่งมั่นในการรักษาสິงแวดล้อมสูงกว่าพฤติกรรมการสนับสนุนและพฤติกรรมเชิงรุก เนื่องจากพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัวนั้นบุคคลสามารถแสดงพฤติกรรมรักษาสິงแวดล้อมได้สม่ำเสมอในชีวิตประจำวัน และเน้นการอนุรักษ์สิงแวดล้อมที่ปฏิบัตินอกเหนือจากการทำงานเป็นเรื่องสำคัญ เช่น การใช้พลังงานในครัวเรือนอย่างประหยัด การคัดแยกขยะ ตัวอย่างพฤติกรรมในกลุ่มนี้ เช่น การเปลี่ยนอุปกรณ์ไฟฟ้าที่ประหยัดพลังงานไฟฟ้า เปลี่ยนหลอดไฟที่ประสิทธิภาพสูงแทนหลอดไฟแบบเก่า รวมถึงเปลี่ยนแปลง

พฤติกรรมการใช้พลังงาน ถ้าหากนำพฤติกรรมไปใช้ในการทำงานก็จะก่อให้เกิดการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสิ่งแวดล้อม (Organizational Citizenship Behavior for the Environment: OCBE)

ในการศึกษาครั้งนี้เลือกที่จะนำกลุ่มพฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Supportive Behavior) ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกถึงการช่วยเหลือและมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และกลุ่มพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัว (Lifestyle Behavior) (Stern, 2000) ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกอย่างอิสระในการใช้ชีวิตส่วนตัว โดยมีลักษณะพฤติกรรมเฉพาะของตนเองที่ใช้ในการดำเนินชีวิตส่วนตัวนอกเหนือจากการทำงาน มาศึกษาเนื่องจากเป็นพฤติกรรมที่มีความน่าสนใจ และจากการที่ได้อธิบายไปแล้วนั้นกลุ่มพฤติกรรมการสนับสนุน เป็นพฤติกรรมที่มีการเสียสละ เห็นประโยชน์และความสำคัญของบุคคลอื่นมาก่อนตนเอง และเป็นพฤติกรรมที่พยายามจะหลีกเลี่ยงปัญหาความขัดแย้ง พฤติกรรมการสนับสนุนมีความหมายคาบเกี่ยวกับการช่วยเหลือ (Helping) ที่จัดอยู่ในกลุ่มพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ถ้านำไปประยุกต์ในบริบทด้านสิ่งแวดล้อมก็จะมีแนวโน้มอย่างมากที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสิ่งแวดล้อมได้ สำหรับกลุ่มพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัว เป็นพฤติกรรมที่มีความมุ่งมั่นด้านสิ่งแวดล้อมสูงสุดในกลุ่ม (Stern, 2000) ซึ่งพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัว จะแสดงออกมาด้วยความสมัครใจเพราะปราศจากแรงกดดันจากเงื่อนไขของข้อบังคับในการทำงาน และพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัว ยังมีการกระทำที่แสดงถึงการรักษาสิ่งแวดล้อมด้วย โดยพฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม และพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัวสามารถไหลล้นไปยังการทำงานได้ โดยใช้กลไกการไหลล้นทางพฤติกรรมมาอธิบาย

จากที่ได้กล่าวมาแล้วในหัวข้อ 2.2.2 Edwards and Rothbard (2000) ได้เสนอแนวคิดว่าลักษณะการไหลล้นมีหลายลักษณะ ไม่ว่าจะเป็นด้านอารมณ์ ค่านิยม ทักษะ หรือพฤติกรรม แต่ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งเน้นที่จะศึกษาการไหลล้นในลักษณะด้านพฤติกรรมโดยเน้นพฤติกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อมของพนักงานด้วยความสมัครใจ (พฤติกรรมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม) และพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัว โดยคาดเดาว่าพฤติกรรมดังกล่าวจะแพร่กระจายไปยังการทำงานของพนักงานในองค์กร ซึ่งจะเป็นการไหลล้นเชิงบวกทางพฤติกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อมไปยังบทบาทการทำงาน โดยความสัมพันธ์ดังกล่าวอธิบายตามรูปที่ 5 และมีแนวโน้มอย่างมากที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสิ่งแวดล้อมได้ เช่น พฤติกรรมการใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า

พฤติกรรมการใช้พลังงานอย่างประหยัด พฤติกรรมการคัดแยกขยะเพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการแปรสภาพ และหมุนเวียนกลับมาใช้ใหม่ เป็นต้น



รูปที่ 5 แสดงการไหลล้นของพฤติกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อม

2.3 แนวคิดของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสีสิ่งแวดล้อม

แนวคิดพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสีสิ่งแวดล้อมพัฒนามาจากแนวคิดพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior: OCB) ตัวแปร OCB มีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กรอย่างมาก ซึ่งพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึงพฤติกรรมของพนักงานที่เป็นแบบอย่างที่ดีในองค์กร ช่วยสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กร โดยไม่ได้รับรางวัลหรือสิ่งตอบแทนพฤติกรรมดังกล่าวอย่างชัดเจน (Smith, Organ, & Near, 1983) และ Organ (1988) ได้เสนอแนะว่าพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและรางวัลหรือสิ่งตอบแทนไม่ได้มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน นอกจากนี้ Smith et al. (1983) เสนอแนะเพิ่มเติมว่าแรงจูงใจ

เช่น รางวัลและค่าตอบแทนไม่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เนื่องจากเป็นพฤติกรรมที่มีความละเอียดอ่อนทางด้านจิตใจ และมีองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ

1) พฤติกรรมการเห็นความสำคัญของคนรอบข้างมาก่อนตนเอง (Altruism) ซึ่งพฤติกรรมนี้ส่งผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆโดยตรง และเกิดจากอารมณ์ความรู้สึกเชิงบวก ตัวอย่างเช่น เมื่อเพื่อนร่วมงานกำลังประสบปัญหาและต้องการความช่วยเหลือ สถานการณ์ดังกล่าวจะเป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานเกิดพฤติกรรมการเห็นความสำคัญของคนรอบข้างมาก่อนตนเอง โดยพยายามช่วยแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น

2) พฤติกรรมการยินยอมปฏิบัติตาม (Compliance) เป็นพฤติกรรมที่แตกต่างจากพฤติกรรมการเห็นความสำคัญของคนรอบข้างมาก่อนตนเอง กล่าวคือเป็นพฤติกรรมการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ทำสิ่งต่างๆที่ถูกต้องเหมาะสม ซึ่งจะส่งผลต่อภาพรวมขององค์กรมากกว่าตัวพนักงานเอง

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นพฤติกรรมที่ช่วยส่งเสริมให้องค์กรมีสมรรถนะที่ดีขึ้น ซึ่งหากประยุกต์ใช้กับบริบทด้านสิ่งแวดล้อม ย่อมส่งผลดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานในองค์กรและทำให้องค์กรมีสมรรถนะที่ดีด้านสิ่งแวดล้อมได้ในทำนองเดียวกัน ซึ่งในปัจจุบันนี้องค์กรต่างๆที่ต้องการเพิ่มสมรรถนะด้านสิ่งแวดล้อม ได้แสดงการปรับปรุงระบบในองค์กรให้เข้ากับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมด้วยการ กำหนดนโยบายสีเขียว หรือการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีแนวทางเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เช่น การฝึกอบรมด้านทักษะ ทัศนคติ แนวคิดแก่พนักงานในองค์กร หรือแม้กระทั่งระบบคุณภาพที่องค์กรขนาดใหญ่ต้องนำมาปฏิบัติให้เกิดการยอมรับในระดับสากลที่มีเรื่องความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมสอดแทรกอยู่ในระบบคุณภาพเช่นกัน อย่างไรก็ตาม พฤติกรรมรักษ์สิ่งแวดล้อมที่เริ่มต้นจากพนักงานทุกระดับที่เกิดจากความสมัครใจ และความมุ่งมั่นที่ปราศจากแรงกดดันหรือการบังคับให้กระทำ ย่อมเป็นพฤติกรรมรักษ์สิ่งแวดล้อมที่มีความยั่งยืนในระยะยาวที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษ์สิ่งแวดล้อม ดังนั้นในส่วนนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงภาพรวมของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษ์สิ่งแวดล้อม ความสำคัญของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษ์สิ่งแวดล้อม รวมถึงปัจจัยเหตุและผลลัพธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษ์สิ่งแวดล้อม โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.3.1 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสีสิ่งแวดล้อม

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสีสิ่งแวดล้อม (OCBE) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่ปฏิบัติโดยพนักงานในระดับใดระดับหนึ่งขององค์กรด้วยความสมัครใจโดยไม่ได้เป็นข้อบังคับให้ปฏิบัติในที่ทำงาน และไม่มีระบบการให้รางวัลอย่างชัดเจน ซึ่งพฤติกรรมนี้ท้ายที่สุดจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสิ่งแวดล้อม (Boiral, 2009; Boiral et al., 2015; Daily et al., 2009; Paillé & Boiral, 2013) และมีนักวิจัยให้ความหมายไว้มากมาย ดังนี้

Organ (1997) อธิบายแนวคิดของพฤติกรรมสีเขียวด้วยความสมัครใจว่า เป็นพฤติกรรมที่มีความสัมพันธ์โดยตรงต่อสมรรถนะและการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นพฤติกรรมการสนับสนุนต่อองค์กร สังคม และจิตวิทยาด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อทำให้เกิดสมรรถนะในองค์กร

Boiral and Paillé (2012) ให้ความหมายว่า เป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสีสิ่งแวดล้อม รวมถึงการริเริ่มที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมของพนักงาน ตัวอย่าง เช่น การตั้งกลุ่มพูดคุยแบ่งปันข้อมูลและให้ความรู้การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ที่อยู่ภายใต้การควบคุมโดยความตั้งใจของพนักงาน

Norton et al. (2015) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมมีส่วนร่วมของพนักงานที่มีความริเริ่มในการรักษาสีสิ่งแวดล้อม เป็นพฤติกรรมที่เกินความคาดหวังที่องค์กรกำหนดไว้ รวมถึงการแสดงความห่วงใยต่อสิ่งแวดล้อม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะนำไปรณรงค์และนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมมาใช้ในองค์กร และกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีพฤติกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อมในองค์กรเพื่อโน้มน้าวให้พนักงานคนอื่น ๆ มีพฤติกรรมการรักษาสีสิ่งแวดล้อมด้วย

Tam and Chan (2017) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมส่วนบุคคลที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนขององค์กร เช่น การประหยัดพลังงานในสำนักงาน การแยกขยะตามประเภท เป็นต้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสีสิ่งแวดล้อม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของพนักงานที่มีความคิดริเริ่มเรื่องการรักษาสีสิ่งแวดล้อมด้วยความสมัครใจ โดยไม่คาดหวังรางวัลเป็นสิ่งตอบแทน รวมถึงการส่งเสริมและโน้มน้าวให้พนักงานคนอื่นมีพฤติกรรมการรักษาสีสิ่งแวดล้อม

Organ et al. (2006) ได้แบ่งมิติของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นการช่วยเหลือ การอดทนอดกลั้น ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในตัวบุคคล และการพัฒนาตนเอง โดยสามารถประยุกต์ใช้ในบริบทของสิ่งแวดล้อมได้ โดยมีรายละเอียดตามตารางที่ 1



ตารางที่ 1 แสดงองค์ประกอบย่อยของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและกรรมการประยุกต์ใช้ในระบบงานสิ่งแวดล้อม

องค์ประกอบย่อยของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	การประยุกต์ใช้พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	การประยุกต์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระบบของสิ่งแวดล้อม
<p>การช่วยเหลือ (Helping)</p>	<p>การให้ความช่วยเหลือพนักงานอื่นในที่ทำงาน การกระทำโดยสมัครใจที่ต้องการช่วยเหลือพนักงานอื่น สนับสนุนหรือส่งเสริมพนักงานอื่น มีความพยายามที่จะหลีกเลี่ยงความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน การส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในหมู่พนักงาน ช่วยเหลือผู้อื่นที่เข้ามาทำงานหรือทำงานเกินหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การสนับสนุนด้านเทคนิคแก่เพื่อนร่วมงานหรือลูกค้า เป็นต้น</p>	<p>ความห่วงใยในสิ่งแวดล้อมที่จะส่งผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงานในอนาคต พฤติกรรมที่ส่งเสริมพนักงานอื่น ให้ความสำคัญกับปัญหาสิ่งแวดล้อม ความพยายามที่จะหลีกเลี่ยงความขัดแย้งกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การส่งเสริมความคิดริเริ่มด้านสิ่งแวดล้อมในการร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือหน่วยงานบรรลุเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อม อื่นๆ</p>
<p>การอดทนอดกลืน (Sportsmanship)</p>	<p>การยอมรับในความผิดพลาด หรือปัญหาภายในองค์กรที่เกิดขึ้น และยอมรับพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน ยอมรับปัญหาของงานโดยไม่มีข้อโต้แย้งกับเพื่อนร่วมงาน ใช้ทัศนคติเชิงบวกเพื่อคลี่คลายปัญหาในการทำงาน เป็นต้น</p>	<p>การยอมรับและมีทัศนคติเชิงบวกต่ออุปสรรคของการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม เช่น การแยกขยะและการหมุนเวียนขยะในกระบวนการรักษาสีสิ่งแวดล้อม อื่นๆ ถึงแม้จะมีความยากลำบากเกิดขึ้นบ้างก็ตาม</p>

องค์ประกอบย่อยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	การประยุกต์ใช้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	การประยุกต์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในบริบทของสิ่งแวดล้อม
ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational Loyalty)	สนับสนุนวัตถุประสงค์ขององค์กร ปกป้องภาพลักษณ์ขององค์กรต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การเป็นตัวแทนที่ดีขององค์กรต่อชุมชน เช่น พยายามสร้างชื่อเสียงให้เกิดขึ้นในองค์กร	ยึดมั่นในนโยบายและวัตถุประสงค์ด้านสิ่งแวดล้อม การส่งเสริมความกังวลต่อสิ่งแวดล้อมขององค์กรให้ มีต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การเป็นตัวแทนขององค์กร ในกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อม เป็นต้น
การปฏิบัติตามองค์กร (Organizational Compliance)	การปฏิบัติตามหน้าที่ของพนักงานที่ดี เคารพกฎ กติกาขององค์กร เคารพในเรื่องการตรงต่อเวลา และยึดมั่นในค่านิยมขององค์กร	การปฏิบัติตามค่านิยม นโยบายและขั้นตอนในแนวทางที่เป็นมิตรต่อการรักษาสีสิ่งแวดล้อมประยุกต์ใช้การปฏิบัติตามสิ่งแวดล้อมและระบบมาตรฐานสากลที่ใช้กับองค์กร เช่น มาตรฐาน ISO 14001 เป็นต้น
ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในส่วนบุคคล (Individual Initiative)	การมีส่วนร่วม การแบ่งปันความคิดและข้อคิดเห็น การให้คำแนะนำในเชิงสร้างสรรค์ แบ่งปันข้อมูล และความรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงานเพื่อการปฏิบัติงานที่ดีในองค์กร เปิดประเด็นคำถาม	การมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อม การแบ่งปันองค์ความรู้ หรือข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม และข้อเสนอแนะในการป้องกันมลพิษ การเปิดตัวโครงการสิ่งแวดล้อมใหม่ เปิดประเด็นคำถาม

องค์ประกอบย่อยของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	การประยุกต์ใช้พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	การประยุกต์พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในบริบทของสิ่งแวดล้อม
การพัฒนาด้านตนเอง (Self-Development)	เกี่ยวกับสภาพและพฤติกรรมกรรมการบริหารที่เป็นปัญหา และหาทางออกที่เหมาะสม เป็นต้น พฤติกรรมด้วยความสมัครใจเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ทักษะ และความสามารถในตัวบุคคลที่คาดว่าจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร	เกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขปัญหาที่สร้างความเสียหายต่อสิ่งแวดล้อม เป็นต้น การเสาะแสวงหาองค์ความรู้ ทักษะ และค่านิยมด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างความเข้าใจที่ดีในเรื่องปัญหาสิ่งแวดล้อม การมีส่วนร่วมในโปรแกรมการพัฒนาสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน การแสวงหาข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมที่อาจจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร การสร้างและพัฒนาเทคโนโลยีสีเขียวที่มีแนวโน้มการพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม

ต่อมาในปี ค.ศ 2017 Robertson and Barling ได้ศึกษาเรื่องเรื่องพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสິงแวดล้อม และได้พัฒนาแบบวัดของตัวแปรนี้ โดยนำเสนอว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสິงแวดล้อมควรแบ่งออกเป็น 2 มิติ คือ 1) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสິงแวดล้อมที่พนักงานแสดงพฤติกรรมดังกล่าวด้วยตนเอง และขณะเดียวกันมีอิทธิพลในการสร้างพฤติกรรมดังกล่าวของเพื่อนร่วมงานด้วย และ 2) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสິงแวดล้อมที่พนักงานช่วยเหลือองค์กรปรับปรุงผลกระทบที่ส่งผลต่อสิงแวดล้อม จากการแบ่งมิติของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสິงแวดล้อมของ Robertson and Barling (2017) ผู้วิจัยได้ตัดสินใจเลือกพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสິงแวดล้อมในมิติที่พนักงานช่วยเหลือองค์กรปรับปรุงผลกระทบที่ส่งผลต่อสิงแวดล้อม เนื่องจากจะก่อให้เกิดประโยชน์เรื่องการรักษาสິงแวดล้อมในองค์กรอย่างมาก และสอดคล้องกับประโยชน์ทางการบริหารจัดการได้เด่นชัดกว่ามิติแรก

2.3.2 ความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีเรื่องการรักษาสິงแวดล้อมในองค์กร

แนวคิดของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสິงแวดล้อม เกิดขึ้นในงานวิจัยเมื่อไม่นานมานี้ และดูเหมือนว่าจะเป็นแนวทางที่ดีในการกำหนดพฤติกรรมรักษาสິงแวดล้อมในการทำงาน (Boiral & Paillé, 2012) ถึงแม้ว่าพฤติกรรมรักษาสິงแวดล้อมจะถูกมองข้าม แต่ยังคงพบงานวิจัยเชิงประจักษ์ที่เป็นตัวชี้วัดการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรที่ปฏิบัติในเรื่องการรักษาสິงแวดล้อม เช่น การมีส่วนเกี่ยวข้องกับการป้องกันมลพิษ การปรับปรุงระบบการจัดการสิงแวดล้อม การปรับปรุงสมรรถนะด้านสิงแวดล้อม และการคิดค้นนวัตกรรมสีเขียว (Nalini & F., 2004; Ramus & Killmer, 2007) การปิดคอมพิวเตอรืหลังเลิกใช้งาน ปิดไฟเมื่อไม่มีความจำเป็นต้องใช้แสงสว่าง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายเป็นองค์กรสีเขียว (Norton et al., 2014)

พฤติกรรมรักษาสິงแวดล้อมจากที่ได้กล่าวมาข้างต้น เกิดจากการที่พนักงานมีทัศนคติ และมีความตระหนักต่อปัญหาสิงแวดล้อม โดยถ้าหากพนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อสิงแวดล้อมแล้ว พนักงานจะมีแนวโน้มอย่างมากในการแสดงพฤติกรรมรักษาสິงแวดล้อมในองค์กรด้วยความสมัครใจ และเมื่อพนักงานช่วยอนุรักษ์และดูแลสิงแวดล้อมด้วยจิตสำนึกของตนเองอย่างแท้จริงขณะทำงานในองค์กรแล้ว ก็จะทำให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะนำพฤติกรรมรักษาสິงแวดล้อมไปปฏิบัติในบริบทอื่นนอกจากการทำงานด้วย เช่น การใช้ชีวิตส่วนตัว การทำงานร่วมกับผู้อื่นในสังคม เป็นต้น นอกจากนี้ พฤติกรรมรักษาสິงแวดล้อมของพนักงาน ยังส่งผลถึงเพื่อนร่วมงาน และช่วยโน้มน้าวให้เพื่อนร่วมงานมี

พฤติกรรมรักษาสິงแวดลอมตามไปดวย สงผลใหแนวทางการปฏิบัติที่เป็นมิตรตอสึงแวดลอมขยายวงกวางในองคกร ทำใหองคกรบรรลุเป้าหมายในเรื่องของสึงแวดลอม เพิ่มสมรรถนะทางด้านสึงแวดลอมขององคกรให้สูงขึ้น ทำใหองคกรมีการจัดการด้านสึงแวดลอมอย่างยั่งยืน

จากที่กล่าวมาข้างต้น พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององคกรเรื่องการรักษาสึงแวดลอมมีความสำคัญอย่างมากต่อความยั่งยืนด้านสึงแวดลอมขององคกร ด้วยเหตุผลหลายประการ ดังนี้

1) พนักงานส่วนใหญ่ที่มีพฤติกรรมสีเขียวมักจะแสดงพฤติกรรมด้วยความสมัครใจ และแตกต่างจากพฤติกรรมสีเขียวของพนักงานตามบทบาทหน้าที่ที่เป็นเงื่อนไขในการปฏิบัติงาน

2) ประสิทธิภาพด้านการจัดการสึงแวดลอมจะขึ้นกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององคกรเรื่องการรักษาสึงแวดลอม เนื่องจากพฤติกรรมสีเขียวของพนักงานด้วยความสมัครใจจะช่วยชดเชยจุดอ่อนของลักษณะ ระบบ และเทคโนโลยีของการปฏิบัติงานได้

3) ในการสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององคกรเรื่องการรักษาสึงแวดลอมมีต้นทุนต่ำ

4) พฤติกรรมสีเขียวของพนักงานด้วยความสมัครใจอาจจะดูเหมือนไม่มีนัยสำคัญมากนัก แต่หากปฏิบัติในระยะยาวจะสงผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพขององคกรด้านสึงแวดลอมอย่างมาก

ดังนั้นการสร้างและส่งเสริมให้พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององคกรเรื่องการรักษาสึงแวดลอม เป็นสิ่งสำคัญในการบรรลุเป้าหมายด้านความยั่งยืนด้านสึงแวดลอมขององคกร ปัจจัยเหตุจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่นำไปสู่การแสดงพฤติกรรมดังกล่าว พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในบริบทด้านสึงแวดลอมเป็นเรื่องที่ค่อนข้างใหม่ และมีแนวโน้มที่จะได้รับความสนใจจากนักวิชาการมากขึ้นเรื่อยๆ อันเนื่องมาจากปัญหาสึงแวดลอมในปัจจุบัน แต่อย่างไรก็ตามการศึกษาเรื่องดังกล่าวในปัจจุบันนี้ แสดงให้เห็นถึงปัจจัยเหตุและผลที่เกิดขึ้นของการเป็นสมาชิกที่ดีขององคกรเรื่องการรักษาสึงแวดลอม (ดูตารางที่ 2 ประกอบ)

ตารางที่ 2 สรุปการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสิ่งแวดล้อม

ผู้แต่ง	บริบท	ความสัมพันธ์	ผลลัพธ์
Kim et al. (2018)	พนักงานในสำนักงาน สถาบันการเงินใน ประเทศเกาหลี	พฤติกรรมสีเขียวในที่ทำงานของพนักงาน ด้วยความสมัครใจ->ผลลัพธ์ความพึงพอใจ ในการทำงาน	พฤติกรรมสีเขียวของพนักงานด้วยความ สมัครใจส่งผลเชิงบวกต่อผลลัพธ์ความพึง พอใจในการทำงาน
Bissing-Olson et al. (2013)	พนักงานบริษัทที่มีสาย อาชีพแตกต่างกัน ออกไป	การกระตุ้นเชิงบวกรายวัน -> พฤติกรรม รักษาสีสิ่งแวดล้อมเชิงรุก ทัศนคติรักษาสีสิ่งแวดล้อม-> พฤติกรรมรักษ สีสิ่งแวดล้อมเชิงรุก	การกระตุ้นเชิงบวกในแต่ละวันและทัศนคติ รักษาสีสิ่งแวดล้อมส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรม รักษาสีสิ่งแวดล้อมเชิงรุก
Dumont et al. (2017)	พนักงานชาวจีนใน โรงงานผลิตกระดาษ สาขาย่อยในประเทศ ออสเตรเลีย	บรรยากาศจิตวิทยาสีเขียว-> พฤติกรรมสี เขียวนอกบทบาทการทำงาน นโยบายการจัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียว- >พฤติกรรมสีเขียวนอกบทบาทการทำงาน	บรรยากาศจิตวิทยาสีเขียวและนโยบายการ จัดการทรัพยากรมนุษย์สีเขียวส่งผลต่อ พฤติกรรมสีเขียวนอกบทบาทการทำงาน
Pailié and Mejia-Morelos (2014)	พนักงานในบริษัท อุตสาหกรรมเก่า	การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร-> พฤติกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อม	การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรส่งผลเชิง บวกต่อพฤติกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อม, ทัศนคติ ในการทำงานที่ประกอบด้วยความพึงพอใจ

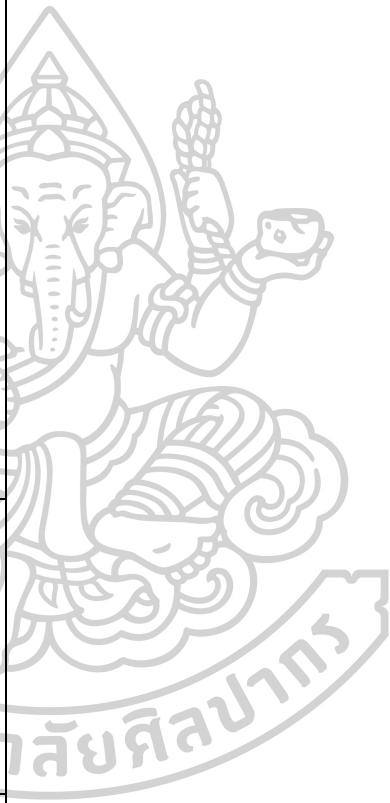
ผู้แต่ง	บริบท	ความสัมพัทธ์	ผลลัพธ์
Robertson and Barling (2013)	นักศึกษา	<p>การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร->ทัศนคติในการทำงาน->พฤติกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อม</p> <p>พฤติกรรมผู้นำด้านรักษาสีสิ่งแวดล้อม->พฤติกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อมของพนักงาน</p>	<p>ในงานและความผูกพันองค์กรส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อม</p> <p>พฤติกรรมผู้นำด้านรักษาสีสิ่งแวดล้อมส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อมของพนักงาน</p>
Daily et al. (2009)	-	<p>ความกังวลต่อสิ่งแวดล้อม->พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีเรื่องรักษาสีสิ่งแวดล้อม</p> <p>การสนับสนุนจากหัวหน้างาน->พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีเรื่องการรักษาสีสิ่งแวดล้อม</p> <p>สมรรถนะทางสังคมขององค์กร->ความผูกพันองค์กร->พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีเรื่องรักษาสีสิ่งแวดล้อม</p> <p>พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีเรื่องการรักษาสีสิ่งแวดล้อม->สมรรถนะด้านสิ่งแวดล้อม</p>	<p>ไม่มีผลของการศึกษาเนื่องจากเป็นเพียงกรอบแนวคิด</p>

ผู้แต่ง	บริบท	ความสัมพันธ์	ผลลัพธ์
Scherbaum, Popovich, and Finlinson (2008)	พนักงาน	บรรทัดฐานในตัวบุคคลด้านสิ่งแวดล้อม->พฤติกรรมการอนุรักษ์พลังงาน มุมมองด้านสิ่งแวดล้อม->พฤติกรรมการอนุรักษ์พลังงาน	บรรทัดฐานในตัวบุคคลด้านสิ่งแวดล้อมส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการอนุรักษ์พลังงาน มุมมองด้านสิ่งแวดล้อมไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการอนุรักษ์พลังงาน
Alt and Spitzack (2016)	ผู้บริหารจาก 170 องค์กร	ประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของพนักงาน->ระดับพฤติกรรมการอนุรักษ์พลังงาน ระดับพฤติกรรมการอนุรักษ์พลังงาน->สมรรถนะขององค์กรด้านสิ่งแวดล้อม	ประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของพนักงานส่งผลเชิงบวกต่อระดับพฤติกรรมการอนุรักษ์พลังงาน ระดับพฤติกรรมการอนุรักษ์พลังงานส่งผลเชิงบวกสมรรถนะขององค์กรด้านสิ่งแวดล้อม
Boiral et al. (2015)	พนักงาน	ค่านิยมด้านสิ่งแวดล้อม->พฤติกรรมการเป็นผู้จัดการที่ใส่ใจสิ่งแวดล้อม การรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม->พฤติกรรมการเป็นผู้จัดการที่ดี เรื่องการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	ค่านิยมด้านสิ่งแวดล้อมส่งผลเชิงบวกพฤติกรรมการเป็นผู้จัดการที่ใส่ใจสิ่งแวดล้อม การรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมการเป็นผู้จัดการที่ใส่ใจสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการเป็นผู้จัดการที่ใส่ใจสิ่งแวดล้อม

ผู้แต่ง	บริษัท	ความสัมพันธ์	ผลลัพธ์
Raineri and Paillé (2015)	แบบสอบถามออนไลน์ จากพนักงาน	พฤติกรรมการณ์เป็นผู้จัดการที่ดีเรื่องการรักษาสีเงแวดล้อม->สมรรถณณะด้านสีเงแวดล้อม ความผูกพันด้านสีเงแวดล้อมของพนักงาน->พฤติกรรมการณ์เป็นผู้จัดการที่ดีเรื่องการรักษาสีเงแวดล้อม การสนับสนุนจากหัวหน้า->พฤติกรรมการณ์เป็นผู้จัดการที่ดีเรื่องการรักษาสีเงแวดล้อม	พฤติกรรมการณ์เป็นผู้จัดการที่ดีเรื่องการรักษาสีเงแวดล้อม ความผูกพันด้านสีเงแวดล้อมของพนักงาน ส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการณ์เป็นผู้จัดการที่ดีเรื่องการรักษาสีเงแวดล้อม การสนับสนุนจากหัวหน้างานส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการณ์เป็นผู้จัดการที่ดีเรื่องการรักษาสีเงแวดล้อม
Paillé and Boiral (2013)	พนักงานที่ลงเรียนหลักสูตรMBA ในมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ ในประเทศไทยแคนาดา	การรับรู้ถึงการสนับสนุนจากหัวหน้างาน->พฤติกรรมการณ์เป็นผู้จัดการที่ดีขององค์กร เรื่องการรักษาสีเงแวดล้อม การรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กร->พฤติกรรมการณ์เป็นผู้จัดการที่ดีขององค์กร เรื่องการรักษาสีเงแวดล้อม	การรับรู้ถึงการสนับสนุนจากหัวหน้างานส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการณ์เป็นผู้จัดการที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสีเงแวดล้อม การรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กรส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการณ์เป็นผู้จัดการที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสีเงแวดล้อม

ผู้แต่ง	บริบท	ความสัมพันธ์	ผลลัพธ์
		<p>ความผูกพันองค์กร->พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรรักษาสีงแวดล้อม</p>	<p>ความผูกพันองค์กรส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรรักษาสีงแวดล้อม</p>
Erdogan (2015)	<p>พนักงานและผู้จัดการในโรงงานผลิตสิ่งทอในประเทศตุรกี</p>	<p>การรับรู้ความมุ่งมั่นในการจัดการสีงแวดล้อม->พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรรักษาสีงแวดล้อม</p>	<p>การรับรู้ความมุ่งมั่นในการจัดการสีงแวดล้อมส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรรักษาสีงแวดล้อม</p>
Eric, Jennifer, and Eric (2013)	<p>พนักงาน 733 คน อายุ 18ปีขึ้นไป มีอายุงาน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์</p>	<p>พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร->พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรรักษาสีงแวดล้อม</p> <p>การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร->พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรรักษาสีงแวดล้อม</p>	<p>พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรรักษาสีงแวดล้อม</p> <p>การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรรักษาสีงแวดล้อม</p>

ผู้แต่ง	บริบท	ความสัมพัทธ์	ผลลัพธ์
Sanyal and Pal (2017)	พนักงาน 100 คนจาก ทั้งภาครัฐและเอกชน ในรัฐเบงกอลตะวันตก	วัฒนธรรมองค์กรเรื่องความตระหนักรู้ด้าน สิ่งแวดล้อม->พฤติกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อมใน ที่ทำงาน	วัฒนธรรมองค์กรเรื่องความตระหนักรู้ด้าน สิ่งแวดล้อมส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมรักษาสี สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน
Zhang, Wang, and Zhou (2013)	พนักงาน	บรรทัดฐานด้านสิ่งแวดล้อมในตัวบุคคล-> พฤติกรรมสีเขียวของพนักงานด้วยความ สมัครใจในสถานที่ทำงาน	บรรทัดฐานด้านสิ่งแวดล้อมในตัวบุคคลส่งผล เชิงบวกต่อพฤติกรรมสีเขียวของพนักงาน ด้วยความสมัครใจในสถานที่ทำงาน



จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสิ่งแวดล้อมมีประโยชน์ในระดับองค์กรอย่างมาก ซึ่งสามารถนำไปสู่สมรรถนะขององค์กรด้านสิ่งแวดล้อมที่สูงขึ้น กล่าวคือ พฤติกรรมการประหยัดพลังงานในที่ทำงาน เช่น ปิดน้ำและปิดไฟหลังเลิกใช้งาน ปิดเครื่องปรับอากาศในช่วงเวลาหลังเลิกงาน ปิดคอมพิวเตอร์เมื่อไม่มีความจำเป็นที่จะต้องใช้งาน สามารถประหยัดค่าใช้จ่ายในระดับองค์กรที่จะเห็นผลได้อย่างชัดเจนในระยะยาว และเป็นแนวทางสู่ความตั้งใจเรื่องการรักษาสิ่งแวดล้อมในอนาคตของพนักงานและองค์กร (Norton et al., 2015) สามารถอธิบายให้เข้าใจได้ง่าย คือองค์กรจะมีสมรรถนะด้านสิ่งแวดล้อมได้จะต้องเริ่มต้นจากระดับพนักงาน หากพนักงานมีระดับความผูกพันในพฤติกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อมในระดับใดก็ตาม และไม่ว่าพนักงานจะอยู่ตำแหน่งหรือหน้าที่ใดในองค์กรก็ตาม ย่อมนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กร ดังนั้นในการศึกษารั้งนี้ ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสิ่งแวดล้อม โดยอาศัยทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนและ ทฤษฎีการไหลล้นมาอธิบายความสัมพันธ์

2.3.3 ปัจจัยเหตุของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสิ่งแวดล้อม

ปัจจัยเหตุเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสิ่งแวดล้อมในงานตีพิมพ์ของ Norton et al. (2015) ได้ทบทวนงานวิจัยในเรื่องพฤติกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อมในหลายๆระดับ เช่น ระดับพนักงาน ระดับกลุ่ม ระดับหัวหน้า ระดับองค์กร และระดับสถาบัน ที่มีทั้งพฤติกรรมสีเขียวของพนักงานด้วยความสมัครใจ (VEGB) และเป็นพฤติกรรมสีเขียวของพนักงานตามเงื่อนไข (REGB) ในแต่ละระดับ ซึ่งในงานวิจัยนี้เน้นการศึกษาพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสิ่งแวดล้อม (OCBE) ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าว นั้น นักวิชาการได้นิยามความหมายไว้ใกล้เคียงกัน และเรียกพฤติกรรมในชื่ออื่นๆ เช่น พฤติกรรมสีเขียวของพนักงานด้วยความสมัครใจ (VEGB) (Boiral, 2009; Daily et al., 2009) พฤติกรรมสีเขียวในที่ทำงานของพนักงานด้วยความสมัครใจ (VWGB) (Kim et al., 2018) พฤติกรรมสีเขียวนอกบทบาทการทำงาน (Extra-Role Green Behavior) (Dumont et al., 2017) จากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสิ่งแวดล้อม แบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. ปัจจัยภายในบุคคล (Intrapersonal Factors) ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อมมีที่มาจากงานวิจัยในกลุ่มของจิตวิทยาทางสังคม และสามารถแบ่งทฤษฎีที่ใช้อธิบายปัจจัยส่วนบุคคลได้ 3 ประเภท ดังนี้

1) ทฤษฎีคุณธรรม เน้นในเรื่องของค่านิยมสิ่งแวดล้อมเป็นหลัก ที่ผลักดันทำให้เกิดพฤติกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อมของบุคคล ที่มีฐานคิดว่าการเห็นความสำคัญของคนรอบข้างมาก่อนตนเอง หรือมองว่าคุณธรรมของบุคคลเป็นแรงผลักดันที่ทำให้เกิดพฤติกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อม โดยมีงานวิจัยที่สนับสนุนฐานคิดนี้มากมาย (Groot & Steg, 2009; F. V. McDonald, 2014; Mohana R Turaga, Howarth, & Borsuk, 2010) แต่สำหรับหลักฐานเชิงประจักษ์ในประเภทยังมีไม่มากนัก เช่น ในงานวิจัยของ Terrier et al. (2016) พบว่าบุคลิกภาพของนักศึกษาในกลุ่มความยินยอมเห็นใจหรือลักษณะของความร่วมมือด้านการเห็นแก่ประโยชน์หรือความสำคัญของคนรอบข้างมาก่อนตนเอง ส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสีสิ่งแวดล้อม

2) ทฤษฎีทางเลือกที่มีเหตุผล มุ่งเน้นในเรื่องผลกระทบของทัศนคติ ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ขยายมาจากทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนโดยใช้กรอบแนวคิดการเลือกที่มีเหตุผล (Mohana R Turaga et al., 2010) โดยมีฐานคิดของแบบจำลองทางเลือกที่เป็นเหตุเป็นผลว่า พฤติกรรมของบุคคลมีกระบวนการที่ต่อเนื่องในการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่แตกต่างกัน เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจ บุคคลจะตัดสินใจโดยคาดหวังจากผลประโยชน์และค่าใช้จ่ายของการดำเนินการที่แตกต่างกัน และจะเลือกทางเลือกที่คาดว่าจะได้รับผลประโยชน์สูงสุดหรือใช้ต้นทุนต่ำที่สุด ตามที่บุคคลได้คาดหวังไว้ (Jackson, 2005) ซึ่งหัวใจของทฤษฎีทางเลือกที่มีเหตุผลคือการวางแนวทางจากการคำนวณเพื่อตัดสินใจ อย่างไรก็ตามแนวคิดของการกระทำของมนุษย์ได้รับการคัดค้านอย่างมากในช่วงครึ่งหลังของศตวรรษที่ผ่านมา โดยนักวิชาการโต้แย้งว่ายังมีส่วนประกอบที่ไม่เป็นเหตุเป็นผลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมด้วย เช่น นิสัย และความรู้สึก ซึ่งควรจะใช้ประกอบการพิจารณาด้วย เพื่อที่จะสามารถอธิบายพฤติกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อมได้อย่างครอบคลุม เช่น ในงานวิจัยของ Scherbaum et al. (2008) พบว่ามุมมองด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental World Wide) ไม่ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการอนุรักษ์พลังงาน

3) ทฤษฎีทางเลือกที่ไม่เป็นไปตามเหตุผล เช่น นิสัย ความรู้สึก ขยายมาจากทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนเช่นเดียวกับทฤษฎีทางเลือกตามเหตุผล เพื่อให้ครอบคลุมในเรื่องที่ไม่เป็นไปตามเหตุผลของทฤษฎีทางเลือกที่มีเหตุผลในข้อ 2 ประกอบด้วย ทฤษฎีพฤติกรรมระหว่างบุคคล (Theory of Interpersonal Behavior) และแบบจำลองการกำหนดพฤติกรรมความเข้าใจ (Comprehensive Action Determination Model: CADM) โดยแบบจำลองการกำหนดพฤติกรรมความเข้าใจ ขยายทฤษฎีมาจากทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนและเพิ่มส่วนประกอบของนิสัยที่ไม่เป็นไปตามเหตุผลเข้าไป

เพื่อชี้ให้เห็นถึงลักษณะที่หลากหลายของพฤติกรรมมนุษย์ โดยมีฐานคิดว่า พฤติกรรมจะพยากรณ์จาก ความตั้งใจ การรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม และนิสัย ตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน มี งานวิจัยมากมายที่สนับสนุนปัจจัยภายในบุคคล (Ajzen, 1991; Groot & Steg, 2009; Stern, 2000; Stern, Dietz, Abel, Guagnano, & Kalof, 1999) และ Marans and Lee (1993) พบว่าพฤติกรรม (นิสัย) ส่วนตัวของบุคคล เรื่องการแปรสภาพของและหมุนเวียนนำกลับมาใช้อีกครั้ง (Recycling) ส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมดังกล่าวด้วยความสมัครใจในที่ทำงานด้วย

2. ปัจจัยภายนอก (External Factors) ประกอบด้วยตัวแปรสองตัวที่มีความแตกต่างกัน คือ

1) ปัจจัยที่เกี่ยวกับองค์กร ได้แก่ บริบทของตัวแปรต่างๆ วัฒนธรรม โครงสร้างองค์กร ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม ขนาดของฝ่ายงาน และความผูกพันของ พนักงานที่มีต่อองค์กร เช่น ในงานวิจัยของ Paillé and Boiral (2013) พบว่าความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสีเขียว นอกจากนี้ในปี (2017) Sanyal และ Pal พบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมรักษาสีเขียวของพนักงาน

2) เงื่อนไขความสะดวกสบาย ซึ่งตัวแปรเงื่อนไขความสะดวกสบายหมายถึงความ สะดวกสบายในการทำงาน และอุปสรรคในทางปฏิบัติอื่นๆ เช่น ในงานวิจัยของ Pinzone, Guerci, Lettieri, and Redman (2016) พบว่าแนวทางการสร้างความสามารถในการปฏิบัติงานสีเขียว และ แนวทางการจัดการการปฏิบัติงานสีเขียวส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรใน การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในกลุ่มของพนักงาน

3. ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivation Factor) ประกอบด้วยตัวแปรสำคัญ คือ

1) แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) คือแรงผลักดันที่มาจากภายในตัวบุคคลซึ่ง อาจจะเป็นทัศนคติ ความคิด ความตั้งใจ หรือความสนใจในสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นการรับรู้ถึงความเป็น อิสระอย่างมากที่เกิดขึ้นภายใน และแสดงถึงคุณภาพของการมีส่วนร่วมสูง สิ่งต่างๆเหล่านี้ส่งผลต่อ พฤติกรรมอย่างมาก ซึ่งถูกนำเสนอในการศึกษาของ Ryan and Deci (2000)

2) แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) เป็นแรงผลักดันที่มาจากสิ่งตอบแทน ภายนอก เช่น เงิน ชื่อเสียง ระดับความไว้วางใจ และการยอมรับจากผู้อื่น แรงจูงใจประเภทนี้เกิดขึ้น จากภายนอกของบุคคล มีลักษณะตรงข้ามกับแรงจูงใจภายใน และมีงานวิจัยสนับสนุนที่ผ่านมา ได้แก่ งานของ McKenzie-Mohr พบว่าแรงจูงใจในลักษณะที่เป็นตัวเงินสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับบุคคล

ในการทำกิจกรรม สำหรับบุคคลที่มีความผูกพันอยู่แล้วจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น หรือจูงใจให้บุคคลเริ่มต้นทำกิจกรรมที่บุคคลยังไม่เคยทำมาก่อนได้

3) ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) คือ ความพอใจหรือความรู้สึกเชิงบวกที่มีผลมาจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือประสบการณ์ในการทำงานที่ดีและได้รับการเรียนรู้อย่างละเอียดเกี่ยวกับงานประเภทต่างๆ และพฤติกรรมที่เรียนรู้จากการทำงานที่มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการสร้างความรู้สึกที่เป็นบวก (Bissing-Olson et al., 2013) ที่มีฐานคิดว่าความรู้สึกเชิงบวกสามารถทำให้บุคคลมีการแสดงออกทางพฤติกรรมที่สร้างสรรค์และมุมมองที่กว้างมากกว่าอารมณ์หรือความรู้สึกเชิงลบ โดยงานวิจัยของ Paillé and Boiral (2013) พบว่าความพึงพอใจในงานไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสีสิ่งแวดล้อม แต่ในการศึกษาของ Kim et al. (2018) พบว่าความพึงพอใจก่อนการทำงานส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสีเขียวในที่ทำงานของพนักงานด้วยความสมัครใจ

4) การรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม (PBC) ที่มีที่มาต่างกันไป เช่น ทฤษฎีแรงจูงใจเพื่อป้องกันโรคที่เกิดขึ้นครั้งแรกในปี 1975 และปรับปรุงอีกครั้งในปี 1986 เป็นทฤษฎีที่เน้นเกี่ยวกับการประเมินการรับรู้ด้านข้อมูลข่าวสารหรือประสบการณ์ทางด้านสุขภาพ และการให้ความสำคัญกับสิ่งที่ก่อให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพ นอกจากนี้แบบจำลองของเรมัสและคิลเมอร์ (Ramus and Killmer's model) เป็นแบบจำลองพฤติกรรม-ความตั้งใจที่นำเสนอตามบริบทและตัวแปรความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนพฤติกรรมนวัตกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมในองค์กร โดยตัวแปรในแบบจำลองใช้วัดขอบเขตของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานสำหรับการริเริ่มด้านสิ่งแวดล้อมโดยตรงจากหัวหน้างานและนโยบายขององค์กร ปัจจัยระหว่างบุคคลหรือปัจจัยทางสังคม (Interpersonal/Social Factor) เป็นการศึกษาผลกระทบจากปัจจัยระหว่างบุคคลต่อพฤติกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อมรวม ซึ่งได้แก่

1) บรรทัดฐานทางสังคม (Social Norms) อิทธิพลของบรรทัดฐานทางสังคมต่อพฤติกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อมคือ ทฤษฎีที่เน้นพฤติกรรมตามบรรทัดฐาน (Focus Theory of Normative Conduct) ซึ่งกล่าวว่าบรรทัดฐานแบ่งออกเป็นสองประเภท คือ 1) กลุ่มอ้างอิงที่ความคิดมีผลต่อพฤติกรรม (Injunctive Norms) มีแนวโน้มที่จะกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมและยับยั้งไม่ให้เกิดพฤติกรรม ดังนั้นบรรทัดฐานทางสังคมจึงทำงานในสองทิศทาง คือเป็นแบบอย่างที่ดีควรปฏิบัติและเป็นแบบอย่างที่ไม่ควรปฏิบัติ โดยในปี 2000 Cialdini ได้ทำการทดสอบเพื่อยืนยันว่าบรรทัดฐานส่งผลต่อ

พฤติกรรมรักษาสິงแวดล้อมอย่างไร โดยกลุ่มตัวอย่างได้ถูกทดสอบให้จัดการกับขยะในสภาพแวดล้อมที่สะอาด หรือสภาพแวดล้อมที่มีขยะกระจัดกระจาย โดยเก็บขยะทันทีที่พบเห็นที่เป็นแบบอย่างที่ดีควรปฏิบัติ หรือเดินผ่านไปซึ่งเป็นแบบอย่างที่ไม่ควรปฏิบัติ (Kallgren, Reno, & Cialdini, 2000) และ 2) กลุ่มอ้างอิงที่มีแนวโน้มทำตาม (Descriptive Norms) หมายถึงการรับรู้ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมปกติในสถานการณ์ใดๆ กลุ่มอ้างอิงประเภทนี้มีบทบาทในการปรับตัวในสังคมมนุษย์ โดยการนำพฤติกรรมเหล่านี้มาปรับใช้จะทำให้บุคคลสามารถหลีกเลี่ยงความพยายามที่จะมีส่วนร่วมในความคิดสร้างสรรค์ โดยถ้าผู้คนในสังคมทำอะไร บุคคลอื่นก็จะทำตามด้วย เช่น ถ้าบุคคลรับรู้ว่ามีพนักงานคนอื่น ๆ ฉ้อโกงในองค์กรได้ บุคคลนั้นก็ทำตามด้วย สำหรับในบริบทด้านสิ่งแวดล้อม มีงานวิจัยของ Scherbaum et al. (2008) ที่ศึกษาพบว่าการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงในตัวบุคคลด้านสิ่งแวดล้อมส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการอนุรักษ์พลังงาน Priyankara, Luo, Saeed, Nubuor, and Jayasuriya (2018) พบว่าการรับรู้บรรยากาศสีเขียวของกลุ่มส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสິงแวดล้อม ในขณะที่ Greaves, Zibarras, and Stride (2013) พบว่าการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสีเขียวของพนักงานด้วยความสมัครใจ กล่าวคือความเชื่อในการทิ้งของเสียลงในหลุมด้วยการฝังกลบและการลดการใช้ทรัพยากรที่เกินความจำเป็น จะเป็นตัวกำหนดการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม และกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมเรื่องการแปรสภาพของและนำกลับมาใช้อีกครั้ง และพฤติกรรมการใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า

2) อัตลักษณ์ทางสังคม (Social Identity) คือความรู้สึกของบุคคลเมื่ออยู่ในสังคม เช่น สังคมในชั้นเรียน ครอบครัว การทำงานเป็นกลุ่ม เป็นต้น ที่เป็นบุคคลเป็นที่นับถือหรือเกิดความภาคภูมิใจต่อบุคคลในกลุ่มนั้นๆ ที่ให้ความรู้สึกของอัตลักษณ์ทางสังคม ความรู้สึกของสังคมโลก เพื่อที่จะสร้างภาพลักษณ์ของตนเองให้เป็นที่ยอมรับในกลุ่มที่บุคคลอยู่ร่วมกัน และยังสามารถสร้างภาพลักษณ์ด้วยการแบ่งแยก คือการมีมุมมองที่อคติต่อคนในกลุ่ม ทฤษฎีอัตลักษณ์ทางสังคมแสดงให้เห็นว่าภายในกลุ่มจะเลือกปฏิบัติเพื่อเพิ่มภาพลักษณ์ของตนเอง แนวความคิดของอัตลักษณ์ในบุคคล ในฐานะที่เป็นพฤติกรรมต้นเหตุ จะถูกนำไปใช้กับพฤติกรรมรักษาสິงแวดล้อมด้วย ในการศึกษาของ Conner and Armitage (1998) พบว่าอัตลักษณ์ในบุคคลจะเป็นอิสระที่พยากรณ์ความตั้งใจ และการศึกษาของ Whitmarsh and O'Neill (2010) พบว่าอัตลักษณ์ในตัวบุคคลส่งผลต่อพฤติกรรมรักษาสິงแวดล้อมด้วย Raineri and Paillé (2015) พบว่าการสนับสนุนของหัวหน้างานส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสິงแวดล้อม

2.3.4 ผลลัพธ์ของพฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสิ่งแวดล้อม

เมื่อพนักงานมีพฤติกรรมกำรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสิ่งแวดล้อมแล้ว ผลที่เกิดขึ้นตามมามีผลต่อทุกระดับภายในองค์กร Norton et al. (2015) เสนอว่าผลลัพธ์เหล่านั้นสามารถแบ่งออกเป็นหลายระดับ ได้แก่

1. ระดับพนักงาน จากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า พฤติกรรมรักษาสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นตั้งใจของพนักงานในการที่ทำการกิจกรรมเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ซึ่งในการศึกษาของ Murtagh et al. (2013) อธิบายว่าพฤติกรรมสีเขียวของพนักงานด้วยความสมัครใจส่งผลเชิงบวกต่อความตั้งใจที่จะควบคุมการใช้พลังงานในอนาคต และงานวิจัยที่ผ่านมาพบหลักฐานเชิงประจักษ์ของแรงจูงใจภายในที่เป็นผลลัพธ์ของพฤติกรรมสีเขียวของพนักงานด้วยความสมัครใจ เช่น การศึกษาของ Lee and De Young (1994) ที่ศึกษาเรื่องการนำของที่ใช้แล้วกลับมาหมุนเวียนใช้ซ้ำขององค์กรที่แตกต่างกันจำนวน 32 องค์กรในประเทศไต้หวัน การศึกษานี้แยกแบบจำลองออกเป็น 2 ลักษณะ โดยลักษณะแรกเป็นการศึกษาพฤติกรรมกำรนำของที่ใช้แล้วมาหมุนเวียนและนำกลับมาใช้ใหม่ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจภายใน และแบบที่สองศึกษาในทิศทางกลับกัน คือแรงจูงใจภายในส่งผลต่อพฤติกรรมกำรนำของที่ใช้แล้วมาหมุนเวียน ผลการวิจัยสรุปว่าพฤติกรรมกำรนำของใช้มาหมุนเวียนและนำกลับมาใช้ใหม่จะเป็นตัวพยากรณ์ในแบบจำลองแบบแรกมากกว่าแบบจำลองที่สอง Kim et al. (2018) พบว่าพฤติกรรมสีเขียวของพนักงานด้วยความสมัครใจส่งผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจหลังจากการทำงานที่เป็นแรงจูงใจภายในของพนักงาน

2. ระดับการทำงานเป็นกลุ่ม เป็นเรื่องเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติงานด้วยกัน จากการศึกษาในอดีตยังไม่สามารถระบุตัวแปรผลลัพธ์ของพฤติกรรมรักษาสิ่งแวดล้อมในระดับการทำงานเป็นกลุ่มได้โดยตรง แต่ทางอ้อมพบว่าพฤติกรรมกำรช่วยเหลือด้านสิ่งแวดล้อมเป็นตัวแปรกลางที่นำไปสู่ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน และความตั้งใจที่จะช่วยเหลือ (Paillé, Mejia-Morelos, Marché-Paillé, Chen, & Chen, 2015) นอกจากนี้ Carrico and Riemer (2011) ทำการศึกษาเรื่องการประหยัดพลังงานในอาคารโดยเปรียบเทียบสองวิธี โดยวิธีแรกคือการนำเสนอข้อมูลการประหยัดพลังงานให้พนักงานทุกๆเดือนผ่านทางอีเมล ส่วนวิธีที่สองคือการใช้วิธีให้ความรู้ หรือข้อมูลการประหยัดพลังงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันด้วยความสมัครใจ โดยผลการศึกษาพบว่าวิธีการนำเสนอข้อมูลทางอีเมลสามารถช่วยให้การใช้พลังงานลดลงร้อยละ 7 และวิธีการให้ความรู้ ข้อมูลแนวทางการปฏิบัติที่ประหยัดพลังงานแก่เพื่อนร่วมงานสามารถ

ทำให้การใช้พลังงานลดลงร้อยละ 4 ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่มาจากความสัมพันธ์เชิงบวกของเพื่อนร่วมงานที่มีพฤติกรรมสีเขียวของพนักงานด้วยความสมัครใจ

3. ระดับหัวหน้างาน ระดับนี้กล่าวถึงลักษณะของหัวหน้างาน กิจกรรม เช่น พฤติกรรมของหัวหน้างาน ทักษะการสื่อสารและพฤติกรรมรักษาสีเขียวของพนักงาน เช่น พฤติกรรมรักษาสีเขียวของหัวหน้างาน ไม่พบตัวแปรผลลัพธ์ในระดับหัวหน้างานเช่นเดียวกับในระดับกลุ่มทำงาน แต่พบว่าลักษณะของหัวหน้างานส่งผลต่อพฤติกรรมสีเขียวของพนักงานด้วยความสมัครใจ เช่น ในการศึกษาของ Greaves et al. (2013) พบว่าลักษณะพฤติกรรมสีเขียวของหัวหน้างานส่งผลต่อพฤติกรรมสีเขียวของพนักงานด้วยความสมัครใจของผู้ใต้บังคับบัญชา Ramus and Steger (2000) ศึกษาพบว่าระดับของพฤติกรรมสนับสนุนของหัวหน้างานส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมสีเขียวของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความสมัครใจ Robertson and Barling (2013) ศึกษาพบว่าพฤติกรรมรักษาสีเขียวของหัวหน้างานส่งผลเชิงบวกโดยตรงต่อพฤติกรรมรักษาสีเขียวของผู้ใต้บังคับบัญชา ผ่านความพึงพอใจด้านสิ่งแวดล้อมของผู้ใต้บังคับบัญชา

4. ระดับองค์กร ประกอบด้วย การเพิ่มสมรรถนะด้านสิ่งแวดล้อม การประหยัดค่าใช้จ่ายในองค์กร และประสิทธิภาพด้านพลังงาน เช่น ในการศึกษาของ Paillé and Mejía-Morelos (2014) พบว่าพฤติกรรมสีเขียวของพนักงานด้วยความสมัครใจส่งผลต่อสมรรถนะด้านสิ่งแวดล้อมของบริษัทการผลิต ในประเทศจีน Boiral et al. (2015) ศึกษาพบว่าพฤติกรรมสีเขียวของพนักงานด้วยความสมัครใจส่งผลต่อสมรรถนะด้านสิ่งแวดล้อมของบริษัทการผลิต ในประเทศแคนาดา ในเรื่องของการประหยัดหรือการใช้พลังงานตามความจำเป็นที่เกิดขึ้นเฉพาะพฤติกรรมสีเขียวของพนักงานด้วยความสมัครใจเท่านั้น เช่น การศึกษาของ Carrico and Riemer (2011) แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมสีเขียวของพนักงานด้วยความสมัครใจมีผลสะท้อนกลับมาว่าสามารถช่วยลดการใช้พลังงานลงได้ และการศึกษาของ Houten, Nau, and Merrigan (1981) พบว่าพนักงานที่มีพฤติกรรมรักษาสีเขียวด้วยความสมัครใจ จะเลือกใช้บันไดแทนการใช้ลิฟต์เมื่อต้องเดินทางระหว่างชั้นที่อยู่ติดกัน การปฏิบัติเช่นนี้จะสามารถช่วยลดพลังงานไฟฟ้าลงได้หนึ่งในสามเมื่อเทียบกับการใช้ลิฟต์ นอกจากนี้ การศึกษาและประเมินผลในระยะยาวแสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมสีเขียวของพนักงานด้วยความสมัครใจจะค่อยๆ ละลายพฤติกรรมที่เกิดประโยชน์น้อยกว่าออกไปอย่างช้าๆ จนกระทั่งหมดไป นอกจากนี้ Kim et al. (2018) ศึกษาพบว่าพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสีเขียวส่งผลต่อผลลัพธ์ในเรื่องของความพึงพอใจจากการทำงาน ซึ่งนำไปสู่สมรรถนะขององค์กรในด้าน

สิ่งแวดล้อม Daily et al. (2009) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสีสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อสมรรถนะด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กร

5. ระดับสถาบัน งานวิจัยที่ผ่านมาในระดับสถาบันมีหลักฐานเชิงประจักษ์ไม่มากนักที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสีเขียวของพนักงานด้วยความสมัครใจ เช่น การศึกษาที่ผ่านมาพบว่า แรงกดดันจะมีอิทธิพลต่อกิจกรรมในอนาคต และเป็นแรงขับเคลื่อนที่นำไปสู่พฤติกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อมด้วยความสมัครใจในอุตสาหกรรมการผลิต (Michael, Echols, & Bukowski, 2010) และอุตสาหกรรมการพิมพ์ (Masurel, 2007)

โดยสรุป พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีเรื่องการรักษาสีสิ่งแวดล้อม (OCBE) เป็นพฤติกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อม (PEB) ลักษณะหนึ่งที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมนั้นด้วยความสมัครใจ (Voluntary) จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นนั้นจะเห็นได้ชัดเจนว่า ถ้าพนักงานมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสีสิ่งแวดล้อม ก็จะทำให้องค์กรประหยัดในเรื่องของการใช้พลังงาน ปริมาณทรัพยากรในการดำเนินงาน นำไปสู่ค่าใช้จ่ายที่ลดลงอย่างมาก จึงเป็นที่มาของปัจจัยเหตุที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสีสิ่งแวดล้อม เช่น ความผูกพันองค์กร บรรยากาศสีเขียวในกลุ่มพนักงานด้วยกัน และที่สำคัญไปกว่านั้นคือพฤติกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อมของพนักงานที่เกิดขึ้นด้วยความสมัครใจที่จะนำไปสู่พฤติกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เป็นพฤติกรรมที่คงที่เมื่อเปรียบเทียบกับพฤติกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อมที่ขึ้นตามเงื่อนไขของงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้จึงเลือกพฤติกรรมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม ที่เป็นพฤติกรรมที่มีการเสียสละและเห็นประโยชน์ผู้อื่นมาก่อนตนเอง และพฤติกรรมใช้ชีวิตส่วนตัวที่เป็นพฤติกรรมส่วนบุคคลที่ปฏิบัติด้วยความสมัครใจ ซึ่งผู้วิจัยคาดหวังไว้ว่า เมื่อพนักงานที่มีพฤติกรรมเหล่านี้ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นด้วยความสมัครใจแล้ว หากมาใช้ในการทำงานในองค์กร ก็จะทำให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสีสิ่งแวดล้อมได้ และเป็นพฤติกรรมที่ยั่งยืนอีกด้วย

2.4 การพัฒนาสมมติฐาน

ในส่วนนี้เป็นการพัฒนาสมมติฐานและกรอบแนวคิดของการศึกษานี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องถึงปัจจัยเหตุของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสี

สิ่งแวดล้อมจากการศึกษาที่ผ่านมาเพื่อแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มและหลักฐานสำหรับการพัฒนาสมมติฐาน และหลังจากนั้นนำไปสร้างกรอบแนวคิดสำหรับงานวิจัยนี้ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างความกังวลต่อสิ่งแวดล้อมและความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษ์สิ่งแวดล้อม

นับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน มนุษย์มีความผูกพันกับธรรมชาติ ซึ่งสังเกตได้จากการที่ผู้คนส่วนใหญ่ พยายามที่จะหาที่พักอาศัยที่มีภูมิทัศน์อยู่ใกล้กับธรรมชาติ เช่น ทะเล ภูเขา พุงนา นอกจากนี้ในชีวิตประจำวันก็ยังปลูกต้นไม้ทั้งในที่ทำงานและที่บ้าน เพื่อสร้างบรรยากาศที่ร่มรื่นและจรรโลงใจ เป็นการแสดงออกของมนุษย์ที่ทำให้เห็นว่ามนุษย์เป็นส่วนสำคัญที่ก่อให้เกิดการพัฒนาสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ดังนั้นถ้าในตัวบุคคลมีความรู้สึกเชิงบวกต่อธรรมชาติแล้วย่อมมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมต่อการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม (Paswan et al., 2017) ในทางกลับกัน ปัญหาสิ่งแวดล้อมในปัจจุบันนี้ส่งผลกระทบต่อด้านลบและสร้างความเสียหายต่อสิ่งมีชีวิตในระบบนิเวศน์และมนุษย์ ทำให้มนุษย์เกิดความกังวลต่อสิ่งแวดล้อม และพยายามตอบสนองด้วยการหาทางแก้ไขปัญหามลพิษเหล่านั้น (Norton et al., 2015) ซึ่งความกังวลต่อสิ่งแวดล้อม หมายถึง ระดับความตระหนักในปัญหาสิ่งแวดล้อมของบุคคลและ/หรือมีความพยายามในการแก้ไขปัญหา และแสดงความตั้งใจที่จะแก้ปัญหาเหล่านั้นด้วยตนเอง

ทัศนคติของบุคคลเป็นการตอบสนองทางจิตวิทยาต่อภัยคุกคามต่างๆ สำหรับบริบทด้านสิ่งแวดล้อมนั้นทัศนคติของบุคคลอาจประกอบไปด้วยกระบวนการคิดภายในตัวบุคคล ความกังวลส่วนบุคคล การปกป้อง และความรู้สึกที่ต้องการจะตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่แย่ง ซึ่งความกังวลต่อสิ่งแวดล้อมเป็นแรงจูงใจจากภายใน (Intrinsic motivation) สามารถแบ่งเป็น 3 ระดับ (Dietz, Fitzgerald, & Shwom, 2005; F. V. McDonald, 2014; Schultz, 2000; Stern et al., 1993) คือ 1) ความกังวลเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อตนเอง (Egoistic Concern) เป็นความกังวลของบุคคลที่ว่าความเสียหายด้านสิ่งแวดล้อมจะเป็นอันตรายต่อตนเอง ดังนั้นบุคคลจะใส่ใจต่อสิ่งแวดล้อมเพราะมองว่าสิ่งแวดล้อมจะส่งผลกระทบต่อตนเอง 2) ความกังวลเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่มีต่อผู้อื่น (Altruistic Concern) เป็นความกังวลที่ขยายขอบเขตกว้างกว่าความกังวลต่อสิ่งแวดล้อมต่อตนเอง ซึ่งอาจจะเป็นความกังวลที่ขยายไปยังชุมชน อาจรวมถึงเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน และ 3) ความกังวลต่อสิ่งแวดล้อมที่มีต่อสิ่งมีชีวิตอื่นๆ (Biospheric Concern) เป็นระดับความกังวลต่อสิ่งแวดล้อมในวงกว้าง เกินกว่าประโยชน์ของมนุษย์ และส่งผลโดยตรงต่อสิ่งมีชีวิตอื่นๆ

ในระบบนิเวศน์และโลก จากความกังวลที่เกิดขึ้นทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะตอบสนองโดยความตั้งใจที่จะทำพฤติกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว เช่น ความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษ์สิ่งแวดล้อมในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งเน้นความกังวลที่ส่งผลกระทบต่อตัวบุคคล เนื่องจากเป็นความกังวลที่เกิดขึ้นและบุคคลได้รับผลกระทบโดยตรง ซึ่งระดับความกังวลที่ส่งผลกระทบต่อตัวบุคคลจะเกิดขึ้นกับบุคคลโดยทั่วไปได้ง่ายกว่าความกังวลในระดับอื่นๆ เช่น ความกังวลที่เกิดจากกลิ่นอันไม่พึงประสงค์ของน้ำเน่าเสียหรือการเผาทำลายขยะ และความกังวลที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมอื่นๆ

ความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษ์สิ่งแวดล้อม (Intention to Participate in Environmental Activity) หมายถึงความตั้งใจ ความมุ่งมั่นหรือความพยายามของบุคคลในการเข้าร่วมกิจกรรม เพื่อปกป้อง อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ซึ่งจัดขึ้นโดยชุมชน สังคม และหน่วยงานต่างๆ โดย Houle, Sagarin, and Kaplan (2005) ได้เสนอว่า บุคคลจะมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้วยความเต็มใจก็ต่อเมื่อกิจกรรมนั้นสอดคล้องกับความสนใจส่วนตัวของบุคคลนั้นด้วย เช่น ความตั้งใจที่จะใช้ผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมเนื่องจากบุคคลให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อมและต้องการลดปัญหาสิ่งแวดล้อม หรือความตั้งใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมปลูกป่าหรือกิจกรรมที่เกิดประโยชน์ต่อสิ่งแวดล้อมโดยปราศจากการชักชวนของผู้อื่น เป็นต้น

จากทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (TPB; (Ajzen, 1991)) ความตั้งใจ (Intention) ในการแสดงพฤติกรรมใดนั้นจะมีปัจจัยเหตุมาจากทัศนคติ (Attitude) ไม่ว่าจะในด้านบวกหรือด้านลบที่มีต่อพฤติกรรมนั้นๆ หรืออีกนัยหนึ่งคือ เมื่อบุคคลยังมีทัศนคติเชิงบวกต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งมากเท่าใด ก็จะมี ความตั้งใจและมั่นใจที่จะแสดงพฤติกรรมนั้นมากขึ้น (Park & Yang, 2012) การศึกษาในครั้งนี้ ความตั้งใจ (Intention) สะท้อนให้เห็นถึงแรงจูงใจของพนักงานในการที่จะเข้าร่วมกิจกรรมสีเขียวที่ชุมชน องค์กร หรือสังคมจัดขึ้น ซึ่งสาเหตุมาจากทัศนคติเกี่ยวกับความกังวลต่อสิ่งแวดล้อมของตัวพนักงาน นักวิชาการได้นำเอาทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนไปประยุกต์ใช้ในเชิงวิชาการที่แตกต่างกันไปตามบริบท เช่น บริบทการสื่อสารเชิงสุขภาพ บริบทการตลาดและโฆษณา แต่สำหรับในบริบทของกิจกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมนั้น ทัศนคติของบุคคลต่อความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษ์สิ่งแวดล้อมนับว่าเป็นตัวพยากรณ์ที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อความตั้งใจในการแสดงออกทางพฤติกรรม

ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อความตั้งใจของบุคคลมีหลักฐานเชิงประจักษ์ เช่น การศึกษาที่ผ่านมาของ Swaim, Maloni, Napshin, and Henley (2013) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้นักศึกษาแผนกธุรกิจสามารถเรียนรู้ความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมได้ดียิ่งขึ้น โดยใช้ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน

(TPB) ทดสอบอิทธิพลของทัศนคติ (Attitude) การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (SN) และความสามารถในการควบคุมพฤติกรรม (BC) ที่ส่งผลต่อความตั้งใจและพฤติกรรมความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม โดยศึกษาจากนักศึกษาชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 แผนกธุรกิจ ในมหาวิทยาลัยของรัฐขนาดใหญ่ จำนวน 178 คน โดยมหาวิทยาลัยไม่มีหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งนักศึกษาจะได้รับองค์ความรู้ด้านนี้จาก เพื่อน ครอบครัว และสื่อต่างๆ ซึ่งผลจากการศึกษาพบว่าทัศนคติต่อการพัฒนาสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนส่งผลเชิงบวกต่อความตั้งใจที่นักศึกษาจะแสดงพฤติกรรมรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ Hedlund (2011) ได้ศึกษาผลกระทบของค่านิยมความกังวลต่อสิ่งแวดล้อมและความเต็มใจที่จะยอมรับการเสียสละทางเศรษฐกิจเพื่อปกป้องสิ่งแวดล้อมของนักท่องเที่ยว โดยศึกษาจากนักท่องเที่ยว ในประเทศสวีเดน จำนวน 681 คน ผ่านแบบสอบถามออนไลน์โดยส่งอีเมลเชิญชวนให้เข้าเยี่ยมชมเว็บไซต์และร้องขอให้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีการคัดเลือกผ่านทางโทรศัพท์และทางออนไลน์ไว้ก่อนหน้าแล้ว ตั้งแต่เดือนกันยายนถึงตุลาคมในปี ค.ศ. 2007 ผลการศึกษาพบว่าความกังวลต่อสิ่งแวดล้อมส่งผลเชิงบวกต่อความตั้งใจที่จะใช้บริการการท่องเที่ยวแบบทางเลือกเชิงนิเวศอย่างยั่งยืน การศึกษาของ Park and Yang (2012) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมสิ่งแวดล้อมของสมาชิกชุมชนด้านสิ่งแวดล้อมออนไลน์ ในประเทศจีน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านทางอีเมลของสมาชิกชุมชนด้านสิ่งแวดล้อมออนไลน์ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นพนักงานขององค์กรเอกชนด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมนานาชาติที่จดทะเบียนเป็นสมาชิกอยู่ โดยสมาชิกที่มีเว็บไซต์เป็นของตนเองมีจำนวน 68 คน และ 9 คนช่วยประชาสัมพันธ์แบบสอบถามทางออนไลน์ให้ ซึ่งท้ายที่สุดได้ผู้ตอบแบบสอบถามออนไลน์ที่สามารถนำมาใช้วิเคราะห์ได้จำนวน 211 คน ผลการศึกษาพบว่าทัศนคติที่มีต่อกิจกรรมกรรมสิ่งแวดล้อมไม่มีความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมสิ่งแวดล้อมของสมาชิกในชุมชนด้านสิ่งแวดล้อมออนไลน์

จากวรรณกรรมที่ผ่านมาจะเห็นได้ว่าการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติ (Attitude) หรือความกังวลต่อสิ่งแวดล้อม (Environmental Concern) และความตั้งใจ (Intention) พบว่าผลของการศึกษาส่วนใหญ่มีนัยสำคัญและมีเพียงบางส่วนที่ไม่เป็นไปตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน ซึ่งการศึกษานี้มุ่งหมายที่จะทดสอบความสัมพันธ์ดังกล่าวในบริบทด้านสิ่งแวดล้อมที่บุคคลในทุกๆระดับให้ความสำคัญจากที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น ดังเช่น ความตั้งใจของพนักงานโรงแรมที่จะเข้าร่วมกิจกรรมสีเขียว (กิจกรรมรักษ์สิ่งแวดล้อม) เพื่อสะท้อนไปถึงกลุ่มผู้บริโภค โดยจากการสำรวจพบว่าผู้บริโภคมีความตั้งใจที่จะเข้าพักในโรงแรมที่มีแนวทางปฏิบัติที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Deraman et al.,

2015) แสดงให้เห็นว่าความกังวลต่อสิ่งแวดล้อมมีผลต่อความตั้งใจในแนวทางที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมอย่างมาก โดยความกังวลต่อสิ่งแวดล้อมในการศึกษาคั้งนี้จะหมายถึงความกังวลต่อสิ่งแวดล้อมในมิติที่ส่งผลกระทบต่อตัวบุคคล (Egoistic) ดังนั้นงานวิจัยนี้ จึงตั้งสมมติฐานว่า

สมมติฐานที่ 1: ความกังวลต่อสิ่งแวดล้อม มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษ์สิ่งแวดล้อม

2.4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างความกังวลต่อสิ่งแวดล้อมและพฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม

เมื่อมนุษย์มีความกังวลต่อสิ่งแวดล้อมย่อมนำไปสู่การตอบสนองในพฤติกรรม ตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (TPB) ที่เป็นทฤษฎีการพยากรณ์พฤติกรรมจากทัศนคติ (Ajzen, 1991) งานวิจัยที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่าบุคคลที่มีความกังวลต่อสิ่งแวดล้อมมากมักมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมปกป้องสิ่งแวดล้อมด้วยการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมที่เกี่ยวกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมรวมถึงการสนับสนุนด้วยปัจจัยอื่นๆ (Andersson, Shivarajan, & Blau, 2005; Hinds & Sparks, 2008) ซึ่งนักวิชาการเรียกพฤติกรรมเหล่านี้ว่าพฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม

พฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Supportive Behavior) จัดอยู่ในกลุ่มของพฤติกรรมรักษ์สิ่งแวดล้อมด้วย (PEB) ถึงแม้ว่าบุคคลจะไม่ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมโดยตรง แต่ก็แสดงออกถึงความกังวลผ่านการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น ให้เงินช่วยเหลือสำหรับการทำกิจกรรมสีเขียวหรือกิจกรรมรักษ์สิ่งแวดล้อมอื่นๆ หรือการยอมจ่ายเงินแพงกว่าเพื่อซื้อผลิตภัณฑ์เพื่อสิ่งแวดล้อม เป็นต้น ในอดีตที่ผ่านมานักวิชาการใช้คำว่าความเห็นความสำคัญของคนรอบข้างมาก่อนตนเอง (Altruistic) เพื่อแสดงถึงการเสียสละ (Krebs, 1970) แต่ในปัจจุบันนักวิชาการสมัยใหม่กล่าวว่า การช่วยเหลือ (Helping) มีความหมายเช่นเดียวกับการเห็นแก่ของผู้อื่นเป็นสำคัญ (Altruistic) (Organ et al., 2006) โดยที่การเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่น มาจากแรงจูงใจบางอย่างที่อยู่เบื้องหลังการแสดงออกทางพฤติกรรม เช่น ความเสียสละ การช่วยเหลือโดยไม่คาดหวังว่าจะได้รับสิ่งตอบแทน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปโดยรวมว่าพฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม หมายถึง พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม รวมถึงพฤติกรรมการเสียสละ หรือการช่วยเหลือทางการเงินผ่านการบริจาคของบุคคล จากการศึกษาของ Hedlund (2011) ได้ศึกษาผลกระทบของค่านิยม ความกังวลต่อสิ่งแวดล้อม และความเต็มใจที่จะยอมรับการเสียสละทาง

เศรษฐกิจเพื่อปกป้องสิ่งแวดล้อมของนักท่องเที่ยว (รายละเอียดการศึกษาได้กล่าวไว้แล้วข้างต้น) ผลการศึกษาพบว่าความกังวลต่อสิ่งแวดล้อมส่งผลเชิงบวกต่อความเต็มใจที่จะยอมรับความเสียหายทางเศรษฐกิจเพื่อปกป้องสิ่งแวดล้อม ซึ่งจากงานวิจัยก่อนหน้านี้พบว่าพฤติกรรมการสนับสนุน ที่มีความเสียสละ (Sacrifice) เป็นพื้นฐานของพฤติกรรมด้วย โดยที่พฤติกรรมการสนับสนุนเน้นการกระทำในระยะสั้น เช่น การมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือการบริจาคเพื่อสนับสนุน ช่วยเหลือกิจกรรมนั้นๆ

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น พฤติกรรมการสนับสนุนข้างต้นจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมนุษย์มีทัศนคติต่อสิ่งแวดล้อม เป็นความสมดุลที่มีความละเอียดอ่อนระหว่างมนุษย์กับธรรมชาติ ดังเช่น แนวทางการเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และมนุษย์เป็นผู้ดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม ทัศนคติเหล่านี้ถูกปลูกฝังอยู่ในความเชื่อทางศาสนาและวัฒนธรรมที่มีความสำคัญอย่างมาก (Talukder, 2010) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Dodds, Graci, and Holmes (2010) ที่มีจุดประสงค์เพื่อต้องการศึกษาระดับของความกังวลต่อปัญหาสิ่งแวดล้อมของนักท่องเที่ยวที่เดินทางมาท่องเที่ยวที่เกาะพีพี ประเทศไทย และเกาะกิลี ประเทศอินโดนีเซีย โดยศึกษาจากนักท่องเที่ยวจำนวน 400 คนที่เดินทางมาท่องเที่ยวบริเวณชายหาด ร้านอาหาร และบนเรือโดยใช้เวลาสองสัปดาห์ในช่วงเทศกาลคริสต์มาสในปี 2007 โดยแบ่งเป็นนักท่องเที่ยวที่เกาะพีพี ประเทศไทย จำนวน 200 คน และเกาะกิลี ประเทศอินโดนีเซีย จำนวน 200 คน ซึ่งสำรวจความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักท่องเที่ยว (ส่วนใหญ่เป็นวัยรุ่น สถานะโสด มีการศึกษาที่ดี และมีรายได้สูง) โดยเข้าไปเก็บข้อมูลด้วยการสอบถามแบบตัวต่อตัว ผลการศึกษาพบว่านักท่องเที่ยวบนเกาะกิลี ร้อยละ 49 และนักท่องเที่ยวบนเกาะพีพีร้อยละ 34 มีความกังวลต่อปัญหาขยะบนเกาะ เช่น ขวดน้ำที่ทิ้งไม่เป็นที่ และนักท่องเที่ยวร้อยละ 95 และร้อยละ 79 ที่มาท่องเที่ยวบนเกาะกิลีและเกาะพีพีตามลำดับ มีความเต็มใจที่จะยอมจ่ายภาษีเพื่อสนับสนุนการปกป้องสิ่งแวดล้อมและสังคม Yadav (2016) ได้ศึกษาเรื่องความสำคัญของค่านิยมการเห็นแก่ผู้อื่น (Altruistic) และการเห็นแก่ตนเอง (Egoistic) ที่เป็นตัวกำหนดความตั้งใจของผู้บริโภควัยรุ่นที่จะซื้ออาหารเพื่อสุขภาพ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้บริโภควัยรุ่นจำนวน 320 คน ซึ่งผลจากการศึกษาพบว่าความกังวลเกี่ยวกับสุขภาพมีอิทธิพลต่อความตั้งใจส่วนบุคคลของผู้บริโภคอาหารเพื่อสุขภาพ นอกจากนี้ Eom, Kim, Sherman, and Ishii (2016) ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการพัฒนาสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนโดนมีสมมติฐานว่าระดับความกังวลส่วนบุคคลที่มากขึ้นต่อสิ่งแวดล้อมจะทำให้การปฏิบัติเรื่องการรักษสิ่งแวดล้อมมากขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 2 การศึกษา โดยการศึกษาแรกเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความกังวลต่อสิ่งแวดล้อมกับการสนับสนุนด้วยการปฏิบัติเรื่องการรักษ

สิ่งแวดล้อม ซึ่งเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างจำนวน 57,268 ใน 47 ประเทศ แบ่งเป็นประชากรในประเทศที่มีลักษณะเป็นปัจเจกนิยม (Individualist) และกลุ่มนิยม (Collectivist) โดยเก็บข้อมูลตั้งแต่ปี ค.ศ. 2005 ถึง ค.ศ. 2008 ผลการศึกษาพบว่าความกังวลด้านสิ่งแวดล้อมส่งผลกระทบต่อการสนับสนุนด้วยการปฏิบัติเรื่องการรักษาสภาพสิ่งแวดล้อม โดยประเทศที่อยู่ในปัจเจกนิยมส่วนใหญ่จะมีระดับความเสียสละในด้านการเงินเพื่อสิ่งแวดล้อมต่ำกว่าประเทศในกลุ่มนิยม อย่างไรก็ตาม บุคคลที่มีความกังวลต่อสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติทั้งในระดับต่ำและสูง มักจะแสดงพฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อมออกมา เช่น การหมุนเวียนและแปรสภาพขยะกลับมาใช้งานใหม่ และพยายามจะอนุรักษ์พลังงานเมื่อสามารถทำได้ จะเห็นได้ว่าบุคคลที่มีทัศนคติเชิงบวกต่อสิ่งแวดล้อม เช่น การให้ความใส่ใจต่อสิ่งแวดล้อม ความกังวลต่อปัญหาสิ่งแวดล้อม เป็นการแสดงให้เห็นถึงการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับธรรมชาติ ซึ่งทัศนคติเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมให้บุคคลแสดงออกถึงการช่วยเหลือและมีความพร้อมที่จะสนับสนุนกิจกรรมที่อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า

สมมติฐานที่ 2: ความกังวลต่อสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม

2.4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความกังวลต่อสิ่งแวดล้อมและพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัว

ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ความกังวลต่อสิ่งแวดล้อมกลายเป็นประเด็นสำคัญสำหรับนักวิจัยและนักการตลาด ที่แสดงให้เห็นว่ามนุษย์มีความกังวลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมออกมา นักวิจัยหลายคนเสนอว่า คนที่มีความกังวลต่อสิ่งแวดล้อมสูงย่อมมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมการใส่ใจต่อสิ่งแวดล้อมสูงตามไปด้วย (Roberts & Bacon, 1997)

สำหรับบริบททางสิ่งแวดล้อมนั้น พฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัวหมายถึง การนำพฤติกรรมรักษาสภาพสิ่งแวดล้อมไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันของบุคคล เช่น พฤติกรรมการบริโภคสินค้าและบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการใช้ชีวิต (Ragas et al., 2017) รวมถึงการใช้พลังงานแสงอาทิตย์ ซึ่งเป็นพลังงานหมุนเวียนในการผลิตกระแสไฟฟ้าใช้ในครัวเรือนหรือจำหน่ายคืนให้การไฟฟ้า เพื่อเป็นการแก้ปัญหาวิกฤติการณ์ด้านพลังงานและทรัพยากรธรรมชาติในระยะยาว เนื่องจากก๊าซธรรมชาติ ถ่านหิน เป็นทรัพยากรธรรมชาติที่จำเป็นในการผลิตไฟฟ้า แสดงให้เห็นว่าบุคคลที่มีความกังวลต่อสิ่งแวดล้อมจะนำพฤติกรรมรักษาสภาพสิ่งแวดล้อมที่ได้จากการเรียนรู้ จากการปลูกฝังของครอบครัวมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน โดยที่พฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัวจะมีระดับความมุ่งมั่น

ของพฤติกรรมรักษ์สิ่งแวดล้อมสูงที่สุดเมื่อเทียบกับพฤติกรรมรักษ์สิ่งแวดล้อมอีก 2 ประเภท คือ พฤติกรรมการสนับสนุน (Supportive Behavior) และพฤติกรรมเชิงรุก (Active behavior) (Urien & Kilbourne, 2011) ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นพฤติกรรมรักษ์สิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นด้วยความสมัครใจ โดยพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัวที่บุคคลมักจะปฏิบัติในชีวิตประจำวัน เช่น พฤติกรรมการประหยัดน้ำ พฤติกรรมการแปรสภาพของเสีย และหมุนเวียนกลับมาใช้ใหม่ พฤติกรรมการประหยัดพลังงาน และลดมลภาวะทางอากาศจากยานพาหนะ นอกจากนี้พฤติกรรมดังกล่าวมันเกิดจากการมีส่วนร่วมในตัวบุคคลหรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมภายนอกที่ทำงาน เป็นพฤติกรรมรักษ์สิ่งแวดล้อมในขอบเขตความเป็นส่วนตัว เช่น พฤติกรรมการประหยัดพลังงาน พฤติกรรมการแยกขยะ เป็นต้น

Aprile and Fiorillo (2017) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการอนุรักษ์น้ำและความกังวลต่อสิ่งแวดล้อมทั่วไปโดยใช้การวิเคราะห์จากข้อมูลขนาดใหญ่ ซึ่งใช้ข้อมูลทุติยภูมิจากการสำรวจของสำนักงานสถิติของประเทศอิตาลีที่มีการสำรวจข้อมูลครัวเรือนในปี ค.ศ. 1998 ซึ่งข้อมูลในปี 1998 เป็นชุดข้อมูลที่ไม่ซ้ำกันเนื่องจากมีส่วนเกี่ยวข้องกับประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมที่ปีอื่นๆไม่มีโดยเป็นข้อมูลความรู้สึกของประชาชนต่อปัญหาสิ่งแวดล้อมที่ได้รับอิทธิพลจากการดำเนินชีวิตของตนเองเท่านั้น ผลจากการศึกษาพบว่าเมื่อบุคคลมองปัญหามลภาวะทางน้ำว่าจะเป็นอันตรายต่อสวัสดิภาพของตนเอง (Egoistic) พวกเขาจะช่วยประหยัดน้ำที่บ้าน และ Paswan et al. (2017) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัว ผลการศึกษาพบว่าทัศนคติต่อสิ่งแวดล้อมส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัว โดยบุคคลที่มีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งแวดล้อม จะพยายามแสดงพฤติกรรมรักษ์สิ่งแวดล้อม เช่น พฤติกรรมการประหยัดพลังงานและพฤติกรรมการหมุนเวียนขยะที่ไม่สามารถใช้งานได้ ด้วยการแปรสภาพและนำกลับมาใช้ใหม่ นอกจากนี้การศึกษาของ Casaló and Escario (2018) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อสิ่งแวดล้อมและพฤติกรรมรักษ์สิ่งแวดล้อม (PEB) โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างชาวสเปนอายุ 18 ปีขึ้นไป จำนวน 2,495 คน ด้วยวิธีการไปสัมภาษณ์ที่บ้านของกลุ่มตัวอย่าง และบันทึกลงในแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่าทัศนคติต่อสิ่งแวดล้อมส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมรักษ์สิ่งแวดล้อม ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน กล่าวคือ เมื่อบุคคลมีทัศนคติต่อสิ่งแวดล้อมหรือความกังวลต่อปัญหาสิ่งแวดล้อม จะนำไปสู่การพยากรณ์พฤติกรรมที่ดี ซึ่งเป็นจุดเด่นของทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน โดยการศึกษาในครั้งนี้ พฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัว หมายถึง พฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัวในมิติของการ

อนุรักษ์พลังงาน ซึ่งพฤติกรรมการอนุรักษ์พลังงานเป็นสิ่งที่ใกล้ตัว กระทำได้ง่าย และบุคคลทั่วไป ปฏิบัติในชีวิตประจำวัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า

สมมติฐานที่ 3: ความกังวลต่อสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัว

2.4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษ์สิ่งแวดล้อมและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษ์สิ่งแวดล้อม

บุคคลที่มีความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษ์สิ่งแวดล้อมจะก่อให้เกิดประโยชน์และยังช่วยบรรเทาปัญหาสิ่งแวดล้อมลง โดย Paillé and Mejia-Morelos (2014) เสนอแนะว่าถ้าพนักงานมีความตระหนักเกี่ยวกับปัญหาสิ่งแวดล้อม ก็จะนำไปสู่พฤติกรรมสีเขียวซึ่งเป็นเป้าหมายที่สำคัญของพนักงานในองค์กรเหล่านั้น และสำหรับบริบทของการทำงานถ้านายจ้างแสดงให้เห็นถึงการให้ความสนใจในการสร้าง พัฒนา และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมระดับสูงอย่างต่อเนื่อง พนักงานก็จะมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติตามและก่อให้เกิดการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรเรื่องการรักษ์สิ่งแวดล้อมได้ โดยที่การมีส่วนร่วมในเรื่องการรักษ์สิ่งแวดล้อมของพนักงานเป็นผลมาจากความกังวลต่อสิ่งแวดล้อมในองค์กร และถ้าในการดำเนินชีวิตประจำวันของพนักงานตั้งใจจะมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พนักงานจะมีแนวโน้มที่จะเริ่มผูกพันในพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษ์สิ่งแวดล้อมไปโดยปริยาย เช่น การแปรสภาพของที่ใช้แล้ว และหมุนเวียนนำกลับมาใช้ใหม่ การลดมลพิษที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการประหยัดพลังงาน พฤติกรรมเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความตั้งใจที่จะตัดสินใจแสดงออกทางพฤติกรรมการรักษ์สิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกันออกไป ความตั้งใจส่วนบุคคลที่จะแสดงออกทางพฤติกรรมที่เป็นลักษณะเฉพาะ หรือความมุ่งมั่นในการแสดงออกทางการกระทำในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Stern, Kalof, Dietz, & Guagnano, 1995) เช่น การเริ่มต้นความมุ่งมั่นของนักสิ่งแวดล้อม คือการตั้งใจจะมีส่วนร่วมเชิงรุกด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กร และความตั้งใจที่จะแสดงพฤติกรรมรักษ์สิ่งแวดล้อม ถึงแม้บางครั้งจะมีความยากลำบากก็ตาม (Paillé et al., 2015)

ตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนนั้น พฤติกรรมจะเกิดขึ้นได้จะต้องมาจากความตั้งใจในพฤติกรรมนั้น บทบาทของความตั้งใจในพฤติกรรมได้รับการยอมรับเนื่องจากความตั้งใจช่วยสร้างแรงจูงใจภายในที่มีผลต่อพฤติกรรมจึงสามารถพยากรณ์พฤติกรรมได้เป็นอย่างดี โดยงานวิจัยของ Blok et al. (2015) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจที่จะแสดงพฤติกรรมการรักษ์สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน โดยศึกษาจากพนักงานมหาวิทยาลัยวาเลนตินา จำนวน 411 คน ผลการศึกษาพบว่า

ความตั้งใจที่จะกระทำส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ซึ่งผลการศึกษานี้ตรงกันข้ามกับงานวิจัยของ Wesselink, Blok, and Ringersma (2017) ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อมของพนักงาน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนตามหลักความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนระดับสถาบันและพฤติกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานผ่านความตั้งใจที่จะกระทำ โดยศึกษาจากพนักงาน จำนวน 479 คน ในประเทศเนเธอร์แลนด์ ผลการศึกษาพบว่าความตั้งใจที่จะปฏิบัติไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน เนื่องจากการสนับสนุนในระดับสถาบัน (การสนับสนุนของผู้นำ และการรับรู้ถึงการสนับสนุนขององค์กร) ไม่มีผลต่อความตั้งใจที่จะกระทำ ดังนั้นเมื่อการสนับสนุนในระดับสถาบันไม่มีผลต่อความตั้งใจที่จะกระทำแล้ว จึงทำให้ไม่มีผลต่อพฤติกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อมของพนักงานตามไปด้วย จากผลการศึกษาที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่าความตั้งใจที่จะอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและพฤติกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อมมีทั้งผลที่มีนัยสำคัญและไม่มีอิทธิพลต่อกัน ดังนั้นการศึกษาในครั้งนี้คาดว่าความตั้งใจในการมีส่วนร่วมต่อกิจกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อมของบุคคลจะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสีสิ่งแวดล้อมได้ ซึ่งในการศึกษาในครั้งนี้พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสีสิ่งแวดล้อมจะหมายถึงพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสีสิ่งแวดล้อมในมิติของการช่วยเหลือองค์กรปรับปรุงผลกระทบที่ส่งผลต่อสิ่งแวดล้อม ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า

สมมติฐานที่ 4: ความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสีสิ่งแวดล้อม

2.4.5 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อมและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสีสิ่งแวดล้อม

การศึกษาในระบบสหกรณ์ของ Bernard (1968) ที่ศึกษาพฤติกรรมตัดสินใจเชิงบวกในที่ทำงานเป็นรากฐานสำคัญของแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) และพฤติกรรมช่วยเหลือ (Helping Behavior) โดยเบอร์นาร์ดตั้งข้อสังเกตว่าความเต็มใจที่จะร่วมมือและการมีส่วนร่วมเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากในองค์กร รวมถึงพฤติกรรมช่วยเหลือ และการเห็นผู้อื่นสำคัญกว่าตนเอง (Altruistic Helping of Organization: AHO) ซึ่งมีความหมายในลักษณะเดียวกับพฤติกรรมสนับสนุน (Supportive Behavior) เนื่องจากทั้งสองพฤติกรรมให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรโดยไม่ต้องการสิ่งตอบแทนหรือรางวัลอื่นๆที่เป็นทางการ (Cheung, Peng,

& Wong, 2018) ดังตัวอย่างเช่น ในช่วงสงครามโลกครั้งที่สอง ทหารอเมริกันจำนวนมากยอมเสียสละชีวิตของตน เพื่อปกป้องประเทศชาติ เห็นได้ชัดว่าสิ่งที่ทหารจำนวนมากต้องการคือการได้รับชัยชนะของประเทศ ถึงแม้ว่าจะเกิดขึ้นหลังจากที่พวกเขาเสียสละชีวิตไปแล้วก็ตาม ชาวเกาหลีใต้จำนวนมาก บริจาคเครื่องบินรบที่มีค่าให้กับประเทศ เพื่อแก้ไขปัญหาวิกฤตการเงินที่เกิดขึ้นในเอเชีย ใน ค.ศ.1998 ถึงแม้ว่าพวกเขาจะประสบกับปัญหาความยากไร้ก็ตาม แสดงให้เห็นได้อย่างชัดเจนว่าหากบุคคลมีพฤติกรรมการเสียสละและให้การช่วยเหลือต่อประเทศชาติในยามที่ประเทศชาติมีวิกฤติ ในทำนองเดียวกัน ถ้าองค์กรส่งเสริมให้บุคลากรหรือพนักงานมีพฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อมก็จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างมาก เนื่องจากพฤติกรรมรักษ์สิ่งแวดล้อมเป็นพฤติกรรมที่ผู้แสดงพฤติกรรมจะไม่ได้รับประโยชน์ หรือสิ่งตอบแทน แต่องค์กรจะได้รับประโยชน์โดยตรงจากผลของพฤติกรรม

จากที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมการสนับสนุนจะมีความหมายในลักษณะเดียวกันกับการให้ความสำคัญกับผู้อื่นมากกว่าตนเอง (Altruistic) ในบทบาทของการทำงานนั้น ผู้อื่นอาจหมายถึงเพื่อนร่วมงาน กล่าวคือ เป็นพฤติกรรมการสนับสนุนเชิงบวกที่พนักงานจะช่วยเหลือหรือเสียสละเพื่อเพื่อนร่วมงาน ส่วนในบทบาทนอกเหนือจากการทำงานนั้น พฤติกรรมสนับสนุน อาจหมายถึง การที่บุคคลให้การสนับสนุนบุคคลอื่น หรือกิจกรรม ด้วยการช่วยเหลือบริจาคปัจจัย เป็นต้น จากงานวิจัยที่ผ่านมา Terrier et al. (2016) ได้ศึกษาปัจจัยเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษ์สิ่งแวดล้อม โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของกลุ่มนิสิตในตัวบุคคล 5 กลุ่ม ประกอบด้วยความเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) ความพิถีพิถัน (Conscientiousness) ความสนใจต่อสิ่งภายนอก (Extraversion) ความยินยอมเห็นใจ (Agreeableness) และความไม่เสถียรทางอารมณ์ (Neuroticism) ที่สามารถใช้พยากรณ์พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษ์สิ่งแวดล้อมใน 3 ด้าน (Boiral & Paillet, 2012) คือ การริเริ่มด้านสิ่งแวดล้อม (Eco-Initiatives) การมีส่วนร่วมทางสิ่งแวดล้อมของสมาชิกในองค์กร (Eco-Civic) และ การให้ความช่วยเหลือด้านสิ่งแวดล้อม (Eco-Helping) โดยศึกษาจากนักศึกษาปริญญาตรี จำนวน 178 คน ในประเทศสวิตเซอร์แลนด์ ผลการศึกษาพบว่าบุคลิกภาพของนักศึกษาในกลุ่มความยินยอมเห็นใจ ในลักษณะของความร่วมมือด้านความเชื่อใจ (Trust) และด้านการเห็นแก่ประโยชน์ และให้ความช่วยเหลือผู้อื่น (Altruism) ส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษ์สิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ Thieme, Royne, Jha, Levy, and Barnes McEntee (2015) ได้

ศึกษาความเต็มใจที่จะยอมจ่ายเงินมากขึ้นเพื่อให้ได้มาซึ่งผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยความเต็มใจที่จะยอมจ่ายเงินนั้นเป็นตัวกลางของความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมด้านสิ่งแวดล้อมกับพฤติกรรมการพัฒนาสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน โดยศึกษาจากนักศึกษาในมหาวิทยาลัย จำนวน 467 คน ผลการศึกษาพบว่าความเต็มใจที่จะยอมจ่ายเงินมากขึ้นเพื่อให้ได้มาซึ่งผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการพัฒนาสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน จะเห็นได้ชัดว่าพฤติกรรมการช่วยเหลือในบริบทของสิ่งแวดล้อม เช่น ความกังวลในปัญหาสิ่งแวดล้อมที่จะส่งผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงานในอนาคต พฤติกรรมการส่งเสริมพนักงานอื่นให้มีความกังวลหรือความตระหนักในปัญหาสิ่งแวดล้อม การส่งเสริมความคิดริเริ่มด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และการให้ความช่วยเหลือหน่วยงานเพื่อบรรลุเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อม จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรหากประยุกต์เข้ากับพฤติกรรมรักษ์สิ่งแวดล้อม จะมีแนวโน้มที่สูงมากที่จะเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษ์สิ่งแวดล้อม (OCBE) ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า

สมมติฐานที่ 5: พฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษ์สิ่งแวดล้อม

2.4.6 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัวและพฤติกรรมของพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษ์สิ่งแวดล้อม

โดยปกติแล้วการดำเนินชีวิตประจำวัน การทำกิจกรรมของผู้คนส่วนใหญ่มักจะเกี่ยวข้องและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีสาเหตุส่วนหนึ่งมาจากทัศนคติและค่านิยมในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และการรับรู้ถึงประโยชน์ที่เกิดขึ้นเมื่อนำพฤติกรรมรักษ์สิ่งแวดล้อมมาปฏิบัติในชีวิตประจำวัน สอดคล้องกับทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (TPB) กล่าวคือ ถ้าบุคคลมีทัศนคติต่อสิ่งแวดล้อมแล้ว จะสามารถพยากรณ์การแสดงออกทางพฤติกรรมได้ (Ajzen, 1991) สอดคล้องกับ Stern et al. (1999) ที่ให้เหตุผลว่า พฤติกรรมรักษ์สิ่งแวดล้อมเชิงรักษาหรือปกป้องสิ่งแวดล้อมของแต่ละบุคคลจะมีความเชื่อบรรทัดฐาน และทัศนคติต่อการรักษ์สิ่งแวดล้อมของบุคคลเป็นตัวกำหนด เช่น บุคคลจะแสดงออกเพื่อสื่อถึงการรักษ์สิ่งแวดล้อมได้อย่างไร

พฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัวเป็นพฤติกรรมที่เน้นการปฏิบัติในระยะยาว มีมุมมองยาวไกลไปถึงอนาคตข้างหน้า และนำปรัชญาการใช้ชีวิตในเรื่องการรักษ์สิ่งแวดล้อมมาใช้ในชีวิตประจำวัน เช่น การอนุรักษ์พลังงาน การซื้อเครื่องใช้ไฟฟ้าที่ประหยัดไฟ การหมุนเวียนสิ่งของที่ไม่สามารถใช้

ประโยชน์ได้มาแปรสภาพเพื่อนำกลับมาใช้ใหม่ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้ทรัพยากร (Stern, 2000) และพฤติกรรมจากนโยบายการจัดการทรัพยากรมนุษย์เรื่องการรักษสิ่งแวดล้อมสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ (Ragas et al., 2017) กล่าวคือองค์ความรู้ที่ได้จากการฝึกฝนในที่ทำงานสามารถทำให้เกิดการพัฒนาทักษะการรักษสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคลของพนักงาน เช่น การใช้คอมพิวเตอร์แบบพกพาประหยัดพลังงานไฟฟ้ามากกว่าคอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ ทักษะที่ดีจากการฝึกอบรมเรื่องปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมพฤติกรรมรักษสิ่งแวดล้อมในองค์กร พฤติกรรมบางอย่างสามารถนำไปปฏิบัติในการใช้ชีวิตส่วนตัวนอกเหนือจากการทำงานได้ และปฏิบัติในที่ทำงานได้ด้วยเช่นเดียวกัน เนื่องจากพฤติกรรมมีความคล้ายกันจึงสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้ในทั้งสองบทบาท

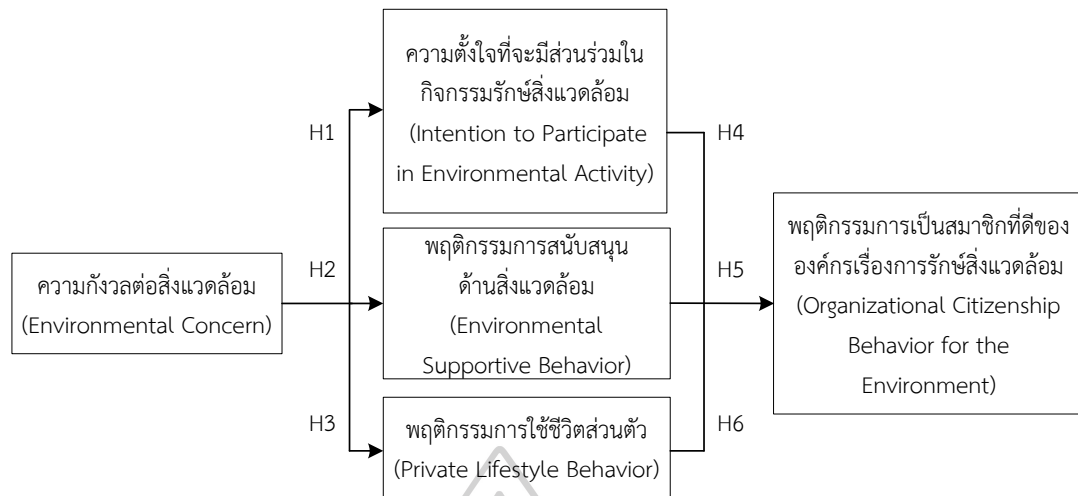
จากที่กล่าวมาข้างต้น เป็นการอธิบายถึงความสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตและการทำงาน ซึ่งเป็นลักษณะของพฤติกรรมหนึ่งที่สามารถนำไปปฏิบัติได้อีกบทบาทหนึ่ง นั้นหมายถึง“การไหลล้น” ซึ่งจากแนวคิดการไหลล้นกล่าวว่า บุคคลสามารถไหลล้นอารมณ์ ค่านิยม ทักษะ และพฤติกรรม จากบทบาทหนึ่งไปอีกบทบาทหนึ่งได้ เช่น บทบาทจากการทำงานไปยังบทบาทการใช้ชีวิตส่วนตัวได้ และในทำนองเดียวกันก็จะสามารถไหลล้นกลับได้เมื่อลักษณะของการไหลล้นมีความคล้ายคลึงกัน (Singh & Bhatnagar, 2015) โดย (Zhao & Mattila, 2013) ทดสอบการไหลล้นความขัดแย้งในครอบครัวไปยังการทำงานในโรงแรมของพนักงานบริการส่วนหน้าที่มีต่อความรู้สึก ความผูกพันในงาน และความพึงพอใจของลูกค้า โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการไหลล้นเชิงลบที่เกิดจากความขัดแย้งจากการใช้ชีวิตครอบครัวไปยังการทำงาน และจากการทำงานไปยังการใช้ชีวิตครอบครัว ที่มีต่อความพึงพอใจของลูกค้า ซึ่งเก็บข้อมูลจากพนักงานบริการส่วนหน้าของโรงแรมและลูกค้า จำนวน 148 คู่ ผลการทดสอบพบว่า ความขัดแย้งของพนักงานบริการส่วนหน้าจากการใช้ชีวิตครอบครัวไหลล้นไปยังการทำงานส่งผลเชิงลบต่อความพึงพอใจของลูกค้า เนื่องจากผลของความขัดแย้งในการใช้ชีวิตครอบครัวส่งผลด้านอารมณ์เชิงลบไหลล้นไปสู่การทำงาน เมื่อต้องปฏิสัมพันธ์กับลูกค้า พนักงานอาจแสดงออกทางสีหน้า หรือพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมจึงทำให้ลูกค้าเกิดความไม่พอใจ แต่ในขณะที่ความขัดแย้งของพนักงานบริการส่วนหน้าจากการทำงานไปยังการใช้ชีวิตครอบครัวไม่ส่งผลใดๆต่อความพึงพอใจของลูกค้า แต่อย่างไรก็ตาม การไหลล้นในบริบทของสิ่งแวดล้อมยังมีไม่มากนัก เช่น Ragas et al. (2017) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายสีเขียวด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลและการใช้ชีวิตส่วนตัว โดยศึกษาจากพนักงานในบริษัทพบว่า การนำแนวทางปฏิบัติสีเขียวด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติส่งผลเชิงบวกต่อการใช้ชีวิตส่วนตัว แต่ยังไม่พบหลักฐานเชิงประจักษ์ของการไหลล้น

จากการใช้ชีวิตส่วนตัวไปยังการทำงานเลย ไม่ว่าจะเป็นด้านทัศนคติ ค่านิยม ทักษะ และพฤติกรรม แต่พฤติกรรมสามารถไหลล้นจากการใช้ชีวิตไปสู่การทำงานได้ตามแนวคิดทฤษฎีของความสมดุลของการทำงานและการใช้ชีวิต ซึ่งพฤติกรรมรักษาสีงแวดล้อมในบทบาทการใช้ชีวิตส่วนตัว บุคคลจะแสดงออกมาด้วยความสมัครใจอย่างอิสระ ปราศจากแรงกดดันในเรื่องเงื่อนไขของงาน ถ้าบุคคลสามารถนำพฤติกรรมรักษาสีงแวดล้อมที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำในการดำเนินชีวิตไปปฏิบัติในบทบาทการทำงานในองค์กรได้ด้วย จะทำให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสีงแวดล้อมได้ โดยอาศัยฐานคิดของทฤษฎีการไหลล้นด้านพฤติกรรม ผู้วิจัยคาดหวังว่าพนักงานที่มีพฤติกรรมรักษาสีงแวดล้อมในชีวิตประจำวันเมื่อมาทำงานในองค์กรก็จะทำให้มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสีงแวดล้อมได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า

สมมติฐานที่ 6: พฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัวมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสีงแวดล้อม

2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

การสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยมีพื้นฐานจากทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (TPB) ที่กล่าวว่าทัศนคตินำไปสู่พฤติกรรมโดยผ่านความตั้งใจ และตามทฤษฎีการไหลล้น (Spillover Theory) ซึ่งอธิบายว่า ลักษณะพฤติกรรมจากการใช้ชีวิตส่วนตัวสามารถไหลล้นไปสู่บทบาทการทำงานได้ และจากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาผู้วิจัยพบหลักฐานเชิงประจักษ์ หรือแนวโน้มที่มีโอกาสเกิดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่จะศึกษาในกรอบแนวคิดการวิจัยนี้ ซึ่งมุ่งศึกษาการความสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ในเรื่องของการไหลล้นด้านพฤติกรรมรักษาสีงแวดล้อม ที่มีแนวโน้มก่อให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสีงแวดล้อม (OCBE) โดยนำไปสู่การพัฒนาสมมติฐานทั้งหมด สรุปตามรูปที่ 6 โดยความกังวลต่อสีงแวดล้อมจะมีอิทธิพลบวกต่อความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษาสีงแวดล้อม พฤติกรรมการสนับสนุน และพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัว และความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษาสีงแวดล้อม พฤติกรรมการสนับสนุน และพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัวจะมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสีงแวดล้อม



รูปที่ 6 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

ความกังวลต่อสิ่งแวดล้อม (Environmental Concern: EC) หมายถึง ระดับความตระหนักในปัญหาสิ่งแวดล้อมของบุคคลและ/หรือมีความพยายามในการแก้ไขปัญหา และแสดงความตั้งใจที่จะแก้ปัญหาเหล่านั้นด้วยตนเอง

ความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษ์สิ่งแวดล้อม (Intention to Participate in Environmental Activity: IPEA) หมายถึง ความตั้งใจ ความมุ่งมั่นหรือความพยายามของบุคคลในการเข้าร่วมกิจกรรม เพื่อปกป้อง อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ซึ่งจัดขึ้นโดยชุมชน สังคม และหน่วยงานต่างๆ

พฤติกรรมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Supportive Behavior: ESB) หมายถึง พฤติกรรมมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม รวมถึงพฤติกรรมเสียสละ หรือการช่วยเหลือทางการเงินผ่านการบริจาคของบุคคล

พฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัว (Private Lifestyle Behavior: PLB) หมายถึง การนำพฤติกรรมรักษ์สิ่งแวดล้อมไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันของบุคคล เช่น พฤติกรรมประหยัดพลังงาน รวมถึงพฤติกรรมบริโภคสินค้าและบริการที่เป็นส่วนหนึ่งของการใช้ชีวิต

พฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษ์สิ่งแวดล้อม (Organizational Citizenship Behavior for the Environment: OCBE) หมายถึง พฤติกรรมแสดงออกของพนักงานในธุรกิจโรงแรมและที่พักที่มีความคิดริเริ่มเรื่องการรักษ์สิ่งแวดล้อมด้วยความสมัครใจ โดยไม่

คาดหวังรางวัลเป็นสิ่งตอบแทน รวมถึงการส่งเสริมและโน้มน้าวให้พนักงานคนอื่นมีพฤติกรรมรักษาสีงแวดล้อม



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสีสิ่งแวดล้อม: ผลกระทบของการไหลล้นจากพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัวไปสู่การทำงาน มุ่งศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสีสิ่งแวดล้อม และทดสอบการไหลล้นเชิงพฤติกรรมส่วนตัวของพนักงานไปสู่การทำงานในองค์กร การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และใช้ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ด้วยการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎี รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

เนื่องจากการศึกษานี้มุ่งเน้นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสีสิ่งแวดล้อมด้วยความสมัครใจ ประชากรของการวิจัยนี้จึงเป็นพนักงานของธุรกิจโรงแรมและที่พักขนาดกลางและขนาดเล็ก ที่ไม่ได้อยู่ในอุตสาหกรรมสีเขียวหรือองค์กรที่มีนโยบายเกี่ยวข้องกับเรื่องสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นทางการ จากการศึกษาที่ผ่านมาเรื่องนโยบายการจัดการการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและพลังงานของโรงแรมในอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ โดยสัมภาษณ์ผู้ประกอบการธุรกิจโรงแรมและที่พักในพื้นที่ดังกล่าว พบว่าโรงแรมขนาดกลางและขนาดเล็กส่วนใหญ่ไม่มีนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นทางการ ทำให้ไม่มีการจัดการขยะ การจัดการน้ำ และการจัดการพลังงานอย่างเป็นทางการ (เจนจิรา คุ่มเมือง, 2558) นอกจากนี้พื้นที่ดังกล่าวยังเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีนักท่องเที่ยวทั้งในและต่างประเทศเข้ามาท่องเที่ยวเป็นจำนวนมากจึงอาจส่งผลกระทบต่อการจัดการสิ่งแวดล้อมของโรงแรมและที่พัก ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการธุรกิจโรงแรมและที่พัก และจากวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ต้องศึกษาเฉพาะพฤติกรรมการทำงานด้วยความสมัครใจ ผู้วิจัยจึงเลือกพนักงานของโรงแรมและที่พักขนาดกลางและขนาดเล็กเป็นประชากรของการศึกษานี้ โดยเก็บข้อมูลในเขตอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และเขตอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี และจากที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น โรงแรมและที่พักมีส่วนเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในหลายๆด้าน ดังนั้นในการศึกษานี้ ผู้วิจัยจึงเลือกที่จะเก็บข้อมูลจากพนักงานของธุรกิจโรงแรมและที่พักขนาด

กลางที่มีจำนวนห้องพัก 31-100 ห้อง และขนาดเล็กที่มีจำนวนห้องพักไม่เกิน 30 ห้อง (ศูนย์รวมงานจังหวัดภูเก็ตในไทย, 2550) โดยโรงแรมดังกล่าวมีที่ตั้งอยู่เขตในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และเขตอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

จากประชากรของการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในธุรกิจการโรงแรมและที่พักขนาดกลางและขนาดเล็ก ที่ไม่ได้อยู่ในอุตสาหกรรมสีเขียวหรือนโยบายที่เกี่ยวข้องกับเรื่องสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นทางการ ซึ่งการเก็บข้อมูลในครั้งนี้มีจำนวนโรงแรมและที่พักในเขตอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 88 โรงแรม (เทศบาลเมืองหัวหิน, 2556) และอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 70 โรงแรม (สำนักงานจังหวัดเพชรบุรี, 2561) จำนวนทั้งสิ้น 158 โรงแรม แห่ง แต่ไม่ทราบจำนวนพนักงานที่แน่ชัด แสดงตามตารางที่ 3 และการศึกษาครั้งนี้ ใช้การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ซึ่ง Kline (2011) แนะนำว่าหลักการทั่วไปในการคำนวณกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) คือ 10 เท่าของตัวชี้วัด (Indicator) หรือตัวแปรสังเกต (Observed variable) ซึ่งในการศึกษานี้มีตัวแปรแฝงจำนวน 5 ตัว ประกอบด้วย ความกังวลต่อสิ่งแวดล้อม ความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษาสีเขียวสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัว และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการรักษาสีเขียวสิ่งแวดล้อม และมีตัวแปรสังเกตทั้งสิ้น 24 ตัว ดังนั้นจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมของการศึกษานี้จึงเท่ากับ 240 (24×10) ตัวอย่าง Muthén and Muthén (2002) เสนอแนะว่าการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างควรมีขนาดกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 200 ซึ่งสอดคล้องกับ Bagozzi and Yi (2012) ที่กล่าวว่าควรจะใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 ขึ้นไป นอกจากนี้ยังมีเหตุผลสนับสนุนจาก Yuan, Wu, and Bentler (2011) นำเสนอว่ากลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมในการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง ควรอยู่ระหว่าง 300 ถึง 400 ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกเก็บข้อมูลจากพนักงานโรงแรมและที่พักจำนวน 350 ตัวอย่าง

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนของโรงแรมและที่พัก และจำนวนพนักงานในภูมิภาคตะวันตก

	อำเภอหัวหิน จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์	อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี
โรงแรมและที่พักขนาดกลาง	8	20
โรงแรมและที่พักขนาดเล็ก	80	50
รวม	88 (55.7%)	70 (44.3%)

3.1.3 การสุ่มตัวอย่าง

ในขั้นตอนแรกผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling Design) โดยคำนวณตามอัตราส่วนของจำนวนโรงแรมและที่พักในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี โดยต้องการกลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 คน ซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลโดยอิงตามสัดส่วนความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างกับจำนวนโรงแรมและที่พักขนาดกลางและขนาดเล็กตามตารางที่ 3 โดยการคำนวณกลุ่มตัวอย่างในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์จะคำนวณได้ดังนี้

$$\frac{88 \times 350}{70 + 88} = 195$$

ดังนั้นจึงแบ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์จำนวน 195 คน และส่วนที่เหลือคือพนักงานโรงแรมและที่พักในอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรีจำนวน 155 คน จากนั้นจึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling Design) เป็นขั้นตอนหลังจากทำการแบ่งอัตราส่วนกลุ่มตัวอย่างแบบโควตาแล้ว ซึ่งเป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่สามารถเข้าถึงได้ง่ายเนื่องจากพนักงานในธุรกิจการโรงแรมสามารถเก็บข้อมูลได้สะดวกในวันที่พนักงานเข้าทำงานหรือในเวลาที่ผู้วิจัยพบเจอในวันที่เข้าไปทำการเก็บข้อมูล

3.2 ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตที่สำคัญไว้ดังนี้

3.2.1 ขอบเขตด้านเนื้อหาของการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความกังวลต่อสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการสนับสนุน และพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัว ที่ส่งผลไปยังพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสีสิ่งแวดล้อม

3.2.2 การศึกษาในครั้งนี้ มีขอบเขตด้านประชากรคือ พนักงานของธุรกิจโรงแรมและที่พักในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ที่ไม่อยู่ในอุตสาหกรรมสีเขียว และไม่มียุทธศาสตร์รักษาสีสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นทางการ

3.2.3 การศึกษาในครั้งนี้ มีขอบเขตด้านตัวแปรดังนี้

1) ตัวแปรอิสระประกอบด้วย ความกังวลต่อสิ่งแวดล้อม ความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม และพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัว

2) ตัวแปรตามคือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสีสิ่งแวดล้อม

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวัดตัวแปร ซึ่งผู้ศึกษาจัดทำขึ้นจากการประมวลแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสำหรับรวบรวมข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เป็นคำถามปลายปิดแบบตรวจรายการ (Checklist) ประกอบด้วยข้อความจำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุนาน และจำนวนห้องพัก

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ โดยส่วนใหญ่แปลมาจากงานวิจัยต่างประเทศ ซึ่งประกอบด้วยแบบวัดตามกรอบแนวคิด ดังนี้

แบบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสิ่งแวดล้อม (OCBE) แบบสอบถามนี้ใช้วัดระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสิ่งแวดล้อม มีข้อความจำนวน 6 ข้อ โดยแปลมาจาก Robertson and Barling (2017)

แบบวัดความกังวลต่อสิ่งแวดล้อม (EC) แบบสอบถามนี้ใช้วัดระดับความกังวลเกี่ยวกับปัญหาสิ่งแวดล้อมของบุคคล มีข้อความจำนวน 4 ข้อ แปลมาจาก Stern et al. (1993)

แบบวัดพฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม (ESB) แบบสอบถามนี้ใช้วัดระดับพฤติกรรมการสนับสนุนของบุคคล มีข้อความจำนวน 5 ข้อ พัฒนาขึ้นโดยผู้วิจัย

แบบวัดพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัว (PLB) แบบสอบถามนี้ใช้วัดระดับพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัวนอกเหนือจากการทำงานของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับด้านสิ่งแวดล้อม มีข้อความจำนวน 6 ข้อ ข้อ 1-3 แปลมาจาก DEFRA (2008) และข้อ 4-6 แปลมาจาก Roberts and Bacon (1997)

แบบวัดความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษาสิ่งแวดล้อม (IPEA) แบบสอบถามนี้ใช้วัดระดับความตั้งใจของบุคคลที่จะเข้าร่วมในกิจกรรมรักษาสิ่งแวดล้อม มีข้อความจำนวน 5 ข้อ พัฒนาขึ้นโดยผู้วิจัย

แบบสอบถามเป็นลักษณะเลือกตอบ ใช้มาตราส่วน 5 ระดับ (Likert Scale) คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เฉยๆ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง กำหนดให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว โดยเกณฑ์ที่กำหนดค่าคะแนนในการตอบคำถามมีดังนี้

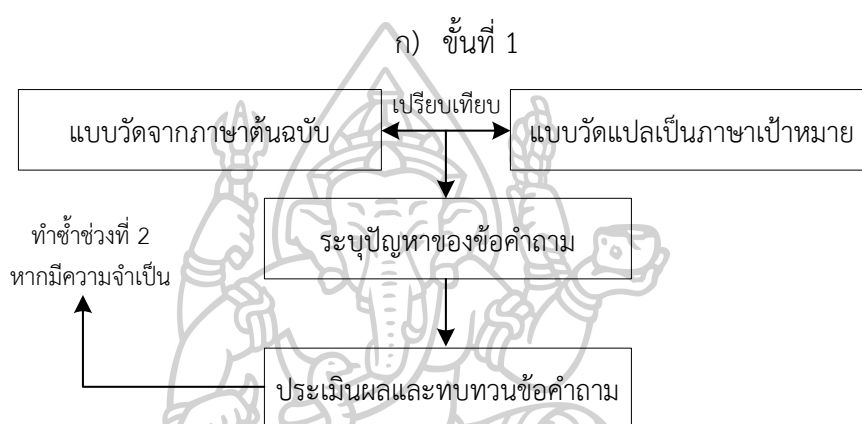
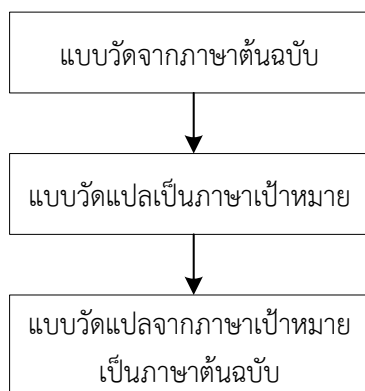
คำตอบ	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
เฉยๆ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

3.4 การประเมินความเชื่อมั่น และความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือ ประเมินความเชื่อมั่น และความเที่ยงตรงโดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.4.1 สร้างแบบสอบถามโดยนำแบบวัดมาจากผลงานวิจัยของนักวิชาการต่างประเทศ เลือกตัดข้อความบางข้อที่ไม่เข้ากับบริบทของสังคมไทย หลังจากนั้นจะทำกระบวนการปรับแบบสอบถามข้ามวัฒนธรรม (Cross-Cultural Adaptation) ตามแบบจำลองของ Sperber (2004) ด้วยการแปลแบบสอบถามจากต้นฉบับที่เป็นภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทย (Forward) ด้วยผู้เชี่ยวชาญภาษาในสถาบันการศึกษา และแปลจากภาษาไทยกลับไปเป็นภาษาอังกฤษ (Backward) ด้วยอาจารย์ผู้สอนการแปลภาษาอังกฤษ ซึ่งทั้งสองท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญสองภาษา (Bilingual) ทั้งคู่ และไม่รู้จักกัน หลังจากนั้นนำแบบวัดที่เป็น จากภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษ (Backward) มาเปรียบเทียบกับแบบวัดที่เป็นภาษาต้นฉบับ (Original) โดยเปรียบเทียบความเท่าเทียมกัน (Equivalence) ของภาษา ซึ่งในขั้นตอนนี้มีข้อความบางข้อที่การแปล Backward ไม่ตรงกับต้นฉบับผู้วิจัยจึงทำการปรับข้อความเล็กน้อยเพื่อให้สอดคล้องกับต้นฉบับ ทั้งนี้การปรับข้อความให้สอดคล้องกับคำนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรเพื่อเป็นการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) รายละเอียดของขั้นตอนแสดงในรูปที่ 7

3.4.2 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของตัวแปรและความสอดคล้องของภาษา เนื่องจากข้อความบางข้อมาจากผลงานวิจัยต่างประเทศ รวมทั้งข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไข



ข) ขั้นที่ 2
รูปที่ 7 แสดงขั้นตอนการปรับแบบสอบถามข้ามวัฒนธรรม

3.4.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Context Validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหา โดยมีหลักการให้คะแนนดังนี้

- ถ้าหากผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าข้อคำถามมีความเหมาะสม คะแนนเท่ากับ 1
 - ถ้าหากผู้ทรงคุณวุฒิไม่แน่ใจในความเหมาะสมของข้อคำถาม คะแนนเท่ากับ 0
 - ถ้าหากผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าข้อคำถามไม่มีความเหมาะสม คะแนนเท่ากับ -1
- สำหรับการคำนวณดัชนีความสอดคล้อง คำนวณได้จากสูตร

$$IOC = \frac{\sum_{i=1}^n R_i}{N}$$

เมื่อ $\sum_{i=1}^n R_i$ และ N คือผลรวมคะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด และจำนวนของผู้ทรงคุณวุฒิตามลำดับ จากนั้นคัดเลือกข้อคำถามที่มีดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไปเพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีคุณภาพ ผลการตรวจสอบดัชนีความสอดคล้องตามตารางที่ 5 โดยผู้ทรงทั้ง 3 ท่านให้ความเห็นเหมาะสมทั้งหมด ยกเว้นข้อคำถาม “เมื่อมีโอกาส ท่านคิดว่าจะเข้าไปมีส่วนร่วมกับการจัดกิจกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม” ที่อยู่ในตัวแปรความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ซึ่งมีผู้ทรง 1 ท่านให้ความเห็นว่าไม่แน่ใจในข้อคำถามนี้ ผู้วิจัยจึงได้อภิปรายร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา โดยได้ย้อนกลับไปตรวจสอบจากข้อคำถามที่เป็นต้นฉบับภาษาอังกฤษ และตัดสินใจยังคงข้อคำถามนี้ไว้เนื่องจากสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

ตารางที่ 5 แสดงผลการลงการตรวจสอบดัชนีความสอดคล้องของผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน

ข้อคำถาม	ผู้ทรงคุณวุฒิ		
	ไม่เหมาะสม	ไม่แน่ใจ	เหมาะสม
ท่านมีความกังวลเรื่องมลพิษทางอากาศที่มาจากโรงงานอุตสาหกรรม	-	-	3
ท่านมีความกังวลเรื่องสารกำจัดศัตรูพืชและสารเคมีที่ใช้ในการเกษตร	-	-	3
ท่านมีความกังวลเรื่องมลภาวะทางน้ำในประเทศ	-	-	3
ท่านมีความกังวลเรื่องอุณหภูมิที่สูงขึ้นของโลกอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพอากาศ	-	-	3
ท่านเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานต่างๆ	-	-	3
ท่านวางแผนจะเข้าร่วมกิจกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานต่างๆ	-	-	3
เมื่อมีโอกาส ท่านพยายามจะเข้าร่วมกิจกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	-	-	3

ข้อความคำถาม	ผู้ทรงคุณวุฒิ		
	ไม่เหมาะสม	ไม่แน่ใจ	เหมาะสม
เมื่อมีโอกาส ท่านคิดว่าจะเข้าไปมีส่วนร่วมกับการจัดกิจกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	-	1	2
ท่านเต็มใจที่จะจ่ายเงินเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	-	-	3
เมื่อท่านมีรายได้พิเศษ ท่านได้บริจาคเงินบางส่วนให้กับองค์กรด้านสิ่งแวดล้อม	-	-	3
ท่านได้เข้าร่วมและมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในกลุ่มอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	-	-	3
ท่านช่วยหาเงินหรือระดมทุนเพื่อปกป้องสิ่งแวดล้อมเมื่อมีโอกาส	-	-	3
ท่านมักเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	-	-	3
ท่านมักให้ความร่วมมือกับชุมชน เรื่องการคัดแยกขยะ	-	-	3
ท่านปิดโทรทัศน์ทุกครั้งเมื่อไม่ได้ใช้งาน	-	-	3
ท่านปิดไฟทุกครั้งเมื่อไม่ได้ใช้งาน	-	-	3
ท่านไม่เปิดน้ำทิ้งไว้ในขณะที่ท่านกำลังแปรงฟัน	-	-	3
ท่านใช้บันไดแทนลิฟต์ในการขึ้น-ลงระหว่างชั้น	-	-	3
ท่านเลือกใช้หลอดไฟที่ประหยัดพลังงานในบ้านของท่าน	-	-	3
ท่านพยายามซื้อเครื่องใช้ไฟฟ้าที่ประหยัดพลังงานมาใช้ที่บ้าน	-	-	3
ท่านโน้มน้ำหนักของเครื่องใช้ไฟฟ้าที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม	-	-	3

ข้อคำถาม	ผู้ทรงคุณวุฒิ		
	ไม่เหมาะสม	ไม่แน่ใจ	เหมาะสม
ท่านช่วยลดปริมาณการใช้พลังงานไฟฟ้าในที่ทำงาน	-	-	3
ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งจัดโดยองค์กรของท่าน	-	-	3
ท่านแนะนำให้เพื่อนร่วมงานของท่านลดปริมาณวัสดุ ที่ใช้	-	-	3
ท่านส่งเสริมให้องค์กรของท่านสนับสนุนกิจกรรมการ กุศลด้านสิ่งแวดล้อม	-	-	3
ท่านส่งเสริมให้องค์กรของท่านลดผลกระทบต่อ สิ่งแวดล้อม	-	-	3

3.4.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงตามเนื้อหาแล้ว ไปทดลองใช้กับบุคคลทั่วไป (Pre - test) ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยจำนวน 30 คน จากนั้นนำระดับตัวแปรจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาคุณภาพด้านความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคที่เหมาะสมควรมีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010) โดยมีสูตรการคำนวณตามสมการ

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^n s_i^2}{s^2} \right)$$

ผลจากการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป พบว่าแบบวัดความกังวลต่อสิ่งแวดล้อมมีค่าความเชื่อมั่น (α) 0.908 แบบวัดความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษ์สิ่งแวดล้อมมีค่าความเชื่อมั่น (α) 0.895 แบบวัดพฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อมมีค่าความเชื่อมั่น (α) 0.806 แบบวัดพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัวมีค่าความเชื่อมั่น (α) 0.870 และแบบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษ์สิ่งแวดล้อมมีค่าความเชื่อมั่น (α) 0.876

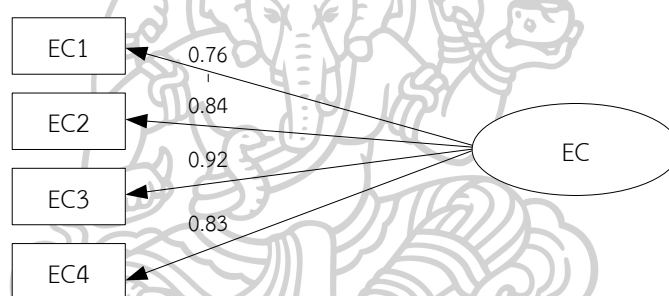
3.4.5 การตรวจสอบแบบวัด (Scale Evaluations) เป็นขั้นตอนที่สำคัญก่อนที่จะนำไปทดสอบแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ซึ่งผู้วิจัยได้ทดสอบ Kaiser-Meyer-

Okin (KMO) เพื่อเป็นการทดสอบว่าข้อมูลมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์หองค์ประกอบหรือไม่ จากผลการทดสอบพบว่าค่า 0.895 จึงสรุปได้ว่าข้อมูลมีความเหมาะสม ตามที่ Hair et al. (2010) แนะนำว่าควรมีค่ามากกว่า 0.5 จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยัน ซึ่งผลการวิเคราะห์

ตารางที่ 6 แสดงรายละเอียดของเกณฑ์ดัชนีตรวจสอบความสอดคล้อง

ดัชนีตรวจสอบความสอดคล้อง	ค่าที่เป็นไปได้	ค่าที่ยอมรับได้
ดัชนีความกลมกลืนแบบสัมบูรณ์ (Absolute Fit Indices)		
ค่าสถิติไคสแควร์ (χ^2)	0 - 1	χ^2 ไม่มีนัยสำคัญหรือค่า p -value มากกว่า 0.05
ค่าไคสแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df)	0 - ค่าบวก	มีค่าน้อยกว่า 3.00
<i>Goodness of Fit</i> ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดี (GFI) ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีที่ปรับแก้แล้ว (AGFI)	0 - 1	ควรมีค่า 0.9 ขึ้นไป
<i>Badness of Fit</i> ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMR)	0 - 1	ค่ายิ่งน้อยยิ่งดี
ดัชนีรากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA)	0 - ค่าบวก	ควรมีค่าอยู่ในช่วง 0.05 - 0.08
ดัชนีความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Indices)		
ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีอิงเกณฑ์ (NFI) ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีเชิงเปรียบเทียบ (CFI) ดัชนีความสอดคล้องที่เพิ่มขึ้น (IFI) ระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบของ Tucker และ Lewis (TLI)	0 - 1	ควรมีค่า 0.9 ขึ้นไป

สามารถใช้ประเมินความเที่ยงตรงของแบบวัด โดยใช้เกณฑ์ดัชนีความสอดคล้องที่ Kline (2005) กำหนด แสดงตามตารางที่ 6 โดยผลการวิเคราะห์หลังจากปรับแก้ค่าดัชนีความสอดคล้องตามที่ Hair et al. (2010) แนะนำแล้วพบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของทุกข้อคำถามที่ผู้วิจัยนำมาทดสอบมีค่าอยู่ระหว่าง 0.6 – 0.9 ซึ่งค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ในช่วงที่ยอมรับได้ ตามข้อเสนอแนะของ Hair et al. (2010) จากนั้นค่าน้ำหนักองค์ประกอบของทุกข้อคำถามจะนำไปคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นเชิงองค์ประกอบของตัวแปร (Composite Reliability) โดยทุกตัวแปรมีความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.82 – 0.90 ซึ่ง Bagozzi and Yi (2012) ให้คำแนะนำควรมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไปและจากการเปรียบเทียบมีค่าใกล้เคียงกับค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ในโปรแกรมสำเร็จรูป โดยอธิบายรายละเอียดการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันรายตัวแปร ดังนี้



รูปที่ 8 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงความกังวลต่อสิ่งแวดล้อม

ตารางที่ 7 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดความกังวลต่อสิ่งแวดล้อม

แบบวัด	Standardized Loading	Composite Reliability
<i>ความกังวลต่อสิ่งแวดล้อม</i>		0.904
1. ท่านมีความกังวลเรื่องมลพิษทางอากาศที่มาจากโรงงานอุตสาหกรรม	0.760	
2. ท่านมีความกังวลเรื่องสารกำจัดศัตรูพืชและสารเคมีที่ใช้ในการเกษตร	0.840	
3. ท่านมีความกังวลเรื่องมลภาวะทางน้ำในประเทศ	0.915	
4. ท่านมีความกังวลเรื่องอุณหภูมิที่สูงขึ้นของโลกอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพอากาศ	0.829	

ตารางที่ 8 แสดงค่าดัชนีก่อนและหลังปรับแก้ค่าของตัวแปรแฝงความกังวลต่อสิ่งแวดล้อม

ค่าสถิติ	ก่อนปรับแก้ค่า	หลังปรับแก้ค่า
CMIN/DF	9.27	4.030
RMR	0.01	0.01
GFI	0.98	0.99
AGFI	0.87	0.94
TLI	0.95	0.98
NFI	0.98	1.00
IFI	0.98	1.00
CFI	0.98	1.00
RMSEA	0.15	0.09

จากรูปที่ 8 และตารางที่ 7 แสดงผลการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันของความกังวลต่อสิ่งแวดล้อม พบว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเกาะกลุ่มอยู่ระหว่าง 0.76 – 0.92 และนำไปคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นเชิงองค์ประกอบได้ 0.904 และเปรียบเทียบดัชนีความสอดคล้องตามตารางที่ 8



รูปที่ 9 แสดงการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันของความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษ์สิ่งแวดล้อม

ตารางที่ 9 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อม

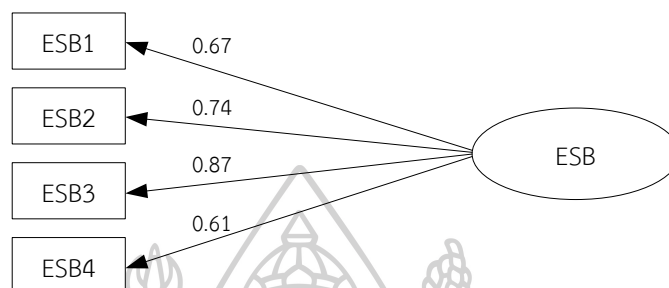
แบบวัด	Standardized Loading	Composite Reliability
ความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อม		0.887
1. ท่านเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานต่างๆ	0.716	
2. ท่านวางแผนจะเข้าร่วมกิจกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานต่างๆ	0.755	
3. เมื่อมีโอกาส ท่านพยายามจะเข้าร่วมกิจกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	0.911	
4. เมื่อมีโอกาส ท่านคิดว่าจะเข้าไปมีส่วนร่วมกับการจัดกิจกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	0.863	

ตารางที่ 10 แสดงค่าดัชนีก่อนและหลังปรับแก้ค่าของตัวแปรแฝงความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อม

ค่าสถิติ	ก่อนปรับแก้ค่า	หลังปรับแก้ค่า
CMIN/DF	17.81	0.53
RMR	0.02	0.00
GFI	0.95	1.00
AGFI	0.75	0.99
TLI	0.89	1.00
NFI	0.96	1.00
IFI	0.96	1.00
CFI	0.96	1.00
RMSEA	0.22	0.00

จากรูปที่ 9 และตารางที่ 9 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อม ผู้วิจัยได้ตัดข้อคำถาม “ท่านเต็มใจที่จะจ่ายเงินเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม” ออกเนื่องจากมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำกว่า 0.5 หลังจากที่ได้ตัดข้อ

คำถามออก 1 ข้อ พบว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเกาะกลุ่มอยู่ระหว่าง 0.72 – 0.91 และนำไปคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นเชิงองค์ประกอบได้ 0.887 และเปรียบเทียบดัชนีความสอดคล้องตามตารางที่ 10



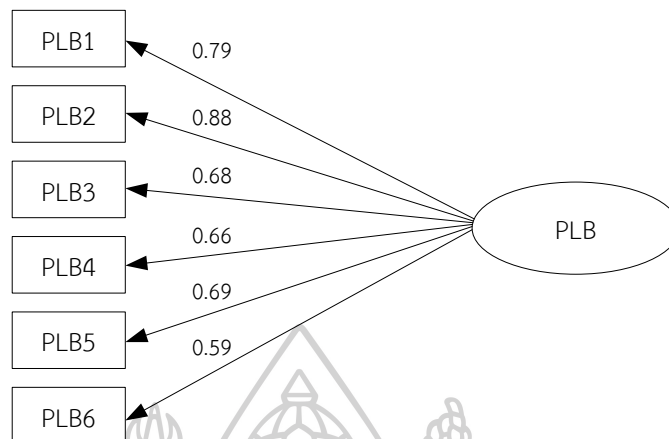
รูปที่ 10 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงพฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม

ตารางที่ 11 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดพฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม

แบบวัด	Standardized Loading	Composite Reliability
พฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม		0.815
1. เมื่อท่านมีรายได้พิเศษ ท่านได้บริจาคเงินบางส่วนให้กับองค์กรด้านสิ่งแวดล้อม	0.669	
2. ท่านได้เข้าร่วมและมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในกลุ่มอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	0.737	
3. ท่านช่วยหาเงินหรือระดมทุนเพื่อปกป้องสิ่งแวดล้อมเมื่อมีโอกาส	0.866	
4. ท่านมักเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	0.611	

จากรูปที่ 10 และตารางที่ 11 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของพฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม ผู้วิจัยได้ตัดข้อคำถาม “ท่านมักให้ความร่วมมือกับชุมชน เรื่องการคัดแยกขยะ” ออกเนื่องจากมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำกว่า 0.5 หลังจากที่ได้ตัดข้อคำถามออก 1 ข้อ

พบว่ามิต้าน้ำหนักองค์ประกอบเกาะกลุ่มอยู่ระหว่าง 0.61 – 0.87 และนำไปคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นเชิงองค์ประกอบได้ 0.815 และไม่มีการปรับแก้ค่าดัชนีความสอดคล้อง



รูปที่ 11 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัว

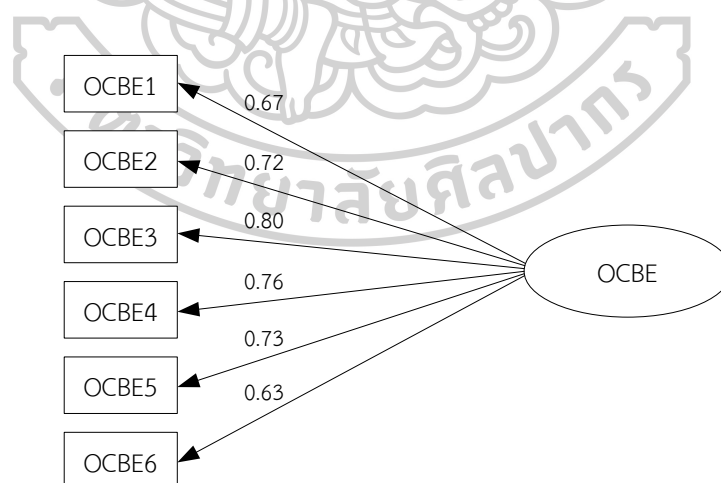
ตารางที่ 12 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบ และค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัว

แบบวัด	Standardized Loading	Composite Reliability
พฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัว		0.863
1. ท่านปิดโทรทัศน์ทุกครั้งเมื่อไม่ได้ใช้งาน	0.788	
2. ท่านปิดไฟทุกครั้งเมื่อไม่ได้ใช้งาน	0.879	
3. ท่านไม่เปิดน้ำทิ้งไว้ในขณะที่ท่านกำลังแปรงฟัน	0.681	
4. ท่านใช้บันไดแทนลิฟต์ในการขึ้น-ลงระหว่างชั้น	0.656	
5. ท่านเลือกใช้หลอดไฟที่ประหยัดพลังงานในบ้านของท่าน	0.685	
6. ท่านพยายามซื้อเครื่องใช้ไฟฟ้าที่ประหยัดพลังงานมาใช้ที่บ้าน	0.590	

ตารางที่ 13 แสดงค่าดัชนีก่อนและหลังปรับแก้ค่าของตัวแปรแฝงพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัว

ค่าสถิติ	ก่อนปรับแก้ค่า	หลังปรับแก้ค่า
CMIN/DF	15.34	5.34
RMR	0.05	0.03
GFI	0.88	0.97
AGFI	0.71	0.90
TLI	0.79	0.94
NFI	0.87	0.96
IFI	0.87	0.97
CFI	0.87	0.97
RMSEA	0.20	0.11

จากรูปที่ 11 และตารางที่ 12 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของพฤติกรรม การใช้ชีวิตส่วนตัว พบว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเกาะกลุ่มอยู่ระหว่าง 0.59 – 0.88 และนำไป คำนวณหาค่าความเชื่อมั่นเชิงองค์ประกอบได้ 0.863 และเปรียบเทียบดัชนีความสอดคล้องตามตาราง ที่ 13



รูปที่ 12 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรเรื่องการรักษาสิ่งแวดล้อม

ตารางที่ 14 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสีสิ่งแวดล้อม

แบบวัด	Standardized Loading	Composite Reliability
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสีสิ่งแวดล้อม		0.865
1. ท่านโน้มน้ำหนักองค์กรของท่านซื้อผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม	0.674	
2. ท่านช่วยลดปริมาณการใช้พลังงานไฟฟ้าในที่ทำงาน	0.715	
3. ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งจัดโดยองค์กรของท่าน	0.801	
4. ท่านแนะนำให้เพื่อนร่วมงานของท่านลดปริมาณวัสดุที่ใช้	0.759	
5. ท่านส่งเสริมให้องค์กรของท่านสนับสนุนกิจกรรมการกุศลด้านสิ่งแวดล้อม	0.727	
6. ท่านส่งเสริมให้องค์กรของท่านลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม	0.632	

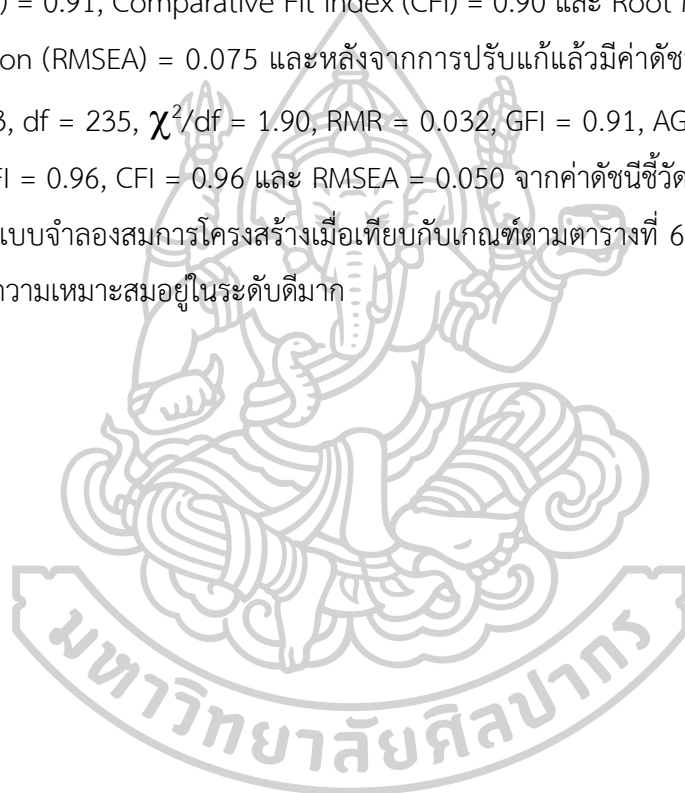
ตารางที่ 15 แสดงค่าดัชนีก่อนและหลังปรับแก้ค่าของตัวแปรแฝงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสีสิ่งแวดล้อม

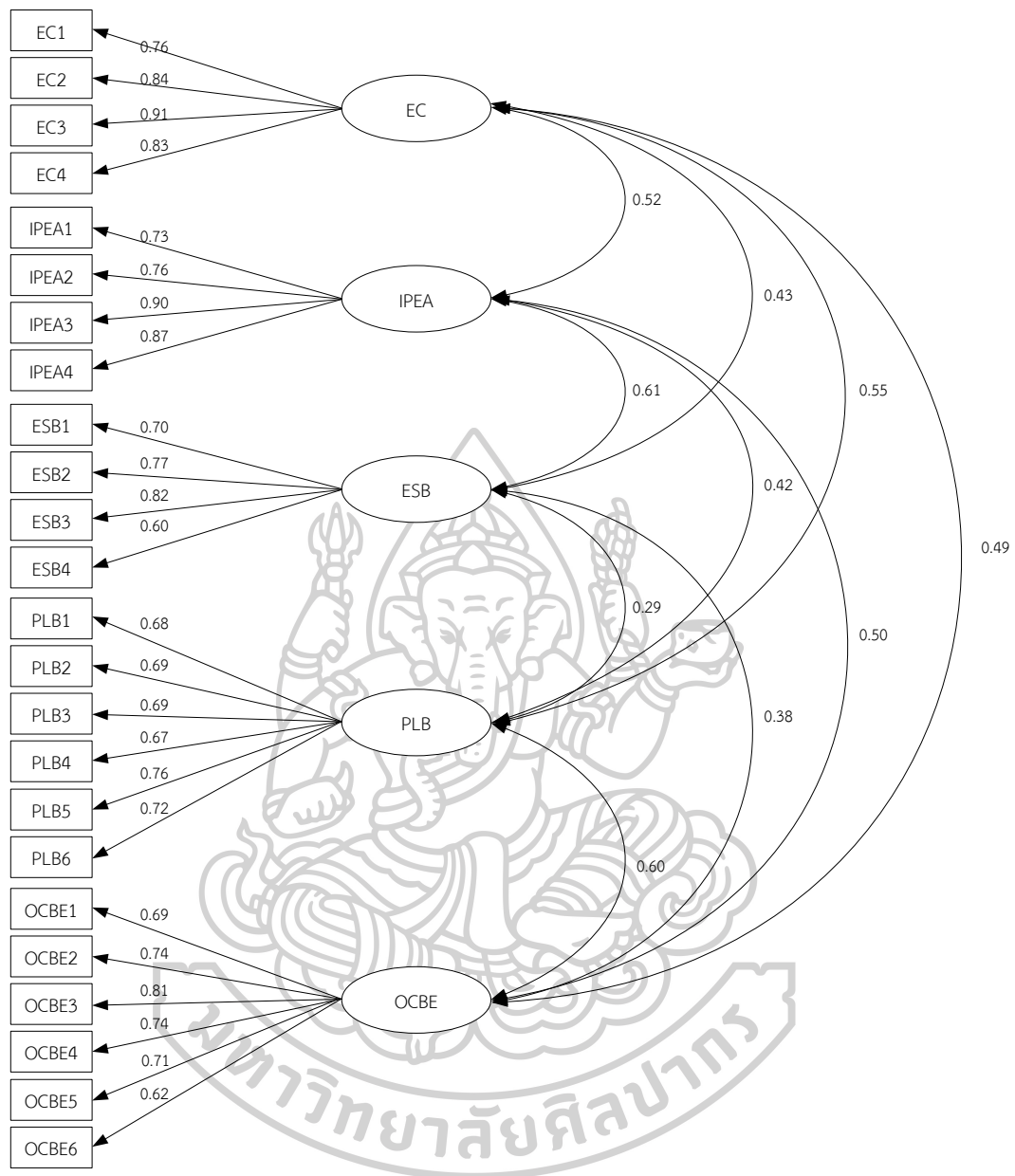
ค่าสถิติ	ก่อนปรับแก้ค่า	หลังปรับแก้ค่า
CMIN/DF	12.85	2.90
RMR	0.04	0.02
GFI	0.90	0.98
AGFI	0.76	0.94
TLI	0.83	0.97
NFI	0.89	0.98
IFI	0.90	0.99
CFI	0.90	0.99
RMSEA	0.18	0.07

จากรูปที่ 12 และตารางที่ 14 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสีสิ่งแวดล้อม พบว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเกาะกลุ่มอยู่

ระหว่าง 0.63 – 0.80 และนำไปคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นเชิงองค์ประกอบได้ 0.865 และเปรียบเทียบดัชนีความสอดคล้องตามตารางที่ 15

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ประเมินความสอดคล้องของแบบจำลองการวัด (Measurement Model) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ตามรูปที่ 13 ซึ่งดัชนีก่อนปรับแก้ (Modification Indices) มีค่า Model Fit statistics $\chi^2 = 722.070$, $df = 242$, $\chi^2/df = 2.98$, Root Mean Square Residual (RMR) = 0.037, Goodness of Fit Index (GFI) = 0.86, Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.82, Tucker-Lewis Index (TLI) = 0.89, Normed Fit Index (NFI) = 0.86, Incremental Fit Index (IFI) = 0.91, Comparative Fit Index (CFI) = 0.90 และ Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.075 และหลังจากการปรับแก้แล้วมีค่าดัชนี Model Fit statistics $\chi^2 = 445.973$, $df = 235$, $\chi^2/df = 1.90$, RMR = 0.032, GFI = 0.91, AGFI = 0.90, TLI = 0.95, NFI = 0.92, IFI = 0.96, CFI = 0.96 และ RMSEA = 0.050 จากค่าดัชนีชี้วัดความเหมาะสมที่ได้จากการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างเมื่อเทียบกับเกณฑ์ตามตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่าโดยรวมแบบจำลองมีความเหมาะสมอยู่ในระดับดีมาก





รูปที่ 13 แสดงแบบจำลองการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

Note: EC คือความกังวลต่อสิ่งแวดล้อม, IPEA คือความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อม, ESB คือพฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม, PLB คือพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัว และ OCBE คือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสีสิ่งแวดล้อม

3.4.6 การประเมินความเที่ยงตรง (Assessing Validity) เป็นขั้นตอนที่ตรวจสอบว่าแบบวัดหรือข้อคำถามของแต่ละตัวแปรมีความแตกต่างกัน (Fornell & Larcker, 1981) ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของตัวแปรด้วยการหาค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average

Variance Extraction: AVE) และค่าความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity) โดยแสดงค่าตามตารางที่ 16 และอธิบายรายละเอียดย่อย ดังต่อไปนี้

- 1) ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (AVE) ใช้สำหรับตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาในส่วนของความเที่ยงตรงเชิงลู่เข้า (Convergent Validity) ซึ่งควรมีค่ามากกว่า 0.5 (Fornell & Larcker, 1981) และค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ถูกอธิบายด้วยตัวแปรแฝง (Latent Variable) โดยค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ สามารถคำนวณได้จาก

$$AVE = \frac{\sum_{i=1}^n \lambda_i^2}{\sum_{i=1}^n \lambda_i^2 + \sum_{i=1}^k \text{Var}(e_i)}$$

โดย k คือจำนวนข้อคำถาม, λ_i = ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของข้อคำถามนั้นๆ และ $\text{Var}(e_i)$ คือความแปรปรวนของข้อคำถามนั้นๆ

- 2) ค่าความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity) ใช้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบวัดตามแนวคิดเชิงทฤษฎี โดยใช้วิธีการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้กับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปร โดยหาค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (AVE) และค่าความเที่ยงตรงเชิงจำแนกควรมีค่ามากกว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการเปรียบเทียบกับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามแถว (Row) และหลัก (Column) ที่อยู่ในแนวเดียวกันกับค่าความเที่ยงตรงเชิงจำแนกนั้นๆ (Fornell & Larcker, 1981)

จากการหาค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้และค่าความเชื่อมั่นเชิงองค์ประกอบด้วยการนำค่าน้ำหนักองค์ประกอบไปคำนวณ พบว่าค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้มีค่าอยู่ระหว่าง 0.518 – 0.702 ค่าความเชื่อมั่นเชิงองค์ประกอบมีค่ามากกว่า 0.7 ทั้งหมด และค่าความเที่ยงตรงเชิงจำแนกที่คำนวณจากค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความแปรปรวน (AVE) ของตัวแปรทั้งหมดมีค่าอยู่ระหว่าง 0.72 – 0.84 ซึ่งมีค่าเกิน 0.50 แสดงตามตารางที่ 16 และเมื่อประเมินผลค่าความเที่ยงตรงเชิงจำแนกโดยเปรียบเทียบกับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ตัวอย่างเช่น ตัวแปรพฤติกรรมกรรมการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อมมีค่า 0.727 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.275 และ 0.509 ซึ่งเป็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในแนวนอน และมากกว่า 0.235 และ 0.311 ซึ่งเป็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในแนวนอนตั้ง พบว่าค่าความเที่ยงตรงเชิงจำแนกทั้งหมดมีค่ามากกว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ซึ่งเป็นค่าที่เหมาะสม แสดงให้เห็นว่ามีความแตกต่างกันระหว่างแบบวัดตามแนวคิดเชิงทฤษฎี

ตารางที่ 16 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ และค่าความเที่ยงตรงเชิงจำแนก

ตัวแปร	AVE ^a	CR ^b	1	2	3	4	5
1. ความกังวลต่อสิ่งแวดล้อม	0.702	0.904	0.838				
2. ความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษ์สิ่งแวดล้อม	0.664	0.887	0.326**	0.815			
3. พฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม	0.529	0.815	0.275**	0.509**	0.727		
4. พฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัว	0.518	0.863	0.338**	0.370**	0.235**	0.720	
5. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษ์สิ่งแวดล้อม	0.519	0.865	0.225**	0.423**	0.331**	0.494**	0.720

** $p < 0.01$, ค่าความเที่ยงตรงเชิงจำแนกแสดงเป็นตัวหนาแสดงตามแนวทแยงมุม,

^aAverage Variance Extracted, ^bComposite Reliability

3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากที่จัดพิมพ์แบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว ผู้วิจัยได้ค้นหารายชื่อโรงแรมและที่พักในอำเภอชะอำโดยสามารถดาวน์โหลดจากเว็บไซต์ของสำนักงานจังหวัดเพชรบุรีได้โดยตรง ส่วนอำเภอหัวหิน ผู้วิจัยไม่สามารถหาข้อมูลได้จากอินเทอร์เน็ต จึงติดต่อศูนย์ท่องเที่ยวเทศบาลหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์เพื่อขอความอนุเคราะห์สำเนาเอกสารข้อมูลโรงแรมจากเจ้าหน้าที่ของศูนย์ท่องเที่ยว จากนั้นผู้วิจัยได้ติดต่อกับโรงแรมและที่พักขนาดกลางและขนาดเล็กในอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ก่อน โดยติดผ่านทางโทรศัพท์เพื่อสอบถามจำนวนพนักงาน และขออนุญาตเข้าไปแจกแบบสอบถามในจำนวนที่เหมาะสมกับจำนวนของพนักงาน แต่เนื่องจากโรงแรมและที่พักขนาดกลางและขนาดเล็กในพื้นที่ดังกล่าว โดยส่วนใหญ่มีจำนวนพนักงานในแต่ละโรงแรมและที่พักน้อยมากประมาณ 3 – 20 คน ทำให้แจกแบบสอบถามได้ไม่มากและใช้เวลานานอยู่พอสมควร ดังนั้นผู้วิจัยจึงว่าจ้างคนพื้นที่ที่ค้าขายอยู่ในพื้นที่ดังกล่าวเป็นผู้แจกและเก็บแบบสอบถาม โดยให้เขียนระบุชื่อโรงแรมและที่พักจำนวนที่เก็บ เก็บแยกชุดในแต่ละโรงแรมและที่พัก โดยรวมแล้วโรงแรมและที่พักขนาดกลางและ

ขนาดเล็กในอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี เนื่องจากได้คนพื้นที่ช่วยแจกแบบสอบถาม และโรงแรมมีจำนวนมากอยู่ติดกัน จึงใช้เวลาไม่นานในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บข้อมูลลำดับถัดไปคือโรงแรมและที่พักขนาดกลางและขนาดเล็กในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์นั้น โดยติดต่อผ่านทางโทรศัพท์เพื่อสอบถามจำนวนพนักงาน และขออนุญาตเข้าไปแจกแบบสอบถามในจำนวนที่เหมาะสมกับจำนวนของพนักงานเช่นเดียวกับอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี แต่เนื่องจากโรงแรมและที่พักในพื้นที่ดังกล่าวเป็นโรงแรมขนาดใหญ่ทำให้ไม่สามารถเก็บข้อมูลได้ และโรงแรมขนาดกลางบางแห่งมีความยากลำบากในการเข้าไปแจกแบบสอบถาม นอกจากนี้โรงแรมยังมีพื้นที่ห่างกัน เช่น เขาตะเกียบ เขาเต่า แต่อย่างไรก็ตามผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์จากคนรู้จักในการติดต่อประสานงานเพื่อเข้าไปเก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่ดังกล่าวได้สะดวกมากยิ่งขึ้น ซึ่งใช้เวลาเก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดประมาณ 2 สัปดาห์ โดยต้องการแบบสอบถามจำนวน 350 ชุด แต่เพื่อป้องกันข้อผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น ดังนั้นผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไป 2 อำเภอรวมทั้งสิ้น 400 ชุด และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวนทั้งสิ้น 358 ชุด คิดเป็นร้อยละ 89.5

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

3.6.1 วิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

3.6.2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามหรือพนักงานของธุรกิจโรงแรม และที่พักขนาดกลางและขนาดเล็กของตัวแปรทั้งหมดที่ผู้วิจัยทำการศึกษา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) โดยการตีความหมายจากการคำนวณค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์การให้คะแนน ด้วยสูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{ความกว้างอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

โดยช่วงความกว้างอันตรภาคชั้นสามารถนำมาแปลความหมายได้ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.80

หมายความว่า ระดับต่ำที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.81 – 2.60	หมายความว่า	ระดับต่ำ
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.61 – 3.40	หมายความว่า	ระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41 – 4.20	หมายความว่า	ระดับสูง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.21 – 5.00	หมายความว่า	ระดับสูงที่สุด

3.6.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยแบ่งออก 2 วิธี ดังนี้

1) ใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) เพื่อทดสอบคุณสมบัติของตัวแปรต้น และตัวแปรตาม โดยมีความหมายของสัญลักษณ์ ดังนี้

X	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
SD	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
Sig	หมายถึง	ระดับมีความนัยสำคัญทางสถิติ
*	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

การพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระดับความสัมพันธ์ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ โดยมีเกณฑ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ โดยเกณฑ์วัดระดับความสัมพันธ์ของ Hinkle, William , and Stephen (1998) มีดังนี้

-0.90 ถึง -1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากและมีทิศทางตรงกันข้าม
-0.70 ถึง -0.90	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงและมีทิศทางตรงกันข้าม
-0.50 ถึง -0.70	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและมีทิศทางตรงกันข้าม
-0.30 ถึง -0.50	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและมีทิศทางตรงกันข้าม
0.00 ถึง -0.30	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมากและมีทิศทางตรงกันข้าม

0.00 ถึง 0.30	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมากและมีทิศทางเดียวกัน
0.30 ถึง 0.50	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน
0.50 ถึง 0.70	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน
0.70 ถึง 0.90	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูงและไปในทิศทางเดียวกัน
0.90 ถึง 1.00	หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากและไปในทิศทางเดียวกัน

เครื่องหมาย + หรือ - หน้าตัวเลขค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะแสดงถึงทิศทางของความสัมพัทธ์ดังนี้

r มีความหมาย + หมายถึง การมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง อีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าสูง)

r มีความหมาย - หมายถึง การมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูง อีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าต่ำ)

2) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระโดยใช้เกณฑ์สำหรับค่า variance inflation factors (VIF) ไม่ควรเกิน 4.0 และค่า tolerance (ส่วนกลับของค่า VIF) ไม่ควรต่ำกว่า 0.2 (Hair et al., 2010)

3.6.4 การวิเคราะห์สมมติฐานการวิจัยด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของโครงสร้างของตัวแปรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ แบบจำลองสมการโครงสร้างใช้เพื่อที่จะอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลายตัวแปรในรูปแบบของการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) หรือวิเคราะห์ปัจจัยเหตุสุ่มผลลัพธ์ (Hair et al., 2010) แบบจำลองสามารถทดสอบตัวแปรทั้งหมดพร้อมกันซึ่งแตกต่างจากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Byrne, 2010) โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

แบบจำลองทั้งหมดจะใช้การประเมินด้วยดัชนีตรวจสอบความกลมกลืน GFI ดัชนีกำหนดรูปแบบความเหมาะสมกับข้อมูลตัวอย่าง (R. P. McDonald & Ho, 2002) ซึ่ง Bagozzi and Yi (2012) เสนอแนะว่าแบบจำลองจะมีความสอดคล้องเมื่อ ค่า (χ^2) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยปกติแล้วแบบจำลองที่มีตัวแปรสังเกตจำนวนมากมักจะไม่น่าจะสอดคล้อง ดังนั้นจึงเป็นเหตุผลให้การศึกษาจะต้องวัดระดับความสอดคล้อง (Kline, 2005) ดัชนีความสอดคล้องอื่นๆที่ Bagozzi and Yi (2012)

แนะนำคือดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) ซึ่งแสดงค่าเฉลี่ยของความไม่สอดคล้องของแบบจำลองต่อระดับองศาอิสระ นอกจากนี้ NNFI และ TLI ถูกใช้สำหรับแบบจำลองที่ต้องการความละเอียดถี่ถ้วน มีความซับซ้อน ในขณะที่ดัชนีกำหนดรูปแบบความเหมาะสม (GFI) เป็นดัชนีมาตรฐานแรกที่มีความคล้ายคลึงกับค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) และดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) ใช้ประเมินการปรับปรุงแบบจำลองของผู้วิจัยเทียบกับแบบจำลองพื้นฐาน โดยดัชนีตรวจสอบความสอดคล้องทั้งหมดมีเกณฑ์ตามที่ได้แสดงไว้ในตารางที่ 3.10

โดยการวิจัยในครั้งนี้ ใช้วิธีแบบการทดสอบตัวแปรทั้งหมดด้วยการสร้างแบบจำลองสมการโครงสร้าง (SEM) การวิเคราะห์ที่ใช้ตัวแปรที่ศึกษาเข้าไปในสมการโครงสร้างพร้อมกันทุกตัว วิธีนี้มักจะใช้ในกรณีที่ต้องการทราบความสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ละตัวที่ทำการศึกษาทั้งหมด โดยมีความหมายของสัญลักษณ์ ดังนี้

R^2	หมายถึง	ค่าที่แสดงถึง อิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้งหมด ที่มีต่อตัวแปรตาม
SD	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
α	หมายถึง	ค่าความเชื่อถือได้ ของ Cronbach's alpha
β	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน
χ^2	หมายถึง	ค่าสถิติไคสแควร์
GFI, AGFI RMR	หมายถึง	กลุ่มดัชนีความกลมกลืนแบบสมบูรณ์
NFI, CFI, IFI, TLI	หมายถึง	กลุ่มดัชนีวัดความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ
p-value	หมายถึง	ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ
S.E.	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
C.R.	หมายถึง	ค่าอัตราส่วนวิกฤติ

3.6.5 สรุปผลการศึกษา ตลอดจนข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในครั้งต่อไป และจัดทำเป็นรูปเล่มเพื่อรายงานผลการศึกษา

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสีสิ่งแวดล้อม: ผลกระทบของการไหลล้นจากพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัวไปสู่การทำงาน เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลตัวอย่างจากพนักงานของธุรกิจโรงแรมและที่พักขนาดกลางและขนาดเล็ก ในเขตอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี และเขตอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 358 คน เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล จากนั้นผู้วิจัยใช้การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายในการแสดงผล ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อหาความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามหรือพนักงานของธุรกิจโรงแรมและที่พักขนาดกลางและขนาดเล็กของตัวแปรทั้งหมดที่ผู้วิจัยทำการศึกษา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis)

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง (Latent Variable) ทั้งหมดตามกรอบแนวคิด

4.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานของธุรกิจโรงแรมและที่พักขนาดกลางและขนาดเล็ก ในเขตอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี และอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 358 คน แสดงตามตารางที่ 17

จากตารางที่ 17 แสดงข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานของธุรกิจโรงแรมและที่พักขนาดกลางและขนาดเล็ก ในเขตอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี และอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 358 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 66.48 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 43.58 รองลงมาคือมีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 28.21 โดยรวมแสดงให้เห็นว่าพนักงานของธุรกิจโรงแรมและที่พักขนาดกลางและขนาดเล็กจะมีอายุระหว่าง 21 – 40 ปี ส่วนใหญ่มี

ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 67.60 ซึ่งสัมพันธ์กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 45.25 และอายุงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 1 – 5 ปี จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 63.69 โดยส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงแรมและที่พักขนาดเล็กที่มีจำนวนห้องไม่เกิน 30 ห้อง จำนวน 215 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 60.06

ตารางที่ 17 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์

ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์	ความถี่	ร้อยละ
<i>1. เพศ</i>		
ชาย	120	33.52
หญิง	238	66.48
<i>2. อายุ</i>		
21 – 30 ปี	156	43.58
31 – 40 ปี	101	28.21
41 – 50 ปี	74	20.67
51 ปีขึ้นไป	27	7.54
<i>3. ระดับการศึกษา</i>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	242	67.60
ปริญญาตรี	109	30.45
สูงกว่าปริญญาตรี	7	1.95
<i>4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน</i>		
ไม่เกิน 5,000 บาท	11	3.07
5,000 – 10,000 บาท	116	32.40
10,001 – 15,000 บาท	162	45.25
มากกว่า 15,000 บาท	69	19.28
<i>5. อายุงาน</i>		
1 – 5 ปี	228	63.69
6 – 10 ปี	74	20.67
10 ปีขึ้นไป	56	15.64
<i>6. จำนวนห้องพักในโรงแรม</i>		
ไม่เกิน 30 ห้อง	215	60.06
31 – 100 ห้อง	143	39.94

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของแต่ละตัวแปร

จากข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานของธุรกิจโรงแรมและที่พัก ขนาดกลางและขนาดเล็ก ในเขตอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี และอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 358 คน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูลซึ่งแสดงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ของตัวแปรทั้งหมดที่ผู้วิจัยใช้ศึกษาในครั้งนี้ ประกอบด้วย ความกังวลต่อสิ่งแวดล้อม ความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษ์สิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัว และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษ์สิ่งแวดล้อม ตารางที่ 18 แสดงระดับความคิดเห็นของความกังวลต่อสิ่งแวดล้อม

ความกังวลต่อสิ่งแวดล้อม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1. ท่านมีความกังวลเรื่องมลพิษทางอากาศที่มาจากรองงานอุตสาหกรรม	4.01	0.881	มาก
2. ท่านมีความกังวลเรื่องสารกำจัดศัตรูพืชและสารเคมีที่ใช้ในการเกษตร	4.11	0.823	มาก
3. ท่านมีความกังวลเรื่องมลภาวะทางน้ำในประเทศ	4.15	0.815	มาก
4. ท่านมีความกังวลเรื่องอุณหภูมิที่สูงขึ้นของโลกอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพอากาศ	4.13	0.770	มาก
ค่าเฉลี่ย	4.10	0.822	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่าระดับความคิดเห็นของความกังวลต่อสิ่งแวดล้อมของผู้ตอบแบบสอบถามจากข้อคำถามทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.01 – 4.15 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.770 – 0.881 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีการกระจายใกล้เคียงกัน

ตารางที่ 19 แสดงระดับความคิดเห็นของความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษ์สิ่งแวดล้อม

ความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษ์สิ่งแวดล้อม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1. ท่านเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานต่างๆ	3.93	0.832	มาก
2. ท่านวางแผนจะเข้าร่วมกิจกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานต่างๆ	3.78	0.782	มาก
3. เมื่อมีโอกาส ท่านพยายามจะเข้าร่วมกิจกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	3.82	0.788	มาก
4. เมื่อมีโอกาส ท่านคิดว่าจะเข้าไปมีส่วนร่วมกับการจัดกิจกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	3.86	0.720	มาก
ค่าเฉลี่ย	3.85	0.780	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่าระดับความคิดเห็นของความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษ์สิ่งแวดล้อมของผู้ตอบแบบสอบถามจากข้อคำถามทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.78 – 3.93 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.720 – 0.832 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีการกระจายใกล้เคียงกัน แต่ข้อคำถาม “เมื่อมีโอกาส ท่านคิดว่าจะเข้าไปมีส่วนร่วมกับการจัดกิจกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม” มีการกระจายต่ำกว่าข้อคำถามอื่น เพราะผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบในข้อคำถามนี้มีระดับความคิดเห็นใกล้เคียงกันมากกว่าข้อคำถามอื่นๆ

ตารางที่ 20 แสดงระดับความคิดเห็นของพฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม

พฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1. เมื่อท่านมีรายได้พิเศษ ท่านได้บริจาคเงินบางส่วนให้กับองค์กรด้านสิ่งแวดล้อม	3.58	0.839	มาก
2. ท่านได้เข้าร่วมและมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในกลุ่มอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	3.53	0.832	มาก
3. ท่านช่วยหาเงินหรือระดมทุนเพื่อปกป้องสิ่งแวดล้อมเมื่อมีโอกาส	3.49	0.833	มาก
4. ท่านมักเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	3.25	0.949	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	3.46	0.863	มาก

จากตารางที่ 20 พบว่าระดับความคิดเห็นของพฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อมของผู้ตอบแบบสอบถามจากข้อคำถามทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.25 – 3.58 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.720 – 0.832 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีการกระจายใกล้เคียงกัน แต่ข้อคำถาม “ท่านมักเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม” มีการกระจายสูงกว่าข้อคำถามอื่น เพราะผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบในข้อคำถามนี้มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมากกว่าข้อคำถามอื่นๆ

ตารางที่ 21 แสดงระดับความคิดเห็นของพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัว

พฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัว	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1. ท่านปิดโทรทัศน์ทุกครั้งเมื่อไม่ได้ใช้งาน	4.04	0.873	มาก
2. ท่านปิดไฟทุกครั้งเมื่อไม่ได้ใช้งาน	4.06	0.876	มาก
3. ท่านไม่เปิดน้ำทิ้งไว้ในขณะที่ท่านกำลังแปรงฟัน	3.93	0.879	มาก
4. ท่านใช้บันไดแทนลิฟต์ในการขึ้น-ลงระหว่างชั้น	3.84	0.829	มาก
5. ท่านเลือกใช้หลอดไฟที่ประหยัดพลังงานในบ้านของท่าน	4.01	0.857	มาก
6. ท่านพยายามซื้อเครื่องใช้ไฟฟ้าที่ประหยัดพลังงานมาใช้ที่บ้าน	4.08	0.835	มาก
ค่าเฉลี่ย	3.99	0.858	มาก

จากตารางที่ 21 พบว่าระดับความคิดเห็นของพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามจากข้อความทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.84 – 4.08 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.829 – 0.879 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีการกระจายใกล้เคียงกัน

ตารางที่ 22 แสดงระดับความคิดเห็นของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสิ่งแวดล้อม

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสิ่งแวดล้อม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1. ท่านโน้มน้ำหนักให้องค์กรของท่านชื่อผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม	3.80	0.817	มาก
2. ท่านช่วยลดปริมาณการใช้พลังงานไฟฟ้าในที่ทำงาน	3.95	0.760	มาก
3. ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งจัดโดยองค์กรของท่าน	3.85	0.817	มาก
4. ท่านแนะนำให้เพื่อนร่วมงานของท่านลดปริมาณวัสดุที่ใช้	3.76	0.768	มาก
5. ท่านส่งเสริมให้องค์กรของท่านสนับสนุนกิจกรรมการกุศลด้านสิ่งแวดล้อม	3.76	0.872	มาก
6. ท่านส่งเสริมให้องค์กรของท่านลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม	3.84	0.825	มาก
ค่าเฉลี่ย	3.83	0.81	มาก

จากตารางที่ 22 พบว่าระดับความคิดเห็นของพฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อมของผู้ตอบแบบสอบถามจากข้อความทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.80 – 3.95 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.76 – 0.872 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีการกระจายใกล้เคียงกัน แต่สำหรับข้อความ “ท่านส่งเสริมให้องค์กรของท่านสนับสนุนกิจกรรมการกุศลด้านสิ่งแวดล้อม” มีการกระจายสูงกว่าข้อความอื่น เพราะผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบในข้อความนี้มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมากกว่าข้อความอื่นๆ

4.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

จากตารางที่ 23 การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา เพื่อประเมินว่าตัวแปรทุกตัวที่ใช้ในการทดสอบตามกรอบแนวคิดมีความสัมพันธ์กันสูงมากเกินไปหรือไม่ ซึ่งจะทำให้การวิเคราะห์เกิดความไม่แน่ชัดว่าตัวแปรอิสระใดที่ส่งผลต่อตัวแปรตามบ้าง ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Analysis) พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ซึ่งเป็นค่าที่บอกความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีค่าอยู่ระหว่าง 0.225 - 0.509 โดยส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสิ่งแวดล้อม แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมมีความคล้ายคลึงกัน และมีแนวโน้มที่จะไหลลื่นได้ ยกเว้นความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัวกับพฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม และความสัมพันธ์ระหว่างความกังวลต่อสิ่งแวดล้อมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก โดยใช้เกณฑ์ตามหัวข้อ 3.6.3 ในบทที่ 3

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ประเมินค่า Multicollinearity โดยการทดสอบ Variance Inflation Factor (VIF) และ Tolerance ซึ่งเป็นปัจจัยในการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระในแบบจำลองว่ามีความสัมพันธ์กันมากน้อยหรือไม่ พบว่ามีค่า VIF มีค่าระหว่าง 1.162 - 1.483 และ Tolerance มีค่าระหว่าง 0.674 - 0.860 ตามตารางที่ 24 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระที่ใช้พยากรณ์ตัวแปรตามไม่มีความสัมพันธ์กัน โดย Hair et al. (2010) ให้ข้อสังเกตว่าถ้า VIF มากกว่า 4.0 หรือ Tolerance น้อยกว่า 0.2 จะทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity

ตารางที่ 23 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ตัวแปร	1	2	3	4	5
1. ความกังวลต่อสิ่งแวดล้อม					
2. ความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อม	0.326**				
3. พฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม	0.275**	0.509**			
4. พฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัว	0.338**	0.370**	0.235**		
5. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสิ่งแวดล้อม	0.225**	0.423**	0.331**	0.494**	

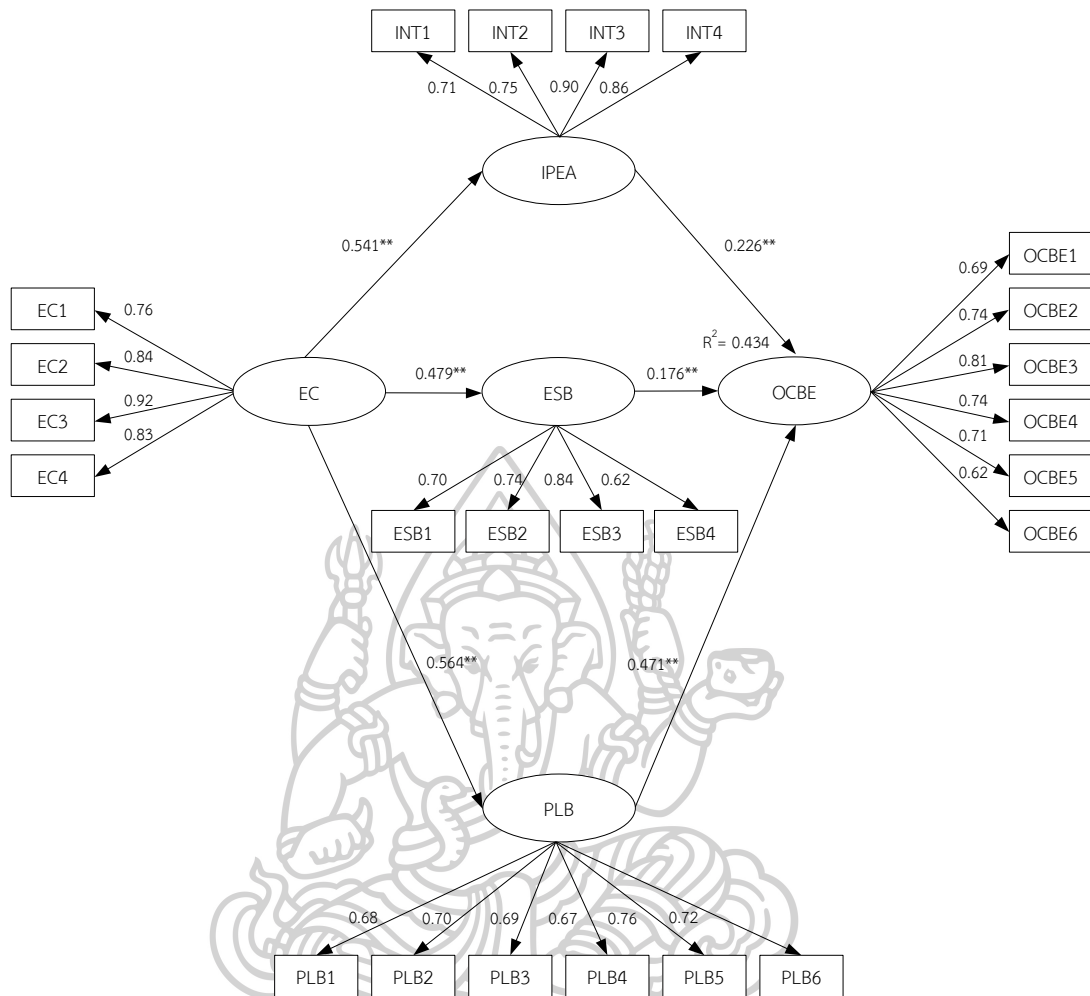
** $p < 0.01$

ตารางที่ 24 แสดงค่า VIF และ Tolerance

ตัวแปร	VIF	Tolerance
1. ความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อม	1.483	0.674
2. พฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม	1.355	0.738
3. พฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัว	1.162	0.860

4.4 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง

จากกรอบแนวคิดที่ได้อธิบายในบทที่ 2 รูปที่ 6 ไปแล้วนั้น ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบกรอบแนวคิดดังกล่าวด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) ด้วยวิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์สูงสุด (Maximum Likelihood Estimation) โดยเป็นค่าตั้งต้น (Default) ของโปรแกรมสำเร็จรูป เป็นการประมาณค่าพารามิเตอร์สูงสุดโดยสมมติว่าตัวแปรสังเกต (Observer Variable) ที่ใช้ในการศึกษามีการแจกแจงเป็นแบบปกติหลายตัวแปร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีความเป็นอิสระ รูปแบบการแจกแจงข้อมูลไม่เบ้ ไม่โด่งจนผิดปกติ (Kimmo, 2011) ซึ่งความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม และพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัว สามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรตามคือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสีสิ่งแวดล้อม ได้เป็นร้อยละ 43.4 และจากผลการทดสอบแบบจำลองสมการโครงสร้างตามรูปที่ 14 ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าดัชนีตรวจสอบความสอดคล้องคือ $\chi^2/df = 1.899$, Root Mean Square Residual (RMR) = 0.039, Goodness of Fit Index (GFI) = 0.91, Tucker-Lewis Index (TLI) = 0.95, Normed Fit Index (NFI) = 0.92, Incremental Fit Index (IFI) = 0.96, Comparative Fit Index (CFI) = 0.96 โดยตามคำแนะนำของ (Kline, 2005) คือหากค่ายิ่งเข้าใกล้ 1 มากเท่าไรจะแสดงถึงความสอดคล้องยิ่งมากตามไปด้วย และ Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.050 สอดคล้องกับคำแนะนำของ Marsh, Hau, and Wen (2004) ที่แนะนำว่าค่า RMSEA ไม่ควรมีค่าเกิน 0.07 แสดงให้เห็นว่าแบบจำลองที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องในระดับดีมาก



รูปที่ 14 ผลการวิเคราะห์กรอบแนวคิดด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง

Note: EC คือความกังวลต่อสิ่งแวดล้อม, IPEA คือความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อม, ESB คือพฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม, PLB คือพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัว และ OCBE คือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสีสิ่งแวดล้อม

ผลจากการทดสอบสมมติฐานทั้ง 6 สมมติฐานในการศึกษาครั้งนี้ ด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง ผลจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ยอมรับสมมติฐานทั้งหมด ตามตารางที่ 25 และรูปที่ 15 และอธิบายรายละเอียดดังนี้

สมมติฐานที่ 1 เป็นการทดสอบอิทธิพลของความกังวลต่อสิ่งแวดล้อมที่มีต่อความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อม ผลพบว่าความกังวลต่อสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p < 0.05$)

ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) = 0.541 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 แสดงให้เห็นว่าเมื่อพนักงานของธุรกิจโรงแรมและที่พักมีความกังวลต่อสิ่งแวดล้อมก็จะส่งผลให้มีความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษ์สิ่งแวดล้อม

สมมติฐานที่ 2 เป็นการทดสอบความกังวลต่อสิ่งแวดล้อมที่มีต่อพฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม ผลพบว่าความกังวลต่อสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p < 0.05$) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) = 0.479 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 แสดงให้เห็นว่าเมื่อพนักงานของธุรกิจโรงแรมและที่พักมีความกังวลต่อสิ่งแวดล้อมก็จะส่งผลให้แสดงพฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อมออกมา

สมมติฐานที่ 3 เป็นการทดสอบความกังวลต่อสิ่งแวดล้อมที่มีต่อพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัว ผลพบว่าความกังวลต่อสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p < 0.05$) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) = 0.564 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 3 แสดงให้เห็นว่าเมื่อพนักงานของธุรกิจโรงแรมและที่พักมีความกังวลต่อสิ่งแวดล้อมก็จะส่งผลให้แสดงพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัวออกมา

สมมติฐานที่ 4 เป็นการทดสอบความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษ์สิ่งแวดล้อมที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษ์สิ่งแวดล้อม ผลพบว่าความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษ์สิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษ์สิ่งแวดล้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p < 0.05$) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) = 0.226 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 4 แสดงให้เห็นว่าเมื่อพนักงานของธุรกิจโรงแรมและที่พักมีความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษ์สิ่งแวดล้อมก็จะส่งผลให้แสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษ์สิ่งแวดล้อมออกมาในการทำงาน

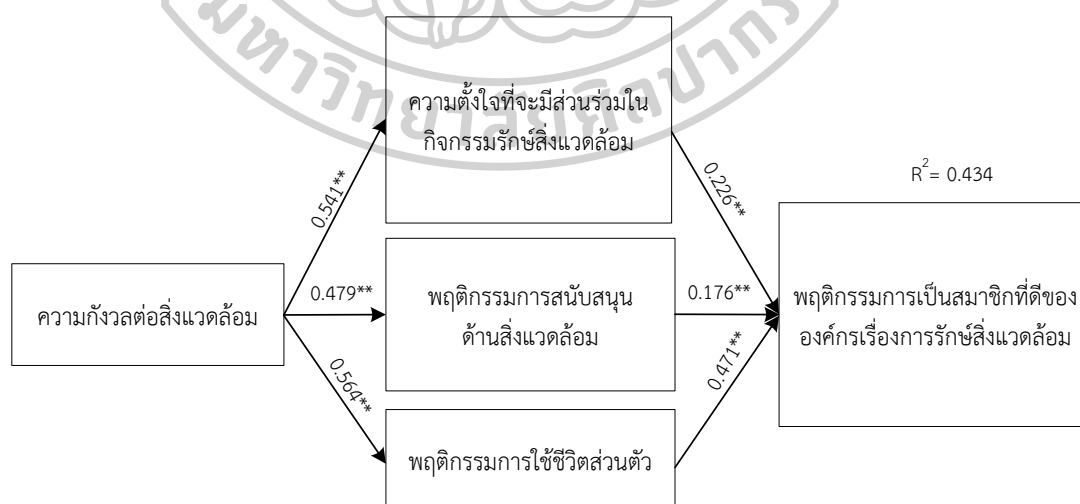
สมมติฐานที่ 5 เป็นการทดสอบพฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อมที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษ์สิ่งแวดล้อม ผลพบว่าพฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษ์สิ่งแวดล้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p < 0.05$) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) = 0.176 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 5 แสดงให้เห็นว่าเมื่อพนักงานของธุรกิจโรงแรมและที่พักมีพฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อมก็จะส่งผลให้แสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษ์สิ่งแวดล้อมออกมาในการทำงาน

สมมติฐานที่ 6 เป็นการทดสอบพฤติกรรมกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัวที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสีสิ่งแวดล้อม ผลพบว่าพฤติกรรมกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัวมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสีสิ่งแวดล้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p < 0.05$) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) = 0.471 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 6 แสดงให้เห็นว่าเมื่อพนักงานของธุรกิจโรงแรมและที่พักมีพฤติกรรมกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัวก็จะส่งผลให้แสดงพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสีสิ่งแวดล้อมออกมาในการทำงาน

ตารางที่ 25 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	เส้นทาง	Beta (β)	S.E.	C.R.	p-value
1	EC---->IPEA	0.541	0.053	9.200	0.000
2	EC---->ESB	0.479	0.069	7.150	0.000
3	EC---->PLB	0.564	0.063	8.763	0.000
4	IPEA---->OCBE	0.226	0.052	4.058	0.000
5	ESB---->OCBE	0.176	0.056	2.995	0.003
6	PLB---->OCBE	0.471	0.057	7.197	0.000

Note: EC คือความกังวลต่อสิ่งแวดล้อม, IPEA คือความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อม, ESB คือพฤติกรรมกรรมการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม, PLB คือพฤติกรรมกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัว และ OCBE คือพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสีสิ่งแวดล้อม



รูปที่ 15 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานระหว่างตัวแปรและค่าความผันแปรของตัวแปรตาม

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ ผู้วิจัยมีจุดมุ่งหมายเพื่อสรุปผลโดยรวมในการศึกษาเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสีสิ่งแวดล้อม: ผลกระทบของการไหลล้นจากพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัวไปสู่การทำงาน ซึ่งเป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ตามกรอบแนวคิดที่ได้พัฒนาขึ้นในบทที่ 2 ในส่วนนี้ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์มาอธิบายความทางสถิติและสรุปผล และในส่วนของสรุปอภิปรายผลเป็นการอธิบายกรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากทฤษฎีพื้นฐานในบทที่ 2 และยืนยันความสอดคล้องระหว่างทฤษฎีกับผลของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอในส่วนของข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์สำหรับงานวิจัยในครั้งต่อไป

5.1 สรุปผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างของการศึกษาในครั้งนี้คือพนักงานของธุรกิจโรงแรมและที่พักขนาดกลางและขนาดเล็ก ในเขตอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี และเขตอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งแบ่งสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling Design) จากนั้นจึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling Design) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนที่ดีของประชากรทั้งหมดในพื้นที่ดังกล่าว

เมื่อทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษาแล้ว จึงเก็บข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างด้วยการแจกแบบสอบถามกับพนักงานที่เป็นระดับหัวหน้า พนักงานต้อนรับ และแม่บ้านของธุรกิจโรงแรมและที่พักขนาดกลางและขนาดเล็ก พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 21 – 40 ปี การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และอายุงาน 1 – 5 ปี ทำให้เงินเดือนของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 5,001 – 15,000 บาท โดยพนักงานส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงแรมและที่พักขนาดเล็กที่มีจำนวนห้องไม่เกิน 30 ห้อง

สำหรับระดับความคิดเห็นของตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้ แต่ละตัวแปรมีผลสรุปคือ ความกังวลต่อสิ่งแวดล้อมมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อมมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง พฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อมมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง พฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัวมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสีสิ่งแวดล้อมมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

ผลจากวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการศึกษาเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสีสิ่งแวดล้อม: ผลกระทบของการไหลล้นจากพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัวไปสู่การทำงานพบว่าแบบจำลองมีความเชื่อมั่น เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กันสูงเกินไป หรือเรียกว่าเกิด Multicollinearity จากนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบสมมติฐานทั้งสิ้น 6 สมมติฐาน ซึ่งทดสอบด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง ผลจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (β) เป็นบวกทั้งหมด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) จึงยอมรับสมมติฐานทั้งหมด ตามตารางที่ 26

ตารางที่ 26 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1: ความกังวลต่อสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อม	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2: ความกังวลต่อสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3: ความกังวลต่อสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัว	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 4: ความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสีสิ่งแวดล้อม	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 5: พฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสีสิ่งแวดล้อม	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 6: พฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัวมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสีสิ่งแวดล้อม	ยอมรับสมมติฐาน

ผลจากการศึกษาเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสีสิ่งแวดล้อม: ผลกระทบของการไหลล้นจากพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัวไปสู่การทำงาน ซึ่งผลของการศึกษาได้เติมช่องว่างงานวิจัย (Research Gaps) คือ 1) การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (TPB) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ในสมมติฐานที่ 4 และทฤษฎีการไหลล้น (Spillover Theory) เพื่ออธิบาย

ความสัมพันธ์ในสมมติฐานที่ 5 และ 6 ซึ่งเป็นการอธิบายปัจจัยเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสีสิ่งแวดล้อม ตามที่ Paillé and Mejía-Morelos (2014) แนะนำว่าการที่จะอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสีสิ่งแวดล้อมจำเป็นต้องใช้หลายทฤษฎีในการอธิบาย ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างความแข็งแกร่งในเชิงทฤษฎี 2) งานวิจัยนี้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานของธุรกิจโรงแรมและที่พักขนาดเล็ก เพื่อต้องการพฤติกรรมที่เกิดจากความสมัครใจ เป็นพฤติกรรมที่มีความยั่งยืน พฤติกรรมมีความสม่ำเสมอและคงที่ เช่น การศึกษาของ Kim, Kim, Han, Jackson, and Ployhart (2017) ทำให้พนักงานไม่เกิดการต่อต้าน และหลีกเลี่ยงเรื่องการควบคุมค่าใช้จ่ายในองค์กรได้ (Nash et al., 2017) ซึ่งการศึกษาเชิงประจักษ์ในเรื่องนี้ยังมีไม่มากนัก 3) การศึกษาในครั้งนี้ศึกษาการไหลล้นด้านพฤติกรรมในบริบทของการรักษาสีสิ่งแวดล้อมจากการใช้ชีวิตไปยังการทำงาน ที่เป็นไปตามกลไกของความสมดุลในทั้งสองบทบาท (Work-Life Balance) (Edwards & Rothbard, 2000; Greenhaus & Powell, 2006; Muster & Schrader, 2011) ซึ่งการศึกษาเชิงประจักษ์ในบริบทนี้ยังมีอยู่น้อยมาก เช่น การศึกษาของ Wells, Taheri, Gregory-Smith, and Manika (2016) แต่พบว่าไม่มีนัยสำคัญระหว่างพฤติกรรมจากบ้านไปยังสถานที่ทำงาน อย่างไรก็ตาม การศึกษาในครั้งนี้ได้เติมช่องว่างงานวิจัยในส่วนนี้ และอธิบายความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นและเป็นไปตามทฤษฎีการไหลล้น

5.2 อภิปรายผล

ในส่วนนี้จะอธิบายแยกออกเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนแรกจะอธิบายเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ อีกส่วนหนึ่งจะอธิบายความเป็นเหตุเป็นผลเพื่อสนับสนุนผลของการทดสอบสมมติฐานในการศึกษาเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสีสิ่งแวดล้อม: ผลกระทบของการไหลล้นจากพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัวไปสู่การทำงาน โดยศึกษาเกี่ยวกับพนักงานของธุรกิจโรงแรมและที่พักขนาดกลางและขนาดเล็ก ในเขตอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี และอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สามารถสรุปประเด็นสำคัญเพื่อนำมาอภิปรายผลของการศึกษาได้ดังนี้

1) ระดับความคิดเห็นของตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วยความกังวลต่อสิ่งแวดล้อมมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เนื่องจากพนักงานของโรงแรมปฏิบัติงานใกล้ชิดกับธรรมชาติจึงมีความรู้สึกผูกพันต่อสิ่งแวดล้อม (Paswan et al., 2017) นอกจากนี้ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ซึ่ง (Stern et al., 1993) ได้เสนอแนะว่าเพศหญิงจะมีการยอมรับในปัญหาทางสิ่งแวดล้อมในด้านที่ส่งผลกระทบต่อตนเองสูงกว่าเพศชาย และการอบรมเลี้ยงดูจากครอบครัวยังส่งผลต่อความ

กังวลต่อสิ่งแวดล้อมอีกด้วย นอกจากนี้ยังพบว่าความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อม และพฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อมมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงด้วย เนื่องจากระดับความกังวลต่อปัญหาสิ่งแวดล้อมที่สูงจะส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมของพนักงาน (Roberts & Bacon, 1997) อธิบายว่าบุคคลมีความกังวลต่อสิ่งแวดล้อม เช่น พนักงานมีแนวโน้มที่จะใช้ผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม การรีไซเคิลของเหลือใช้ การอนุรักษ์พลังงาน การเข้าร่วมกิจกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อมที่ชุมชนจัดขึ้น และการบริจาคเงินให้กับองค์กรด้านสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัวมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เนื่องจากเป็นพฤติกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อมที่พนักงานที่มีความตระหนักต่อเรื่องสิ่งแวดล้อมมักจะปฏิบัติอยู่เป็นประจำในชีวิตประจำวัน เช่น การประหยัดน้ำ ประหยัดไฟ การคัดแยกขยะเพื่อนำไปรีไซเคิล และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสีสิ่งแวดล้อม มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เนื่องจากพนักงานแสดงออกด้วยการแสดงพฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อมและพฤติกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อมในการใช้ชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานคนที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแล้ว เช่น การมีน้ำใจที่จะช่วยเหลือองค์กรหรือเพื่อนร่วมงาน ก็ยิ่งง่ายที่จะจะนำพฤติกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากความสมัครใจมาใช้ในบทบาทการทำงานด้วย ซึ่งตัวแปรส่วนใหญ่มีการกระจายของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกาะกลุ่ม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ระดับความคิดเห็นใกล้เคียงกัน นอกจากนี้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุดคือความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อมกับพฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม มีความสอดคล้องกันตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (TPB) กล่าวคือทัศนคติจะทำให้เกิดพฤติกรรมผ่านความตั้งใจ รองลงมาคือความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสีสิ่งแวดล้อม ตามทฤษฎีการไหลล้นระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว ซึ่งลักษณะของพฤติกรรมมีความคล้ายคลึงกันตรงกันข้ามพฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อมกับพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ เนื่องจากลักษณะของพฤติกรรมมีความแตกต่างกันโดยสิ้นเชิง

2) สมมติฐานที่ 1 ความกังวลต่อสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อม ผลจากการศึกษาพบว่ายอมรับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าเมื่อพนักงานมีความกังวลต่อสิ่งแวดล้อมแล้ว ย่อมจะก่อให้เกิดความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อม ตัวอย่างเช่น เมื่อพนักงานบริโภคผักและผลไม้ที่มีสารพิษที่ใช้ในการเกษตร ตกค้างย่อมจะเกิดความกังวลว่าผักและผลไม้ที่บริโภคเข้าไปจะส่งผลเสียต่อร่างกายของตน ซึ่งเป็น

ความกังวลที่ส่งผลกระทบต่อตัวบุคคล (Egoistic Concern) ดังนั้นอาจมีความเป็นไปได้มากที่พนักงานจะเกิดความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อม เช่น การรณรงค์การปลูกพืชที่ไม่ใช้สารเคมี และความกังวลเรื่องแหล่งน้ำเน่าเสียในชุมชนที่ส่งกลิ่นเหม็นส่งผลกระทบต่อระบบทางเดินหายใจของพนักงานเอง จะทำให้พนักงานเกิดความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมกับชุมชนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยกันดูแลรักษาแหล่งน้ำ ไม่ทิ้งขยะหรือสิ่งปฏิกูลลงในแหล่งน้ำ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ James, J., Amy, and Stacy (2016) ที่ศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผู้จัดการฝ่ายอุปทานที่มีพฤติกรรมพัฒนาอย่างยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม โดยผลการศึกษาพบว่าทัศนคติส่วนตัวของผู้จัดการฝ่ายอุปทานมีความสำคัญต่อการสร้างระดับความตั้งใจในการพัฒนาอย่างยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม ถึงแม้ว่าในบางครั้งจะสร้างความขัดแย้งระหว่างทัศนคติส่วนบุคคลกับวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (TPB) (Ajzen, 2006) ที่อธิบายว่าทัศนคติจะทำให้เกิดพฤติกรรมโดยผ่านความตั้งใจ กล่าวคือเมื่อบุคคลมีความเชื่อว่าแสดงพฤติกรรมนั้นแล้วจะได้รับผลทางบวก ก็จะมีแนวโน้มที่จะมีทัศนคติที่ดีต่อการกระทำนั้นๆ ซึ่งถ้ามีทัศนคติที่ดีแล้วบุคคลก็จะมีความตั้งใจที่จะแสดงพฤติกรรมนั้นๆ ออกมาด้วย

3) สมมติฐานที่ 2 ความกังวลต่อสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม ผลจากการศึกษาพบว่ายอมรับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ซึ่งบ่งชี้ว่าความกังวลต่อสิ่งแวดล้อมส่งผลให้พนักงานแสดงพฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม พนักงานส่วนใหญ่บริจาคเงินบางส่วนเพื่อส่งเสริมองค์กรด้านสิ่งแวดล้อม และได้เข้าร่วม รวมถึงการมีส่วนร่วมในกลุ่มอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Hae-Kyong, E., John, and A. (2000) ที่ศึกษาอิทธิพลของความกังวลต่อสิ่งแวดล้อม ความรู้เกี่ยวกับพลังงานหมุนเวียน และความเชื่อเกี่ยวกับผลที่ตามมาของการใช้พลังงานหมุนเวียน ที่มีต่อความเต็มใจในการจ่ายเงินเพิ่มเพื่อใช้พลังงานหมุนเวียน ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ชำระเงินค่าไฟฟ้า ในรัฐเพนซิลวาเนีย สหรัฐอเมริกา โดยใช้ทฤษฎีพฤติกรรมตามเหตุผล (TRA) ผลการศึกษาพบว่าความเชื่อเกี่ยวกับผลที่ตามมาของการใช้พลังงานหมุนเวียนมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความเต็มใจของผู้ชำระเงินค่าไฟฟ้าในการจ่ายเงินเพิ่มเพื่อใช้พลังงานหมุนเวียน นอกจากนี้ผลการศึกษาโดยรวมพบว่า ระดับความกังวลของผู้ชำระค่าไฟฟ้าค่อนข้างสูง ในขณะที่ระดับของความรู้เกี่ยวกับพลังงานหมุนเวียนต่ำ ซึ่งผลของการศึกษายังเป็นไปตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (TPB) ที่ทัศนคติจะทำนายการแสดงผลพฤติกรรม กล่าวคือการทำบุคคลมีทัศนคติต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งย่อมจะส่งผลให้บุคคลนั้นตอบสนองด้วยการแสดงผลพฤติกรรมออกมาโดยได้รับผลมาจากทัศนคติของบุคคลนั้น

4) สมมติฐานที่ 3 ความกังวลต่อสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัว ผลจากการศึกษาพบว่ายอมรับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าเมื่อพนักงานเกิดความกังวลต่อสิ่งแวดล้อมไม่ว่าจะมากหรือน้อย พนักงานจะตอบสนองด้วยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัว โดยส่วนใหญ่จะแสดงพฤติกรรมเกี่ยวกับการประหยัดพลังงานไฟฟ้าด้วยการซื้อเครื่องใช้ไฟฟ้าที่ประหยัดพลังงานมาใช้ที่บ้าน เช่น ตู้เย็นที่มีฉลากแสดงจำนวนพลังงานที่ใช้ การปิดโทรทัศน์และไฟแสงสว่างในที่ที่พนักงานพักอาศัยอยู่ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Gadenne, Sharma, Kerr, and Smith (2011) ที่ศึกษาอิทธิพลของความเชื่อและทัศนคติด้านสิ่งแวดล้อมของผู้บริโภคต่อพฤติกรรมการประหยัดพลังงาน โดยทดสอบสมมติฐานพบว่าทัศนคติพฤติกรรมรักษ์สิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมรักษ์สิ่งแวดล้อมทั้งด้านการบริโภคสีเขียว ด้านการหมุนเวียนและนำกลับมาใช้ใหม่ และนิสัยการใช้อุปกรณ์ไฟฟ้า (Household Habits) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Wells et al. (2016) ที่ศึกษาเรื่องบทบาทของการสร้างสรรค์เพื่อสังคม และทัศนคติที่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้น้ำและการประหยัดพลังงานของพนักงานที่บ้านและที่ทำงาน (ธุรกิจโรงแรม) โดยผลการศึกษาพบว่าทัศนคติการใช้น้ำและการประหยัดพลังงานที่บ้านส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการใช้น้ำและการประหยัดพลังงานที่บ้านของพนักงาน ผลของการศึกษาที่เกิดขึ้นเป็นไปตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนเช่นเดียวกับ 2 สมมติฐานที่ผู้วิจัยได้อภิปรายไปแล้วข้างต้น

5) สมมติฐานที่ 4 ความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษ์สิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษ์สิ่งแวดล้อม ผลจากการศึกษาพบว่ายอมรับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าเมื่อพนักงานมีความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษ์สิ่งแวดล้อมแล้ว จะนำไปสู่พฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เช่น การประหยัดน้ำและไฟฟ้าในโรงแรมและที่พักการจัดการกับขยะมูลฝอยต่างๆด้วยการคัดแยกตามประเภทของขยะในโรงแรมและที่พัก ซึ่งธุรกิจโรงแรมและที่พักจะมีส่วนเกี่ยวข้องและยังส่งผลกับสิ่งแวดล้อมอย่างมาก โดยเฉพาะแหล่งที่พักในบริเวณสถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติ เมื่อพนักงานมีพฤติกรรมรักษ์สิ่งแวดล้อมในองค์กรจะเกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างมาก ในเรื่องการประหยัดค่าใช้จ่าย และพฤติกรรมที่กระทำออกมาด้วยความสมัครใจย่อมจะกล่าวได้ว่าเป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษ์สิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับงานวิจัยของ Y.K. and B.Y. (2000) ที่ศึกษาปัจจัยเหตุของการซื้อผลิตภัณฑ์สีเขียว (เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม) โดยใช้แบบสำรวจ และเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริโภคชาวจีน โดยผลการศึกษาพบว่าความตั้งใจที่แรงกล้าสำหรับการซื้อผลิตภัณฑ์สีเขียวของประชาชนชาวจีนส่งผลเชิงบวกต่อการซื้อผลิตภัณฑ์สีเขียวของประชาชนชาวจีน แสดงให้เห็นว่าพลเมืองชาวจีนมีความตั้งใจต่อ

เรื่องสิ่งแวดล้อมอย่างมาก ถึงแม้ว่ารัฐบาลจีนจะมีทางเลือกไม่มากนักที่ต้องเลือกพัฒนาเศรษฐกิจมากกว่าการรักษาสิ่งแวดล้อมในอีกหลายปีข้างหน้า ทำให้ความกระตือรือร้นของธุรกิจสีเขียวในประเทศต้องหยุดชะงักลงก็ตาม แต่รัฐบาลจีนก็เริ่มจะตระหนักถึงความเสื่อมโทรมของระบบนิเวศน์อย่างจริงจัง และยังสอดคล้องกับทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Ajzen, 2006) ที่พฤติกรรมจะเกิดจากทัศนคติ ผ่านความตั้งใจที่จะแสดงพฤติกรรมออกมา กล่าวคือเมื่อบุคคลมีความตั้งใจที่จะแสดงพฤติกรรมออกมา ย่อมมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมนั้นเพื่อตอบสนองความตั้งใจที่เกิดขึ้น

6) สมมติฐานที่ 5 พฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสิ่งแวดล้อม ผลจากการศึกษาพบว่ายอมรับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ โดยพฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงานจะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสิ่งแวดล้อม กล่าวคือพฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อมที่พนักงานทำในบทบาทที่อยู่นอกเหนือจากการทำงาน รวมถึงการช่วยเหลือองค์กรด้านสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ นั้น เช่น การส่งเสริมพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนกิจกรรมรักษาสีเขียวสิ่งแวดล้อมที่จัดขึ้นในชุมชน เมื่อนำมาปฏิบัติในการทำงานก็จะก่อให้เกิดเป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสิ่งแวดล้อมในด้านการช่วยเหลือองค์กรปรับปรุงผลกระทบที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม (Robertson & Barling, 2017) ซึ่งมีความหมายเช่นเดียวกับด้านการมีส่วนร่วมทางสังคมและสิ่งแวดล้อม (Eco - Civic Engagement) โดย Boiral et al. (2015) เสนอแนะว่าเป็นการที่บุคคลมีส่วนร่วมโดยสมัครใจในโครงการและกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสิ่งแวดล้อม ผลจากการศึกษาเป็นไปตามทฤษฎีการไหลล้น (Spillover Theory) ที่กล่าวว่า อารมณ์ความรู้สึก พฤติกรรม ทักษะ และค่านิยมของบุคคลที่แสดงออกในชีวิตประจำวัน สามารถที่จะแพร่กระจายไปยังการทำงานได้ แต่มีเงื่อนไขว่าอารมณ์ความรู้สึก พฤติกรรม ทักษะ และค่านิยมต้องมีความสอดคล้องกันทั้งการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวัน (Work-Life Balance) และแนวคิดของ Singh and Bhatnagar (2015) เรื่องการไหลล้นด้านพฤติกรรมรักษาสีเขียวสิ่งแวดล้อม ถึงแม้ว่าจะไม่พบการศึกษาเชิงประจักษ์ แต่พฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อมสามารถไหลล้น (Spillover) จากบทบาทที่อยู่นอกเหนือจากการทำงานไปยังการทำงานได้ ซึ่งเป็นพฤติกรรมด้านหนึ่งของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสิ่งแวดล้อมได้เช่นกัน

7) สมมติฐานที่ 6 พฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัวมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสิ่งแวดล้อม ผลจากการศึกษาพบว่ายอมรับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ แสดง

ให้เห็นว่าถ้าพนักงานเป็นคนที่รักสิ่งแวดล้อมและดำเนินชีวิตประจำวันด้วยการใส่ใจ ห่วงใยต่อสภาพแวดล้อมและบุคคลรอบข้าง เมื่อพนักงานมาทำงานในองค์กรพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัวเหล่านี้สามารถเผยแพร่หรือถูกนำมาใช้ในองค์กรได้ ซึ่งเรียกว่าเป็นพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสีสิ่งแวดล้อม ตัวอย่างเช่น การประหยัดและอนุรักษ์พลังงานไฟฟ้า ใช้อุปกรณ์ไฟฟ้าอย่างประหยัดและรู้คุณค่า นอกจากจะช่วยลดค่าใช้จ่ายในครัวเรือนทางตรงแล้วแล้ว ยังช่วยยืดอายุของอุปกรณ์ไฟฟ้า เช่น หลอดไฟ ถ่านไฟฉาย ซึ่งเมื่อหมดอายุแล้วจะจัดอยู่ในประเภทขยะอันตราย เป็นการลดปริมาณขยะทางอ้อมอีกด้วย เมื่อพนักงานนำพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัวไปปฏิบัติในที่ทำงานย่อมก่อให้เกิดพฤติกรรมที่ดีของพนักงานในด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งลักษณะงานของธุรกิจโรงแรมนั้น ช่วยเอื้ออำนวยต่อการนำพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัวในเรื่องการรักษาสีสิ่งแวดล้อมมาใช้ มีส่วนเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในหลายๆด้าน เช่น แสงสว่างในห้องพัก เต้าไฟฟ้า เครื่องทำน้ำอุ่น ทรัพยากรน้ำ และขยะมูลฝอย เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อมในองค์กรขนาดใหญ่ของ Tudor, Barr, and Gilg (2008) ซึ่งพบว่าพฤติกรรมจัดการขยะที่บ้านส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อพฤติกรรมจัดการขยะในสถานที่ทำงาน ในความเป็นจริงนั้นพนักงานที่มักจะแยกสิ่งของที่ไม่สามารถใช้งานได้ที่บ้านเป็นประจำเพื่อนำกลับมาใช้ใหม่ จะมีแนวโน้มที่จะนำพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมาปฏิบัติในการทำงานด้วยอย่างมาก ดังตัวอย่างเช่นพนักงานปฏิบัติงานในสำนักงานซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับการใช้กระดาษ พนักงานจะแสดงพฤติกรรมการใช้กระดาษอย่างประหยัด เช่น ใช้กระดาษสองหน้า คัดแยกกระดาษที่ไม่สามารถใช้งานได้เพื่อนำไปหมุนเวียนและแปรสภาพกลับมาใช้ใหม่ เป็นต้น จากผลการศึกษาของงานวิจัยนี้ และผลการศึกษาที่ผ่านมา สอดคล้องกับกลไกของการไหลล้นตามทฤษฎีการไหลล้น (Spillover Theory) ที่อธิบายว่าบุคคลจะสร้างความสัมพันธ์ที่สมดุลระหว่างบทบาทการใช้ชีวิตส่วนตัวและบทบาทการทำงาน ซึ่งมีหลักการว่าบุคคลสามารถจะนำเอาพฤติกรรม ค่านิยม ทักษะ และอารมณ์ความรู้สึกจากบทบาทหนึ่ง เช่น บทบาทในชีวิตประจำวันมาใช้หรือแสดงในอีกบทบาทหนึ่ง คือในที่ทำงานได้

5.3 ประโยชน์เชิงทฤษฎีและการประยุกต์ใช้ทางการบริหารจัดการ

ผลจากการศึกษาเรื่องพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสีสิ่งแวดล้อม: ผลกระทบของการไหลล้นจากพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัวไปสู่การทำงาน โดยศึกษาจากพนักงาน เช่น พนักงานต้อนรับ แม่บ้าน หัวหน้างานในธุรกิจโรงแรมและที่พักขนาดกลางและขนาดเล็ก จะก่อให้เกิดประโยชน์ 2 ด้านคือ 1) ทฤษฎีทางวิชาการ โดยเป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัยที่ต้องการศึกษา

เกี่ยวกับพฤติกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อม 2) ประโยชน์ทางการบริหารจัดการที่สามารถนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรในเรื่องสมรรถนะด้านสิ่งแวดล้อมได้ ดังต่อไปนี้

5.3.1 ประโยชน์เชิงทฤษฎี

1. การศึกษาในครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่นำไปสู่พฤติกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อมของพนักงานที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร โดยการศึกษาปัจจัยเหตุที่ประกอบด้วย ความกังวลต่อสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อตัวบุคคล ความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อมที่จะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสีสิ่งแวดล้อมในด้านสมรรถนะสิ่งแวดล้อมขององค์กร ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน โดยปกติแล้วทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนมักถูกนำไปอธิบายพฤติกรรมของผู้บริโภคในบริบททางการตลาด แต่จากผลการศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนสามารถนำมาใช้อธิบายพฤติกรรมของพนักงานในบริบทเรื่องการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานได้

2. ผลจากการศึกษาพบว่าพฤติกรรมของพนักงานในเรื่องการรักษาสีสิ่งแวดล้อม ได้แก่ พฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม และการใช้ชีวิตส่วนตัวของพนักงานสามารถแพร่กระจายไปยังการทำงานในองค์กร ซึ่งแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสีสิ่งแวดล้อม จากผลการศึกษาเป็นไปตามทฤษฎีการไหลล้น (Spillover theory) ที่อธิบายว่าพฤติกรรมของบุคคลจากบทบาทหนึ่งสามารถถ่ายทอดไปยังอีกบทบาทหนึ่งได้ โดยศึกษาจากธุรกิจโรงแรมและที่พักขนาดกลางและขนาดเล็ก ที่ไม่มีนโยบายและข้อบังคับด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นทางการ ซึ่งในประเทศไทยยังไม่พบการศึกษาการไหลล้นทางพฤติกรรมในบริบทดังกล่าวเลย

5.3.2 การประยุกต์ใช้ทางการบริหารจัดการ

1) ผลของการศึกษาครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่าความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม และพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัวในด้านการใช้พลังงานอย่างรู้คุณค่านั้นจะเป็นการช่วยองค์กรปรับปรุงผลกระทบที่ส่งต่อสิ่งแวดล้อม ดังนั้นในขั้นตอนการสรรหาและคัดเลือกพนักงานเข้ามาทำงาน ฝ่ายทรัพยากรบุคคลอาจจะต้องหาวิธีการคัดเลือกบุคคลที่มีพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมเข้าทำงานในองค์กร นอกจากนี้ควรฝึกอบรมพนักงานเดิมให้มีความห่วงใยต่อปัญหาสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อตนเอง เพื่อนร่วมงานและองค์กร และสร้างค่านิยมในการรักษาสีสิ่งแวดล้อม เช่น อบรมให้แม่บ้านที่ทำความสะอาดห้องพักรักษาหน้าและทรัพยากรตลอดกระบวนการในการทำงาน ปฏิบัติงานอย่างใส่ใจด้วยการติดสติ๊กเกอร์ณรงค์การประหยัด

พลังงานและจัดวิทยากรมาอบรมเพื่อให้พนักงานใส่ใจในการประหยัดพลังงานและแนะนำต่อไปยังพนักงานรุ่นน้องให้ปฏิบัติตาม ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ต่อองค์กรในระยะยาวเรื่องการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

2) ผลของการศึกษาพบว่าพฤติกรรมรักษ์สิ่งแวดล้อมจะเกิดขึ้นโดยมาจากความตั้งใจในการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่างๆของพนักงาน ดังนั้นจึงเป็นโอกาสให้องค์กรกำหนดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมรักษ์สิ่งแวดล้อม เช่น ฝ่ายประชาสัมพันธ์ที่จะเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เช่น กิจกรรมปลูกต้นไม้ในเขตชุมชน กิจกรรมวันทำความสะอาดครั้งใหญ่ (Big Cleaning Day) การให้ความรู้เกี่ยวกับการประหยัดพลังงานเพื่อให้พนักงานมีความคุ้นเคยกับกิจกรรม และอาจจะทำให้เกิดความตั้งใจที่จะปฏิบัติในองค์กรด้วย

3) ในการศึกษาที่มีการทบทวนวรรณกรรมจากนักวิชาการต่างประเทศมากมาย โดยผลของการศึกษาส่วนใหญ่ศึกษาในระดับองค์กรเป็นส่วนใหญ่ และพยายามสอดแทรกทักษะ และองค์ความรู้ผ่านทางการฝึกอบรม ซึ่งองค์กรสามารถจัดอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะและเพิ่มพูนองค์ความรู้ให้กับพนักงานในองค์กร และส่งเสริมแนวทางการทำงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานที่เป็นเงื่อนไขของงานหลักให้สำเร็จลุล่วง เช่น พนักงานในสายการผลิตสามารถลดการใช้พลังงาน หรือปรับปรุงขั้นตอนการทำงานให้ได้รับผลประหยัดที่มากขึ้น พนักงานในสำนักงานนำกระดาษด้านที่ยังสามารถใช้งานได้มาใช้ซ้ำ ซึ่งจะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เรื่องการรักษ์สิ่งแวดล้อมที่พนักงานช่วยเหลือองค์กรปรับปรุงผลกระทบที่ส่งผลต่อสิ่งแวดล้อม

4) ผลจากการศึกษาพบว่าพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัวสามารถไหลล้นพฤติกรรมไปยังบทบาทการทำงานได้ ดังนั้นองค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงศักยภาพในตัวเองออกมาด้วยการนำเสนอแนวทางการปฏิบัติงานหรือนวัตกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เช่น กิจกรรมกรรมวันถ่ายทอดองค์ความรู้ (KM Day) การประกวดนวัตกรรมการประหยัดพลังงาน การประกวดนำเสนอวัสดุที่ย่อยสลายง่ายแทนการใช้วัสดุที่ย่อยสลายได้ยาก และเทคนิคในการกำจัดขยะของเสียที่ก่อให้เกิดมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อม โดยผู้จัดการและผู้ประกอบการต้องทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาและเป็นต้นแบบที่ดีในเรื่องการรักษ์สิ่งแวดล้อมต่อพนักงานอื่นๆด้วย เช่น ทิ้งขยะตรงตามประเภทของถังขยะ เดินขึ้นบันไดระหว่างชั้นแทนการใช้ลิฟต์ รวมถึงยอมรับลักษณะการทำงานที่พนักงานนำพฤติกรรมด้านสิ่งแวดล้อมมาใช้ในการทำงานได้ เช่น เอกสารและรายงานการประชุมที่พิมพ์สองหน้า ลดกำลังไฟฟ้าของหลอดไฟที่เกินความจำเป็น และเปลี่ยนไปใช้อุปกรณ์ไฟฟ้าที่ประหยัดพลังงาน

5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในครั้งต่อไป

สำหรับการศึกษาในครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับประเด็นที่น่าสนใจหลายประการ แต่เนื่องด้วยมีเงื่อนไขของเวลาและค่าใช้จ่าย ทำให้ไม่สามารถทำการศึกษาได้ครบทั้งหมด โดยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1) งานวิจัยนี้ใช้ข้อความที่พัฒนามาจากต่างประเทศ ผู้วิจัยเพิ่มเติมและปรับปรุงในบางข้อความ แต่บางข้อความไม่ตรงกับลักษณะงานที่พนักงานปฏิบัติ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะสำหรับการศึกษาร้อยต่อไปให้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อที่จะสร้างข้อความสำหรับตัวแปรใหม่ๆเพื่อใช้ทดสอบในเรื่องพฤติกรรมการรักษาสีสิ่งแวดล้อมสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เฉพาะเจาะจง ให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้นไปอีก นอกจากนี้ การพัฒนาข้อความที่เป็นบริบทของคนไทยจะทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นคนไทยมีความเข้าใจ ไม่เกิดความคลุมเครือ ซึ่งจะส่งผลให้วัดผลได้อย่างแม่นยำและเที่ยงตรง

2) งานวิจัยนี้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานของธุรกิจโรงแรมและที่พักขนาดกลางและขนาดเล็ก ในเขตอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี และอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งผลการศึกษาจะก่อให้เกิดประโยชน์ด้านสิ่งแวดล้อมอย่างมากต่อธุรกิจโรงแรมและที่พักขนาดกลางและขนาดเล็ก เพราะมีส่วนเกี่ยวข้องกับการใช้พลังงาน และขยะมูลฝอยจำนวนมาก สำหรับในการศึกษาร้อยต่อไป ผู้วิจัยเสนอแนะให้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องสิ่งแวดล้อม เช่น ร้านอาหาร ธุรกิจด้านการท่องเที่ยว และอุตสาหกรรมการผลิตอื่น ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

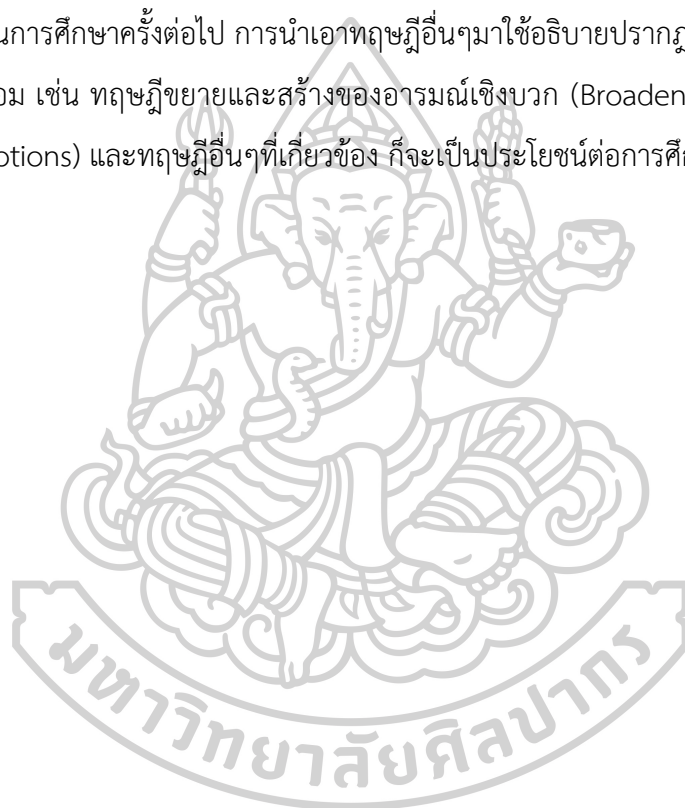
3) ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานของธุรกิจโรงแรมและที่พักขนาดกลางและขนาดเล็ก ที่ไม่ได้อยู่ในอุตสาหกรรมสีเขียวหรือมีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับเรื่องสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นทางการ เนื่องจากต้องการให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบโดยพฤติกรรมที่เกิดจากความสมัครใจ (Voluntary) ไม่มีนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรมาเกี่ยวข้อง ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะให้เลือกเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมสีเขียวหรือมีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับเรื่องสิ่งแวดล้อมมาเป็นตัวบังคับพฤติกรรมของพนักงาน เนื่องจากพฤติกรรมที่เกิดจากความสมัครใจจะเป็นพฤติกรรมที่มีความยั่งยืนและเกิดประโยชน์ต่อองค์กรในระยะยาว เพราะพนักงานจะแสดงถึงพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสีสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากความสมัครใจและแสดงออกอย่างสม่ำเสมอ

4) การศึกษาในครั้งนี้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างในเขตอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี และเขตอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สำหรับในการศึกษาร้อยต่อไปผู้วิจัยเสนอแนะให้ศึกษาในพื้นที่

อื่นๆ ที่เป็นเมืองท่องเที่ยวและมีการประกอบการโรงแรมและที่พักขนาดกลางและขนาดเล็ก เช่น เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จังหวัดภูเก็ต เพื่อเปรียบเทียบผลของการศึกษา

5) การศึกษาในครั้งนี้ ตัวแปรที่ใช้ทดสอบบางตัวมีหลายมิติ แต่ใช้เพียงบางมิติเท่านั้น เช่น ความกังวลต่อสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัว และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เรื่องการรักษาสีสิ่งแวดล้อม ในการศึกษาครั้งต่อไป จึงควรมีมิติอื่นๆที่ยังไม่ถูกทดสอบเพื่อเปรียบเทียบผลของการศึกษา

6) การศึกษาครั้งนี้ใช้ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (TPB) และทฤษฎีการไหลล้น (Spillover Theory) ซึ่งในการศึกษาครั้งต่อไป การนำเอาทฤษฎีอื่นๆมาใช้อธิบายปรากฏการณ์ในเรื่องพฤติกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อม เช่น ทฤษฎีขยายและสร้างของอารมณ์เชิงบวก (Broaden-and-Build Theory of Positive Emotions) และทฤษฎีอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ก็จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในศาสตร์นี้ต่อไป



รายการอ้างอิง

- Ahtola, O. T. (1975). The Vector Model of Preferences: An Alternative to the Fishbein Model. *Journal of Marketing Research*, 12(1), 52-59.
- Ajzen, I. (1985). From Intentions to Actions: A Theory of Planned Behavior. In J. Kuhl & J. Beckmann (Eds.), *Action Control: From Cognition to Behavior* (pp. 11-39). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211.
- Ajzen, I. (2002). Perceived Behavioral Control, Self-Efficacy, Locus of Control, and the Theory of Planned Behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 32(4), 665-683.
- Ajzen, I. (2006). Constructing a TpB questionnaire: Conceptual and methodological considerations. 22.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Alt, E., & Spitzack, H. (2016). Improving environmental performance through unit-level organizational citizenship behaviors for the environment: A capability perspective. *J Environ Manage*, 182, 48-58.
- Andersson, L., Shivarajan, S., & Blau, G. (2005). Enacting ecological sustainability in the MNC: A test of an adapted value-belief-norm framework. *Journal of Business Ethics*, 59(3), 295-305.
- Aprile, M. C., & Fiorillo, D. (2017). Water conservation behavior and environmental concerns: Evidence from a representative sample of Italian individuals. *Journal of Cleaner Production*, 159, 119-129.
- Austin, A., Cox, J., Barnett, J., & Thomas, C. (2011). Exploring catalyst behaviours: executive summary. *A Research Report Completed for the Department for Environment, Food, 1-15*.
- Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (2012). Specification, evaluation, and interpretation of structural equation models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 40(1), 8-34.

- Bellsky, J., Perry-Jenkins, M., & Crouter, A. C. (1985). The Work-Family Interface and Marital Change Across the Transition to Parenthood. *Journal of Family Issues*, 6(2), 205-220.
- Berger, I. E. (1997). The Demographics of Recycling and the Structure of Environmental Behavior. *Environment and Behavior*, 29(4), 515-531.
- Bissing-Olson, M. J., Iyer, A., Fielding, K. S., & Zacher, H. (2013). Relationships between daily affect and pro-environmental behavior at work: The moderating role of pro-environmental attitude. *Journal of Organizational Behavior*, 34(2), 156-175.
- Blok, V., Wesselink, R., Studynka, O., & Kemp, R. (2015). Encouraging sustainability in the workplace: a survey on the pro-environmental behaviour of university employees. *Journal of Cleaner Production*, 106, 55-67.
- Boiral, O. (2009). Greening the Corporation Through Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Business Ethics*, 87(2), 221-236.
- Boiral, O., & Paillé, P. (2012). Organizational Citizenship Behaviour for the Environment: Measurement and Validation. *Journal of Business Ethics*, 109(4), 431-445.
- Boiral, O., Talbot, D., & Paillé, P. (2015). Leading by Example: A Model of Organizational Citizenship Behavior for the Environment. *Business Strategy and the Environment*, 24(6), 532-550.
- Byrne, B. M. (Ed.) (2010). *Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming* (second ed.). New York: Taylor & Frank Group, LLC.
- Carrico, A. R., & Riemer, M. (2011). Motivating energy conservation in the workplace: An evaluation of the use of group-level feedback and peer education. *Journal of Environmental Psychology*, 31(1), 1-13.
- Casaló, L. V., & Escario, J.-J. (2018). Heterogeneity in the association between environmental attitudes and pro-environmental behavior: A multilevel regression approach. *Journal of Cleaner Production*, 175, 155-163.
- Cheung, F. Y. M., Peng, K., & Wong, C.-S. (2018). Beyond exchange and prosocial motives, is altruistic helping a valid motive for organizational citizenship behavior? *Chinese Management Studies*.

- Conner, M., & Armitage, C. J. (1998). Extending the Theory of Planned Behavior: A Review and Avenues for Further Research. *Journal of Applied Social Psychology*, 28(15), 1429-1464.
- Daily, B. F., Bishop, J. W., & Govindarajulu, N. (2009). A Conceptual Model for Organizational Citizenship Behavior Directed Toward the Environment *Business & Society*, 48(2), 243-256.
- Deery, M. (2008). Talent management, work-life balance and retention strategies. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 20(7), 792-806.
- DEFRA. (2008). *A Framework for Pro-environmental Behaviours*. London: Department for Environment, Food and Rural Affairs.
- Delecta, P. (2011). Work Life Balance. *International Journal of current Research*, 3(4), 186-188.
- Deraman, F., Razak, A., Kassim, A., Ismail, N., Izzat, A., Arifin, M., & Md. zaini, Z. m. (2015). The Intention of Hotel Guests' to Engage in Green Activities. *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences*, 5, 120-125.
- Dietz, T., Fitzgerald, A., & Shwom, R. (2005). Environmental Values. *Annual Review of Environment and Resources*, 30(1), 335-372.
- Dodds, R., Graci, S. R., & Holmes, M. (2010). Does the tourist care? A comparison of tourists in Koh Phi Phi, Thailand and Gili Trawangan, Indonesia. *Journal of Sustainable Tourism*, 18(2), 207-222.
- Dumont, J., Shen, J., & Deng, X. (2017). Effects of Green HRM Practices on Employee Workplace Green Behavior: The Role of Psychological Green Climate and Employee Green Value. *Human Resource Management*, 56(4), 613-627.
- Dutta, S. (2012). Greening people: a strategic dimension. *Zenith International Journal of Business Economics & Management Research*, 2(2), 143-148.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms Linking Work and Family; Clarifying The Relationship Between Work and Family Constructs. *Acade,y*, 25(1), 178-199.
- Emslie, C., & Hunt, K. (2008). 'Live to Work' or 'Work to Live'? A Qualitative Study of Gender and Work-life Balance among Men and Women in Mid-life. *Gender, Work & Organization*, 16, 151-172.

- Eom, K., Kim, H. S., Sherman, D. K., & Ishii, K. (2016). Cultural Variability in the Link Between Environmental Concern and Support for Environmental Action. *Psychol Sci*, 27(10), 1331-1339.
- Erdogan, M. (2015). *The effect of summer environmental education program (SEEP) on elementary school students' environmental literacy* (Vol. 10).
- Eric, L., Jennifer, T.-K., & Eric, G. W. (2013). Read This Article, but Don't Print It: Organizational Citizenship Behavior Toward the Environment. *Group & Organization Management*, 38(2), 163-197.
- Esty, D. C., & Winston, A. S. (Eds.). (2009). Hoboken, NJ. : John Wiley & Sons Inc.
- Fishbein, M. (1963). An Investigation of the Relationships between Beliefs about an Object and the Attitude toward that Object. *Human Relations*, 16(3), 233-239.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention and behaviour: An introduction to theory and research*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Gadenne, D., Sharma, B., Kerr, D., & Smith, T. (2011). The influence of consumers' environmental beliefs and attitudes on energy saving behaviours. *Energy Policy*, 39(12), 7684-7694.
- Greaves, M., Zibarras, L. D., & Stride, C. (2013). Using the theory of planned behavior to explore environmental behavioral intentions in the workplace. *Journal of Environmental Psychology*, 34, 109-120.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. H. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(4), 72-92.
- Griskevicius, V., Tybur, J. M., & Van den Bergh, B. (2010). Going green to be seen: Status, reputation, and conspicuous conservation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 98(3), 392-404.

- Groot, J. I. M. D., & Steg, L. (2009). Mean or green: which values can promote stable pro-environmental behavior? *Conservation Letters*, 2(2), 61-66.
- Hae-Kyong, B., E., E. A., John, H., & A., T. P. (2000). Consumer concern, knowledge, belief, and attitude toward renewable energy: An application of the reasoned action theory. *Psychology & Marketing*, 17(6), 449-468.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (Eds.). (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.
- Hedlund, T. (2011). The impact of values, environmental concern, and willingness to accept economic sacrifices to protect the environment on tourists' intentions to buy ecologically sustainable tourism alternatives. *Tourism and Hospitality Research*, 11(4), 278-288.
- Helm, S. V., Pollitt, A., Barnett, M. A., Curran, M. A., & Craig, Z. R. (2018). Differentiating environmental concern in the context of psychological adaption to climate change. *Global Environmental Change*, 48, 158-167.
- Hinds, J., & Sparks, P. (2008). Engaging with the natural environment: The role of affective connection and identity. *Journal of Environmental Psychology*, 28(2), 109-120.
- Hinkle, D. E., William, W., & Stephen, G. J. (1998). *Applied Statistics for the Behavior Sciences* (4th ed.). New York: Houghton Mifflin.
- Houle, B. J., Sagarin, B. J., & Kaplan, M. F. (2005). A Functional Approach to Volunteerism: Do Volunteer Motives Predict Task Preference? *Basic and Applied Social Psychology*, 27(4), 337-344.
- Houten, R. V., Nau, P. A., & Merrigan, M. (1981). Reducing elevator energy use: A comparison of posted feedback and reduced elevator convenience. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 14(4), 377-387.
- Jackson, T. (2005). *Motivating Sustainable Consumption: A Review of Evidence on Consumer Behaviour and Behavioural Change* (Vol. 15).
- James, A. S., J., M. M., Amy, H., & Stacy, C. (2016). Motivational influences on supply manager environmental sustainability behavior. *Supply Chain Management: An International Journal*, 21(3), 305-320.

- Kallgren, C. A., Reno, R. R., & Cialdini, R. B. (2000). A Focus Theory of Normative Conduct: When Norms Do and Do not Affect Behavior. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26(8), 1002-1012.
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-Life Balance: A Review of the Meaning of the Balance Construct. *Journal of Management and Organization*, 14, 323-327.
- Kazdin, A. E. (2009). Psychological science's contributions to a sustainable environment: Extending our reach to a grand challenge of society. *American Psychologist*, 64(5), 339-356.
- Kim, A., Kim, Y., & Han, K. (2018). A Cross Level Investigation on the Linkage Between Job Satisfaction and Voluntary Workplace Green Behavior. *Journal of Business Ethics*.
- Kim, A., Kim, Y., Han, K., Jackson, S. E., & Ployhart, R. E. (2017). Multilevel Influences on Voluntary Workplace Green Behavior: Individual Differences, Leader Behavior, and Coworker Advocacy. *Journal of Management*, 43(5), 1335-1358.
- Kimmo, V. (2011). A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling, Third Edition by Randall E. Schumacker, Richard G. Lomax. *International Statistical Review*, 79(2), 286-287.
- Kline, R. B. (Ed.) (2005). *Principles and practice of structural equation modeling* (second ed.). New York, NY: The Guilford Press.
- Kumar, G. V., & Janakiram, D. B. (2017). Theory of Work Life Baance -A Conceptual Review *International Research Journal of Management and Commerce*, 4(7), 184-192.
- Lambert, S. J. (1990). Processes Linking Work and Family: A Critical Review and Research Agenda. *Human Relations*, 43(3), 239-257.
- Larry J. Williams, & Stella E. Anderson. (1991). Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors. *Journal of Management*, 17(3).
- Lee, Y.-J., & De Young, R. (1994). Intrinsic Satisfaction Derived from Office Recycling Behavior: A Case Study in Taiwan. *Social Indicators Research*, 31(1), 63-76.
- Lord, R. G., & Mahr, K. J. (1991). Cognitive theory in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette & L.M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (2nd ed.). 2, 1-62.

- Marans, R. W., & Lee, Y.-J. (1993). Linking recycling behavior to waste management planning: A case study of office workers in Taiwan. *Landscape and Urban Planning*, 26(1), 203-214.
- Marian, L., Chrysochou, P., Krystallis, A., & Thøgersen, J. (2014). The role of price as a product attribute in the organic food context: An exploration based on actual purchase data. *Food Quality and Preference*, 37, 52-60.
- Marsh, H. W., Hau, K.-T., & Wen, Z. (2004). In Search of Golden Rules: Comment on Hypothesis-Testing Approaches to Setting Cutoff Values for Fit Indexes and Dangers in Overgeneralizing Hu and Bentler's (1999) Findings. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 11(3), 320-341.
- Masurel, E. (2007). Why SMEs invest in environmental measures: sustainability evidence from small and medium-sized printing firms. *Business Strategy and the Environment*, 16(3), 190-201.
- McDonald, F. V. (2014). Developing an Integrated Conceptual Framework of Pro-Environmental Behavior in the Workplace through Synthesis of the Current Literature. *Administrative Sciences*, 4(3), 276-303.
- McDonald, R. P., & Ho, M.-H. R. (2002). Principles and practice in reporting structural equation analyses. *Psychological Methods*, 7(1), 64-82.
- McKenzie-Mohr, D. Fostering Sustainable Behaviour. Retrieved 19 January 2014
- Michael, J. H., Echols, A. E., & Bukowski, S. (2010). Executive perceptions of adopting an environmental certification program. *Business Strategy and the Environment*, 19(7), 466-478.
- Mohana R Turaga, R., Howarth, R., & Borsuk, M. (2010). *Pro-environmental behavior: Rational choice meets moral motivation* (Vol. 1185).
- Moratis, L. (2016). Out of the ordinary? Appraising ISO 26000 's CSR definition. *International Journal of Law and Management*, 58(1), 26-47.
- Murtagh, N., Nati, M., Headley, W. R., Gatersleben, B., Gluhak, A., Imran, M. A., & Uzzell, D. (2013). Individual energy use and feedback in an office setting: A field trial. *Energy Policy*, 62, 717-728.

- Muster, V., & Schrader, U. (2011). Green Work-Life Balance: A New Perspective for Green HRM. *German Journal of Human Resource Management*, 25(2), 140-156.
- Muthén, L. K., & Muthén, B. O. (2002). How to use a Monte Carlo study to decide on sample size and determine power. *Structural Equation Modeling*, 9(4), 599-620.
- Nalini, G., & F., D. B. (2004). Motivating employees for environmental improvement. *Industrial Management & Data Systems*, 104(4), 364-372.
- Nash, N., Whitmarsh, L., Capstick, S., Hargreaves, T., Poortinga, W., Thomas, G., . . . Xenias, D. (2017). *Climate-relevant behavioral spillover and the potential contribution of social practice theory: Climate-relevant behavioral spillover*.
- Norton, T. A., Parker, S. L., Zacher, H., & Ashkanasy, N. M. (2015). Employee Green Behavior. *Organization & Environment*, 28(1), 103-125.
- Norton, T. A., Zacher, H., & Ashkanasy, N. M. (2014). Organisational sustainability policies and employee green behaviour: The mediating role of work climate perceptions. *Journal of Environmental Psychology*, 38, 49-54.
- O'Driscoll, M. (1996). The Interface Between Job and Off-Job: Enhancement and Conflict. *International Review of Industrial and Organization Psychology*, 279-306.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior : the good soldier syndrome*. Lexington, Mass. :: Lexington Books.
- Organ, D. W. (1997). Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time. *Human Performance*, 10(2), 85-97.
- Organ, D. W., Philip, M. P., & Scott, B. M. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*
- Paillé, P., & Boiral, O. (2013). Pro-environmental behavior at work: Construct validity and determinants. *Journal of Environmental Psychology*, 36, 118-128.
- Paillé, P., & Mejía-Morelos, J. (2014). *Antecedents of pro-environmental behaviours at work: The moderating influence of psychological contract breach* (Vol. 38).
- Paillé, P., Mejía-Morelos, J. H., Marché-Paillé, A., Chen, C. C., & Chen, Y. (2015). Corporate Greening, Exchange Process Among Co-workers, and Ethics of Care: An Empirical Study on the Determinants of Pro-environmental Behaviors at Coworkers-Level. *Journal of Business Ethics*, 136(3), 655-673.

- Park, N., & Yang, A. (2012). Online environmental community members' intention to participate in environmental activities: An application of the theory of planned behavior in the Chinese context. *Computers in Human Behavior*, 28(4), 1298-1306.
- Paswan, A., Guzmán, F., & Lewin, J. (2017). Attitudinal determinants of environmentally sustainable behavior. *Journal of Consumer Marketing*, 34(5), 414-426.
- Pinzone, M., Guerci, M., Lettieri, E., & Redman, T. (2016). Progressing in the change journey towards sustainability in healthcare: the role of 'Green' HRM. *Journal of Cleaner Production*, 122, 201-211.
- Priyankara, H., Luo, F., Saeed, A., Nubuor, S., & Jayasuriya, M. (2018). How Does Leader's Support for Environment Promote Organizational Citizenship Behaviour for Environment? A Multi-Theory Perspective. *Sustainability*, 10(1), 271.
- Ragas, S. F. P., Tantay, F. M. A., Chua, L. J. C., & Sunio, C. M. C. (2017). Green lifestyle moderates GHRM's impact on job performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 66(7), 857-872.
- Raineri, N., & Paillé, P. (2015). Linking Corporate Policy and Supervisory Support with Environmental Citizenship Behaviors: The Role of Employee Environmental Beliefs and Commitment. *Journal of Business Ethics*, 137(1), 129-148.
- Ramus, C. A., & Killmer, A. B. (2007). Corporate greening through prosocial extrarole behaviours: A conceptual framework for employee motivation. *Business Strategy and the Environment*, 16(8), 554-570.
- Ramus, C. A., & Steger, U. (2000). The roles of supervisory support behaviors and environmental policy in employee eco-initiatives at leading-edge European companies. *Academy of Management Journal*, 43(4), 605-626.
- Repetti, R. L. (1987). Linkages between work and family roles. *Applied Social Psychology Annual*, 7, 98-127.
- Roberts, J. A., & Bacon, D. R. (1997). Exploring the Subtle Relationships between Environmental Concern and Ecologically Conscious Consumer Behavior. *Journal of Business Research*, 40(1), 79-89.

- Robertson, J. L., & Barling, J. (2013). Greening organizations through leaders' influence on employees' pro-environmental behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 34(2), 176-194.
- Robertson, J. L., & Barling, J. (2017). Toward a new measure of organizational environmental citizenship behavior. *Journal of Business Research*, 75, 57-66.
- Rothbard, N. P., Phillips, K. W., & Dumas, T. L. (2005). Managing Multiple Roles: Work-Family Policies and Individuals' Desires for Segmentation. *Organization Science*, 16(3), 243-258.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- Sanyal, U., & Pal, D. (2017). Effect of organizational culture in environmental awareness on pro-environmental behaviour at workplace: A new perspective on organizational sustainability.
- Scherbaum, C. A., Popovich, P. M., & Fintlinson, S. (2008). Exploring Individual-Level Factors Related to Employee Energy-Conservation Behaviors at Work. *Journal of Applied Social Psychology*, 38(3), 818-835.
- Schultz, P. W. (2000). Empathizing With Nature: The Effects of Perspective Taking on Concern for Environmental Issues. *Journal of Social Issues*, 56(3), 391-406.
- Scott, C. A. (1977). Modifying Socially-Conscious Behavior: The Foot-in-the-Door Technique. *Journal of Consumer Research*, 4(3), 156-164.
- Shaw, D., Shiu, E., & Clarke, I. (2000). The Contribution of Ethical Obligation and Self-identity to the Theory of Planned Behaviour: An Exploration of Ethical Consumers. *Journal of Marketing Management*, 16(8), 879-894.
- Singh, H., & Bhatnagar, J. (2015). Green Work-Life Balance. 303-313.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653-663.
- Sperber, A. D. (2004). Translation and Validation of Study Instruments for Cross-Cultural Research. *Gastroenterology*, 126, S124-128.

- Stern, P. C. (2000). New Environmental Theories: Toward a Coherent Theory of Environmentally Significant Behavior. *Journal of Social Issues*, 56(3), 407-424.
- Stern, P. C., Dietz, T., Abel, T., Guagnano, G., & Kalof, L. (1999). *A Value-Belief-Norm Theory of Support for Social Movements: The Case of Environmentalism* (Vol. 6).
- Stern, P. C., Dietz, T., & Kalof, L. (1993). Value Orientations, Gender, and Environmental Concern. *Environment and Behavior*, 25(5), 322-348.
- Stern, P. C., Kalof, L., Dietz, T., & Guagnano, G. A. (1995). Values, Beliefs, and Proenvironmental Action: Attitude Formation Toward Emergent Attitude Objects. *Journal of Applied Social Psychology*, 25(18), 1611-1636.
- Stewart, B. (2007). Factors Influencing Environmental Attitudes and Behaviors: A U.K. Case Study of Household Waste Management. *Environment and Behavior*, 39(4), 435-473.
- Sumer, H. C., & Knight, P. A. (2001). How do people with different attachment styles balance work and family? A personality perspective on work-family linkage. *Journal of Applied Psychology*, 86, 653-663.
- Swaim, J. A., Maloni, M. J., Napshin, S. A., & Henley, A. B. (2013). Influences on Student Intention and Behavior Toward Environmental Sustainability. *Journal of Business Ethics*, 124(3), 465-484.
- Swami. (2007). Work-life Balance: Organizational strategies for sustainable growth. *HRM Review*, 33-37.
- Talukder, M. M. H. (2010). Self, Nature, and Cultural Values. *Cultura International Journal of Philosophy of Culture and Axiology*, 7(2), 81-99.
- Tam, K.-P., & Chan, H.-W. (2017). Environmental concern has a weaker association with pro-environmental behavior in some societies than others: A cross-cultural psychology perspective. *Journal of Environmental Psychology*, 53, 213-223.
- Terrier, L., Kim, S., & Fernandez, S. (2016). Who are the good organizational citizens for the environment? An examination of the predictive validity of personality traits. *Journal of Environmental Psychology*, 48, 185-190.
- Thieme, J., Royne, M. B., Jha, S., Levy, M., & Barnes McEntee, W. (2015). Factors affecting the relationship between environmental concern and behaviors. *Marketing Intelligence & Planning*, 33(5), 675-690.

- Thøgersen, J. (1999). Spillover processes in the development of a sustainable consumption pattern. *Journal of Economic Psychology*, 20(1), 53-81.
- Tudor, T. L., Barr, S. W., & Gilg, A. W. (2008). A Novel Conceptual Framework for Examining Environmental Behavior in Large Organizations: A Case Study of the Cornwall National Health Service (NHS) in the United Kingdom. *Environment and Behavior*, 40(3), 426-450.
- Urien, B., & Kilbourne, W. (2011). Generativity and self-enhancement values in eco-friendly behavioral intentions and environmentally responsible consumption behavior. *Psychology & Marketing*, 28(1), 69-90.
- Warshaw, P. R. (1980). Predicting Purchase and Other Behaviors from General and Contextually Specific Intentions. *Journal of Marketing Research (JMR)*, 17(1), 26-33.
- Wells, V. K., Taheri, B., Gregory-Smith, D., & Manika, D. (2016). The role of generativity and attitudes on employees home and workplace water and energy saving behaviours. *Tourism Management*, 56, 63-74.
- Wesselink, R., Blok, V., & Ringersma, J. (2017). Pro-environmental behaviour in the workplace and the role of managers and organisation. *Journal of Cleaner Production*, 168, 1679-1687.
- Whitmarsh, L., & O'Neill, S. (2010). Green identity, green living? The role of pro-environmental self-identity in determining consistency across diverse pro-environmental behaviours. *Journal of Environmental Psychology*, 30(3), 305-314.
- Wynveen, C. J., Kyle, G. T., & Sutton, S. G. (2014). Environmental Worldview, Place Attachment, and Awareness of Environmental Impacts in a Marine Environment. *Environment and Behavior*, 46(8), 993-1017.
- Y.K., C. R., & B.Y., L. L. (2000). Antecedents of green purchases: a survey in China. *Journal of Consumer Marketing*, 17(4), 338-357.
- Yadav, R. (2016). Altruistic or egoistic: Which value promotes organic food consumption among young consumers? A study in the context of a developing nation. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 33, 92-97.
- Yuan, K.-H., Wu, R., & Bentler, P. M. (2011). Ridge Structural Equation Modeling with Correlation Matrices for Ordinal and Continuous Data. *The British journal of mathematical and statistical psychology*, 64(1), 107-133.

- Zedeck, S., & Goldstein, I. L. (1992). *Work, families, and organizations*: San Francisco (Calif.) : Jossey-Bass.
- Zedeck, S., & Mosier, K. (1990). *Work in the Family and Employing Organization* (Vol. 45).
- Zhang, Y., Wang, Z., & Zhou, G. (2013). Antecedents of employee electricity saving behavior in organizations: An empirical study based on norm activation model. *Energy Policy*, 62, 1120-1127.
- Zhao, X., & Mattila, A. S. (2013). Examining the spillover effect of frontline employees' work-family conflict on their affective work attitudes and customer satisfaction. *International Journal of Hospitality Management*, 33, 310-315.
- เจนจิรา คุ่มเมือง. (2558). นโยบายการจัดการการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและพลังงานของโรงแรมในอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี [วิทยานิพนธ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร, เพชรบุรี.
- เทศบาลเมืองหัวหิน. (2556). ข้อมูลโรงแรมอำเภอหัวหิน. สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2562, จาก <http://www.huahin.go.th/>
- ศูนย์รวมงานจังหวัดภูเก็ตในไทย. (2550). ประเภทของโรงแรมและการแบ่งระดับชั้น. สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2562, จาก <http://phuketjob.in.th/phuketjob/>
- สำนักงานจังหวัดเพชรบุรี. (2561). ข้อมูลโรงแรมจังหวัดเพชรบุรี. สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2562 จาก http://phetchaburi.go.th/phet2/CODE/files/1524562647_hotel230461.pdf



ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ที่ ศธ 6806 (พบ)/๒๖๖

โทร.032-594-107 ภายใน 41241-2
วันที่ 21 มิถุนายน 2561

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย


เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรินทร์ เทวตา

ด้วย นายสุพีร์ ดาวเรือง รหัสประจำตัว 60602712 นักศึกษาระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสีสิ่งแวดล้อม: ผลกระทบของการไหลล้นจากพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัวไปสู่การทำงาน"

มีความประสงค์ ขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรินทร์ เทวตา)
รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย (เพชรบุรี)
รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ที่ ศธ 6806 (พบ)/๑๖๕

โทร.032-594-107 ภายใน 41241-2
วันที่ 21 มิถุนายน 2561

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.วงศ์ศักดิ์ดา วีระไพบุลย์

ด้วย นายสุพรี ดาวเรือง รหัสประจำตัว 60602712 นักศึกษาระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสິงแวดล้อม: ผลกระทบของการไหลล้นจากพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัวไปสู่การทำงาน"

มีความประสงค์ ขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรินทร์ เทวตา)
รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย (เพชรบุรี)
รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ที่ ศธ 6806 (พบ)/๕๗๕

โทร.032-594-107 ภายใน 41241-2

วันที่ 21 มิถุนายน 2561

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

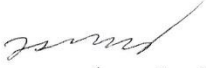
เรียน อาจารย์ ดร.ประพล เปรมทองสุข

ด้วย นายสุพรีร์ ดาวเรือง รหัสประจำตัว 60602712 นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต
สาขาวิชา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง "พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสິงแวดล้อม: ผลกระทบของการไหลล้นจาก
พฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัวไปสู่การทำงาน"

มีความประสงค์ ขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย
เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็น
ผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรินทร์ เทวตา)
รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย (เพชรบุรี)
รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

แบบสอบถาม

เรื่อง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องรักษ์สิ่งแวดล้อม

คำชี้แจง : แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ในการมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องรักษ์สิ่งแวดล้อม โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติและพฤติกรรมสิ่งแวดล้อม

ข้อชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในข้อที่ตรงกับความเป็นจริงและในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ตอนที่ 1

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ 21 - 30 ปี 31 - 40 ปี
 41 - 50 ปี 51 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา
 ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี
4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
 ไม่เกิน 5,000 บาท 5,001 – 10,000 บาท
 10,001 – 15,000 บาท มากกว่า 15,000 บาท
5. อายุงาน
 1-5 ปี 6 – 10 ปี 10 ปีขึ้นไป
6. จำนวนห้องพักในโรงแรมที่ท่านทำงานอยู่
 1-30 ห้อง 31 – 100 ห้อง

ตอนที่ 2

2

คำชี้แจง กรุณาอ่านข้อความแต่ละข้อความโดยละเอียดและทำเครื่องหมาย **x** หรือ **✓** ที่หมายเลขในแต่ละคำถามที่ตรงกับความคิดของท่านมากที่สุด

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
ตอนที่ 2.1 ความกังวลต่อสิ่งแวดล้อม					
1. ท่านมีความกังวลเรื่องมลพิษทางอากาศที่มาจากโรงงานอุตสาหกรรม	1	2	3	4	5
2. ท่านมีความกังวลเรื่องสารกำจัดศัตรูพืชและสารเคมีที่ใช้ในการเกษตร	1	2	3	4	5
3. ท่านมีความกังวลเรื่องมลภาวะทางน้ำในประเทศ	1	2	3	4	5
4. ท่านมีความกังวลเรื่องอุณหภูมิที่สูงขึ้นของโลกอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพอากาศ	1	2	3	4	5
ตอนที่ 2.2 ความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อม					
1. ท่านเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานต่างๆ	1	2	3	4	5
2. ท่านวางแผนจะเข้าร่วมกิจกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานต่างๆ	1	2	3	4	5
3. เมื่อมีโอกาส ท่านพยายามจะเข้าร่วมกิจกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	1	2	3	4	5
4. เมื่อมีโอกาส ท่านคิดว่าจะเข้าไปมีส่วนร่วมกับการจัดกิจกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	1	2	3	4	5
5. ท่านเต็มใจที่จะจ่ายเงินเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	1	2	3	4	5
ตอนที่ 2.3 พฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม					
1. เมื่อท่านมีรายได้พิเศษ ท่านได้บริจาคเงินบางส่วนให้กับองค์กรด้านสิ่งแวดล้อม	1	2	3	4	5
2. ท่านได้เข้าร่วมและมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในกลุ่มอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	1	2	3	4	5
3. ท่านช่วยหาเงินหรือระดมทุนเพื่อปกป้องสิ่งแวดล้อมเมื่อมีโอกาส	1	2	3	4	5
4. ท่านมักเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	1	2	3	4	5
5. ท่านมักให้ความร่วมมือกับชุมชน เรื่องการคัดแยกขยะ	1	2	3	4	5
ตอนที่ 2.4 พฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัว					
1. ท่านปิดโทรทัศน์ทุกครั้งเมื่อไม่ได้ใช้งาน	1	2	3	4	5
2. ท่านปิดไฟทุกครั้งเมื่อไม่ได้ใช้งาน	1	2	3	4	5
3. ท่านไม่เปิดน้ำทิ้งไว้ในขณะที่ท่านกำลังแปรงฟัน	1	2	3	4	5
4. ท่านใช้บันไดแทนลิฟต์ในการขึ้น-ลงระหว่างชั้น	1	2	3	4	5

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
5. ท่านเลือกใช้หลอดไฟที่ประหยัดพลังงานในบ้านของท่าน	1	2	3	4	5
6. ท่านพยายามซื้อเครื่องใช้ไฟฟ้าที่ประหยัดพลังงานมาใช้ที่บ้าน	1	2	3	4	5
ตอนที่ 2.5 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษ์สิ่งแวดล้อม					
1. ท่านโน้มน้าวให้องค์กรของท่านซื้อผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม	1	2	3	4	5
2. ท่านช่วยลดปริมาณการใช้พลังงานไฟฟ้าในที่ทำงาน	1	2	3	4	5
3. ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งจัดโดยองค์กรของท่าน	1	2	3	4	5
4. ท่านแนะนำให้เพื่อนร่วมงานของท่านลดปริมาณวัสดุที่ใช้	1	2	3	4	5
5. ท่านส่งเสริมให้องค์กรของท่านสนับสนุนกิจกรรมการกุศลด้านสิ่งแวดล้อม	1	2	3	4	5
6. ท่านส่งเสริมให้องค์กรของท่านลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม	1	2	3	4	5

*****ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือ*****

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นายสุพีร์ ดาวเรือง
วัน เดือน ปี เกิด	16 ตุลาคม 2531
สถานที่เกิด	สุพรรณบุรี
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2554 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คณะวิศวกรรมศาสตร์ ภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้า มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2559 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท คณะวิศวกรรมศาสตร์ ภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้า มหาวิทยาลัยมหิดล
ที่อยู่ปัจจุบัน	99/22 โครงการ The balanz ศาลายา ม.1 ซ.บางเตย2 ต.บางเตย อ.สามพราน จ.นครปฐม 73210
ผลงานตีพิมพ์	Dowruang, S., Bumrungsri, P., & Jeraputra, C. (2016). Improved Voltage Vector Sequences on Model Predictive Control for a Grid Connected Three Phase Voltage Source Inverter. <i>Procedia Computer Science</i> , 86, 393-396. Dowruang, S., Theeranan, J., Bumrungsri, P., & Jeraputra, C. (2016, 28 June-1 July 2016). Optimal voltage vector sequences on model predictive control for a grid connected three-phase voltage source inverter. Paper presented at the 2016 13th International Conference on Electrical Engineering/Electronics, Computer, Telecommunications and Information Technology (ECTI-CON).