

## พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสິงแวดลอม: ผลกระทบของการไหลลันจากพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัวไปสู่การทำงาน

วันที่ได้รับต้นฉบับ: 15 สิงหาคม 2561  
วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข: 19 ตุลาคม 2561  
วันที่ตอบรับบทความ: 3 ธันวาคม 2561

สุพีร์ ดาวเรือง\*  
ชวนชื่น อัคคะวณิชชา\*\*

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของความกังวลต่อสิงแวดลอมที่มีต่อความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษาสິงแวดลอมและนำไปสู่การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสິงแวดลอมโดยใช้ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน นอกจากนี้ยังศึกษาการแพร่กระจายของพฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิงแวดลอมและพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัวไปสู่การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสິงแวดลอมโดยใช้ทฤษฎีการไหลลัน กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานของธุรกิจโรงแรมและที่พักขนาดกลางและขนาดเล็กในเขตอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี และเขตอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 358 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง

ผลจากการศึกษาพบว่า ความกังวลต่อสิงแวดลอมของพนักงานโรงแรมส่งผลเชิงบวกต่อความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษาสິงแวดลอม และนำไปสู่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสິงแวดลอม รวมถึงความกังวลต่อสิงแวดลอมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิงแวดลอมและพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัว นอกจากนี้ พฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิงแวดลอมและพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัวไหลลันเชิงบวกไปยังพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสິงแวดลอมในที่ทำงาน ซึ่งผลของการศึกษาจะเป็นแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจโรงแรมและที่พัก รวมถึงองค์กรอื่น ๆ ในการสร้างค่านิยมการตระหนักรู้และส่งเสริมพฤติกรรมรักษาสິงแวดลอมอย่างยั่งยืนให้กับพนักงานภายในองค์กร

**คำสำคัญ:** พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสິงแวดลอม การไหลลันพฤติกรรม, ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน พฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิงแวดลอม พฤติกรรมการใช้ชีวิต

\* นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

\*\* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

# Organizational Citizenship Behavior for the Environment: The Spillover Effects of Private Lifestyle on Workplace Behavior

**Received:** August 15, 2018  
**Revised:** October 19, 2018  
**Accepted:** December 3, 2018

*Supee Dowruang\**  
*Chuanchuen Akkawanitcha\*\**

## Abstract

This study aims to investigate the influence of environmental concern on intention to participate in environmental activity, which, in turn, leads to organizational citizenship behavior for the environment using theory of planned behavior. Moreover, this research also examines the spillover effects of private lifestyle on workplace citizenship behavior with regards to environmental support using spillover theory. The samples are 358 employees of small and medium of small and medium hotels in Cha Am district, Phetchaburi province and Hua Hin district, Prachuap Khiri Khan province. Data is analyzed by the structural equation modeling (SEM).

The results show that the environmental concern of hotel's employees has a positive impact on intention to participate in environmental activity and this subsequently leads to organizational citizenship behavior for the environment. Additionally, the environmental concern has a positive influence on environmental supportive behavior and private lifestyle behavior. Moreover, environmental supportive behavior and private lifestyle behavior have positive spillover effects on organizational citizenship behavior for the environment. The findings of the current study will be the guideline of human resource management in hotel and lodging business as well as the other organizations in order to create value, awareness and encourage the employee sustainable pro-environmental behavior in organization.

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

\* Graduate Student, Master of Business Administration (MBA), Faculty of Management Science, Silpakorn University

\*\* Assistant Professor, Faculty of Management Science, Silpakorn University.

## บทนำ

ปัญหาสิ่งแวดล้อมของโลกในปัจจุบันนี้มีแนวโน้มที่จะทวีความรุนแรงมากขึ้น เช่น ปัญหาโลกร้อนจากอุณหภูมิที่สูงขึ้น มลพิษทางน้ำและอากาศ วิกฤติด้านพลังงาน และการขาดแคลนทรัพยากรธรรมชาติ ผลกระทบที่เกิดขึ้นเหล่านี้ส่งผลต่อสภาพเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และการใช้ชีวิตประจำวันของมนุษย์อย่างมาก ดังนั้น หลายๆ ประเทศทั่วโลกจึงหันมาใส่ใจและให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อมมากขึ้นโดยพยายามลดผลกระทบที่เกิดขึ้น ดังตัวอย่างเช่น ประเทศไต้หวันได้ผลิตหลอดจากกากอ้อยซึ่งเป็นวัสดุธรรมชาติที่สามารถย่อยสลายได้เพื่อใช้แทนหลอดพลาสติก และไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม (Taiwannews. [Internet], 2018) รวมไปถึงประเทศไทย โดยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้จัดโครงการ Zero-Waste Cup เพื่อรณรงค์ให้ผู้บริโภคใช้แก้วกระดาษทดแทนแก้วพลาสติก เพื่อต้องการลดปริมาณขยะ (Chulalongkorn University, 2018) นอกจากนี้องค์กรทั่วไปได้แสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมโดยสอดคล้องอยู่ในระบบคุณภาพ ISO 26000 อย่างไรก็ตามการพัฒนาสมรรถนะด้านสิ่งแวดล้อมต้องเริ่มต้นจากผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร คือตัวพนักงานเอง องค์กรจึงพยายามที่จะพัฒนาพฤติกรรมรักษาสິงแวดล้อมของพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการกำหนดเป็นนโยบายการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลด้านสิ่งแวดล้อม (Daily, Bishop, & Govindarajulu, 2009; Ragas, Tantay, Chua, & Sunio, 2017) และใช้รางวัลเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติ ซึ่งนับได้ว่า เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพสำหรับกลยุทธ์ด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กร

แม้ว่าองค์กรจะกำหนดนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อเป็นแนวทางให้พนักงานปฏิบัติตาม ซึ่งเรียกว่า “พฤติกรรมรักษาสິงแวดล้อมตามบทบาทการทำงาน” (Required Employee Green Behavior) (Norton, Parker, Zacher, & Ashkanasy, 2015) แต่การดำเนินการเช่นนี้อาจจะไม่มีผลที่ยั่งยืนเนื่องจากเป็นเงื่อนไขในการปฏิบัติงาน หรือเป็นข้อบังคับที่ให้พนักงานปฏิบัติตาม โดย Norton และคณะ (2015) ได้เสนอว่าพฤติกรรมรักษาสິงแวดล้อมนอกเหนือจากบทบาทการทำงานหรือที่เรียกว่า “พฤติกรรมรักษาสິงแวดล้อมด้วยความสมัครใจ” (Voluntary Employee Green Behavior) เป็นพฤติกรรมที่มีคุณค่าต่อองค์กรอย่างมาก เพราะไม่ต้องมีกฎเกณฑ์มาบังคับ แต่พนักงานปฏิบัติด้วยความเต็มใจ ในขณะที่ Daily Bishop และ Govindarajulu (2009) ได้เสนอแนวคิด *พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องรักษาสິงแวดล้อม* (*Organizational Citizenship Behavior for the Environment: OCBE*) โดยนำเอาแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมาประยุกต์ใช้กับเรื่องสิ่งแวดล้อม ซึ่งหมายความว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในเรื่องการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมขององค์กรด้วยความสมัครใจเนื่องจากมีความผูกพันกับองค์กรโดยพนักงานมีได้ต้องการสิ่งจูงใจ หรือคาดหวังรางวัลเป็นสิ่งตอบแทน ดังนั้นพฤติกรรมนี้จะมีความยั่งยืนและพนักงานจะปฏิบัติอย่างต่อเนื่องในระยะยาว

จากวรรณกรรมที่ผ่านมาการศึกษาเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสິงแวดล้อมยังมีไม่มากนัก (Boiral & Paillé, 2012) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของประเทศไทยยังไม่พบการศึกษาพฤติกรรมดังกล่าวเลย นอกจากนี้ Paillé และ Mejia-Morelos (2014) เสนอแนะว่าการอธิบายปัจจัยเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสິงแวดล้อมนั้นควรจะใช้การผสมผสานทฤษฎีหลายๆ ทฤษฎีเข้าด้วยกันเพื่อแสดงถึงความเข้มแข็งในเชิงทฤษฎี ซึ่งในการศึกษานี้พยากรณ์พฤติกรรมในบริบทด้านสิงแวดล้อมโดยผสมผสานระหว่างทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior) ที่ใช้ทัศนคติทำนายพฤติกรรมโดยผ่านความตั้งใจ และทฤษฎีการไหลล้น (Spillover Theory) ที่อธิบายถึงการเกิดพฤติกรรมจากที่บ้านไปยังที่ทำงาน จากแนวคิดของทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนผู้วิจัยมองว่าความกังวลของบุคคลในเรื่องสิงแวดล้อมเป็นทัศนคติ (Attitude) และเป็นตัวกำหนดความตั้งใจ (Intention) ในการที่จะกระทำพฤติกรรม (Behavior) จากการศึกษาที่ผ่านมาของ James Amy และ Stacy (2016) พบว่าทัศนคติส่วนตัวของผู้จัดการมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการพัฒนาสิงแวดล้อมอย่างยั่งยืน และ Blok Wesselink Studynka และ Kemp (2015) พบว่าความตั้งใจที่จะกระทำสิงผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมรักษาสິงแวดล้อมในที่ทำงาน

สำหรับทฤษฎีการไหลล้น (Spillover Theory) มีฐานคิดว่าความรู้สึก ค่านิยม ทักษะ และพฤติกรรมของบุคคลสามารถจะแพร่กระจายจากบทบาทหนึ่งไปยังอีกบทบาทหนึ่งได้ (Edwards & Rothbard, 2000) ในการศึกษาผู้วิจัยมีแนวคิดว่าพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัวเรื่องการรักษาสິงแวดล้อม (Private Lifestyle Behavior) คือการดำเนินชีวิตประจำวันของบุคคล เช่น การประหยัดพลังงาน ประหยัดน้ำ และพฤติกรรมสนับสนุนด้านสิงแวดล้อม (Environmental Supportive Behavior) ซึ่งเป็นพฤติกรรมรักษาสິงแวดล้อมประเภทหนึ่ง สามารถส่งอิทธิพลไหลล้นไปยังพฤติกรรมการทำงานในองค์กรและก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เรียกว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสິงแวดล้อมได้ จากวรรณกรรมที่ผ่านมา การทดสอบการไหลล้นส่วนใหญ่จะเป็นบทบาทในที่ทำงานและไหลล้นไปยังบทบาทการใช้ชีวิตส่วนตัว (Clair, 1992; Greenhaus & Powell, 2006; Muster & Schrader, 2011) และงานวิจัยเมื่อไม่นานมานี้ Wells Taheri Gregory-Smith และ Manika (2016) ได้ศึกษาการนำ พฤติกรรมประหยัดน้ำและไฟฟ้าจากการใช้ชีวิตที่บ้าน (At Home) ไปปฏิบัติยังที่ทำงาน (At Work) ผลการทดสอบพบว่าพฤติกรรมที่บ้านไม่สามารถแพร่กระจายไปที่ทำงานซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่คาดการณ์ไว้ โดยผลการศึกษาของ Well และคณะ (2016) จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในครั้งนี สำหรับการศึกษาเพื่อยืนยันทฤษฎีการไหลล้น

การศึกษาในครั้งนี มีจุดมุ่งหมายที่จะเติมเต็มช่องว่างงานวิจัยที่ผ่านมาดังที่ได้กล่าวข้างต้น ด้วยการศึกษายปัจจัยเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสິงแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษานี้จะทดสอบอิทธิพลของความกังวลต่อสิงแวดล้อมที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสິงแวดล้อมผ่านความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษาสິงแวดล้อม

สุพีร์ ดาวเรือง และ ชวนชื่น อัครกะวณิชชา / พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสິงแวดลอม.....

ซึ่งอธิบายด้วยทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน รวมถึงทดสอบความกังวลตอสึงแวดลอมที่สึงผลต่อพฤติกรรม การสนับสนุนด้านสึงแวดลอมและพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัว นอกจากนี้การศึกษานี้ยังต้องการยืนยันฐานคติ ของทฤษฎีการไหลลันด้วยการทดสอบการแพร่กระจายของพฤติกรรมการใช้ชีวิตประจำวัน และ พฤติกรรมสนับสนุนสึงแวดลอม ไปสู่วพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสึงแวดลอม ที่อยู่ในที่ทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากพนักงานของธุรกิจโรงแรมและที่พัก ขนาดกลางและขนาดเล็กในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจึร์ชันธ์ และอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี เนื่องจากธุรกิจโรงแรมและที่พักขนาดกลางและขนาดเล็กโดยส่วนมากไม่มีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง สึงแวดลอมอย่างเป็นทางการ (Khummuang, 2015) นอกจากนี้ การดำเนินธุรกิจโรงแรมและที่พัก มีส่วนเกี่ยวข้องกับสึงแวดลอมหลายๆ ด้าน เช่น การใช้พลังงานไฟฟ้า การใช้ทรัพยากรน้ำ วัสดุของใช้ และบรรจุภัณฑ์สำหรับห้องพัก และขยะมูลฝอย เป็นต้น หากพนักงานโรงแรมมีความตระหนักและมี พฤติกรรมการอนุรักษ์สึงแวดลอมก็จะเป็นผลดีต่อองค์กรโดยตรง ซึ่งผลการศึกษาจากงานวิจัยนี้จะ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรอื่นๆ ที่ต้องการส่งเสริมพฤติกรรมกรอนุรักษ์ด้านสึงแวดลอมต่อไป

## บททวนวรรณกรรม

### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การศึกษารั้งนี้ใช้ทฤษฎีพื้นฐาน 2 ทฤษฎี คือทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior: TPB) และทฤษฎีการไหลลัน (Spillover Theory) เพื่ออธิบายปัจจัยที่สึงผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องรักษาสึงแวดลอม ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (TPB) ได้ปรับปรุงมาจากทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (Theory of Reasoned Action: TRA) โดยมีฐานคิดว่าพฤติกรรม ของบุคคลเกิดจากความตั้งใจที่จะแสดงออกทางพฤติกรรม ซึ่งความตั้งใจที่จะกระทำนั้นเกิดจาก ทศนคติ (Attitude) การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (Subjective Norm) และการรับรู้ความสามารถในการ ควบคุมพฤติกรรม (Perceived Behavioral Control) (Ajzen, 2006) ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (TPB) เป็นหนึ่งในหลายๆ ทฤษฎีที่ถูกนำมาอธิบายการศึกษาเรื่องพฤติกรรมกรอนุรักษ์สึงแวดลอม (Blok, Wesselink, Studynka, & Kemp, 2015) ตัวอย่างเช่น พฤติกรรมกรใช้บริการรถสาธารณะ (Gifford, 2002), พฤติกรรมกรหมุนเวียนขยะแล้วนำกลับมาใช้ใหม่ (Mannetti, Pierro, & Livi, 2004) และพฤติกรรมรักษาสึงแวดลอม (Oreg & Katz-Gerro, 2006) เป็นต้น ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นพฤติกรรม ที่แสดงออกที่บ้าน อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนถูกนำมาใช้ในบริบทของการทำงานใน องค์กรด้วย ดังนั้น จากแนวคิดตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน งานวิจัยนี้ได้ประยุกต์ทฤษฎีพฤติกรรม ตามแผนเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความกังวลตอสึงแวดลอม และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรเรื่องการรักษาสึงแวดลอมผ่านความความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษาสึงแวดลอม

ในส่วนของทฤษฎีการไหลล้น (Spillover Theory) ถูกนำเสนอครั้งแรกในปี ค.ศ. 1977 โดย Scott (อ้างอิงใน Ku, Zhang & Ling, 2018) ฐานคิดของทฤษฎีกล่าวว่า ผลกระทบจากบทบาทการทำงานและบทบาทการใช้ชีวิตส่วนตัวของบุคคล (หรือในทางกลับกัน) สามารถก่อให้เกิดลักษณะที่เหมือนกันระหว่าง 2 บทบาทนี้ได้ ซึ่งลักษณะที่เหมือนกันนี้ หมายถึง ความรู้สึก ค่านิยม ทักษะ และพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคล โดยเรียกผลกระทบดังกล่าวว่า “การไหลล้น” เช่น องค์กรมีข้อกำหนดให้พนักงานประหยัดพลังงานไฟฟ้าในที่ทำงาน เมื่อกลับไปบ้านพนักงานก็จะมีพฤติกรรมประหยัดพลังงานไฟฟ้าที่บ้านด้วย โดย Edwards และ Rothbard (2000) เสนอแนะว่าการไหลล้นจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อความรู้สึก ค่านิยม ทักษะและพฤติกรรมในที่ทำงานมีความเหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะดังกล่าวในชีวิตประจำวันด้วย ซึ่งการไหลล้นนั้นเป็นได้ทั้งด้านบวกและด้านลบ ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ส่วนตัวของบุคคลทั้งที่ทำงานและชีวิตส่วนตัว ตัวอย่างเช่น ประสบการณ์เชิงบวกในที่ทำงานในเรื่องความเป็นผู้นำ ก็สามารถจะแพร่กระจายไปยังการดำเนินชีวิตส่วนตัวเรื่องการเป็นผู้นำครอบครัวได้เช่นเดียวกัน เช่น กล่าวตัดสินใจ ดังนั้นการศึกษาในงานวิจัยนี้จึงคาดการณ์ว่าพฤติกรรมรักษาสິงแวดลอมจากบทบาทหนึ่งจะนำไปปฏิบัติได้ในอีกบทบาทหนึ่ง กล่าวคือพฤติกรรมการสนับสนุนสິงแวดลอม และพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัวเรื่องการรักษาสິงแวดลอมของพนักงานที่กระทำเป็นประจำก็สามารถจะไหลล้นหรือทำให้เกิดการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสິงแวดลอมเมื่ออยู่ในที่ทำงานได้ เช่น พฤติกรรมการคัดแยกขยะ พฤติกรรมการอนุรักษ์พลังงาน พฤติกรรมการบริโภคที่ไม่สงผลเสียดสึงแวดลอม เป็นต้น

### **พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสິงแวดลอม**

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสິงแวดลอม (OCBE) ได้รับการพัฒนามาจากแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior: OCB) ซึ่งเป็นพฤติกรรมของพนักงานที่พึงประสงค์ภายในองค์กร (Smith, Organ, & Near, 1983) เมื่อแนวคิดเรื่องรักษาสິงแวดลอมได้รับความสนใจในวงวิชาการ Daily Bishop และ Govindarajulu (2009) ได้เสนอแนวคิดเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในบริบทด้านสິงแวดลอม เพื่อต้องการให้ความสำคัญกับพฤติกรรมรักษาสິงแวดลอมของพนักงานในองค์กร ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการพัฒนาสมรรถนะด้านสິงแวดลอมขององค์กร โดยหมายถึงพฤติกรรมการอนุรักษ์สິงแวดลอมของพนักงานในองค์กรที่ปฏิบัติด้วยความสมัครใจ ไม่ได้ถูกบังคับด้วยเงื่อนไขและบทบาทของการทำงานหรือใช้รางวัลเป็นแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้ปฏิบัติ และท้ายที่สุดจะช่วยส่งเสริมการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับองค์กร (Boiral & Paillé, 2012) การศึกษาที่ผ่านมาของ Priyankara Luo Saeed Nubuor และ Jayasuriya (2018) พบว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสິงแวดลอม ได้แก่ การสนับสนุนของหัวหน้างาน บรรยากาศเกี่ยวกับการอนุรักษ์

สุพรี ดาวเรือง และ ชวนชื่น อัครกะวีมิชชา / พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสິงแวดลอม.....

สิงแวดลอมในกลุ่มเพื่อนร่วมงานและแรงจูงใจ ซึ่งในปี ค.ศ. 2017 Robertson และ Barling (2017) ได้พัฒนาแบบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสິงแวดลอม และแบ่งมิติของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสິงแวดลอมออกเป็น 2 ด้าน คือด้านที่พนักงานแสดงพฤติกรรมดังกล่าวด้วยตนเองและขณะเดียวกันพฤติกรรมนั้นมีอิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงานด้วย และด้านที่พนักงานช่วยเหลือองค์กรปรับปรุงผลกระทบที่ส่งผลต่อสิงแวดลอม ซึ่งงานวิจัยนี้มุ่งเน้นที่จะศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสິงแวดลอมในด้านที่พนักงานช่วยเหลือองค์กรปรับปรุงผลกระทบที่ส่งผลต่อสิงแวดลอม เนื่องจากจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างเห็นได้ชัด

### **ความกังวลต่อสิงแวดลอมและความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษาสິงแวดลอม**

ความกังวลต่อสิงแวดลอมหมายถึง ระดับการตระหนักถึงและ/หรือระดับความพยายามในการแก้ไขปัญหาสิงแวดลอม ซึ่งเป็นทัศนคติโดยรวมของบุคคลที่มีต่อสิงแวดลอม และสามารถส่งผลต่อพฤติกรรมผ่านความตั้งใจ (Dunlap & Van Liere, 1978) โดย Stern Dietz และ Kalof (1993) ได้แบ่งความกังวลต่อสิงแวดลอมออกเป็น 3 ระดับ ประกอบด้วย 1) ความกังวลเกี่ยวกับสิงแวดลอมที่มีผลต่อตนเอง (Egoistic Concern) เป็นความกังวลว่าความเสียหายด้านสิงแวดลอมจะเป็นอันตรายต่อตนเอง 2) ความกังวลเกี่ยวกับสิงแวดลอมที่มีต่อผู้อื่น (Altruistic Concern) เป็นความกังวลที่แสดงออกด้วยการที่ตนเองรับภาระค่าใช้จ่ายเพื่อปกป้องสิงแวดลอม เพราะการกระทำดังกล่าวช่วยปกป้องบุคคลอื่นด้วย และ 3) ความกังวลต่อสิงแวดลอมที่มีต่อสิงมีชีวิตอื่นๆ (Biospheric Concern) เป็นความกังวลที่แสดงออกด้วยการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมต่อสิงมีชีวิตอื่นๆ และสิงแวดลอมทางธรรมชาติ งานวิจัยนี้มุ่งเน้นศึกษาความกังวลเกี่ยวกับสิงแวดลอมที่มีผลต่อตนเอง (Egoistic Concern) เนื่องจากเป็นความกังวลที่เกิดขึ้นได้กับบุคคลโดยทั่วไป และส่งผลต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน

ความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษาสິงแวดลอม (Intention to Participate in Environmental Activity) หมายถึง ความตั้งใจ ความมุ่งมั่นหรือความพยายามของบุคคลในการเข้าร่วมกิจกรรม เพื่อปกป้องอนุรักษ์สิงแวดลอมซึ่งจัดขึ้นโดยชุมชน สังคมและหน่วยงานต่างๆ Houle Sagarin และ Kaplan (2005) เสนอว่าบุคคลจะมีความตั้งใจเข้าร่วมกิจกรรมเมื่อกิจกรรมนั้นสอดคล้องกับความสนใจส่วนบุคคล จากทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนที่อธิบายว่าเมื่อบุคคลมีความเชื่อว่าหากแสดงพฤติกรรมนั้นใดแล้วจะได้รับผลทางบวก ก็จะมีแนวโน้มที่จะมีทัศนคติที่ดีต่อการกระทำนั้นๆ ซึ่งถ้ามีทัศนคติที่ดีแล้วบุคคลก็จะมี ความตั้งใจที่จะแสดงพฤติกรรมนั้นๆ ออกมาด้วย ซึ่งการศึกษาที่ผ่านมาของ Swaim Maloni Napshin และ Henley (2013) เรื่องอิทธิพลที่ส่งผลต่อความตั้งใจของ

นักศึกษาและพฤติกรรมที่มีต่อการพัฒนาด้านสิงแวดล้อมอย่างยั่งยืน แสดงให้เห็นว่า ทักษะคตที่มีต่อการพัฒนาสิงแวดล้อมอย่างยั่งยืนส่งผลเชิงบวกต่อความตั้งใจที่จะแสดงพฤติกรรมเพื่อแสดงความรักสิงแวดล้อม ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า

**สมมติฐานที่ 1** ความกังวลต่อสิงแวดล้อมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษาสິงแวดล้อม

### **ความกังวลต่อสิงแวดล้อมและพฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิงแวดล้อม**

พฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิงแวดล้อม (Environmental Supportive Behavior) หมายถึง พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่เป็นมิตรต่อสิงแวดล้อม รวมถึงการเสียสละที่ไม่ได้คาดหวังผลประโยชน์หรือสิงตอบแทน และการช่วยเหลือด้านการเงินผ่านการบริจาค (Stern, 2000) โดย Organ Podsakoff และ MacKenzie (2006) เสนอแนะว่าการช่วยเหลือมีความหมายเช่นเดียวกับการคำนึงถึงผู้อื่น บุคคลที่คำนึงถึงผู้อื่น (Concern for Other) มักจะตระหนักถึงคุณค่าในการใช้ชีวิตประจำวัน และใส่ใจสังคม บุคคลที่คำนึงถึงผู้อื่นเต็มใจที่จะยอมจ่ายเงินเพิ่มขึ้นเพื่อใช้ผลิตภัณฑ์ที่ไม่เป็นอันตรายต่อสิงแวดล้อมมากกว่าบุคคลที่คำนึงถึงแต่ตนเอง (Michel, Jasmin, & Guido, 2001) แม้ว่าฐานคตของทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนที่อธิบายว่าพฤติกรรมเกิดจากทักษะคตผ่านความตั้งใจ แต่สำหรับบริบทเรื่องสิงแวดล้อม Schwartz (1973) Stern Dietz Abel Guagnano และ Kalof (1999) นำเสนอว่าพฤติกรรมรักษาสິงแวดล้อม (Pro-environmental Behavior) เป็นผลมาจากคานิยมหรือทักษะคตของบุคคลที่มีต่อการรักษาสິงแวดล้อมโดยตรง ซึ่งจากการศึกษาของ Dodds Graci และ Holmes (2010) ที่ศึกษาระดับของความกังวลต่อปัญหาสิงแวดล้อมของนักท่องเที่ยวที่เดินทางมาท่องเที่ยวที่เกาะพีพี ประเทศไทย และเกาะกิลี ประเทศอินโดนีเซีย พบว่านักท่องเที่ยวร้อยละ 49 และร้อยละ 34 ที่มาท่องเที่ยวบนเกาะกิลีและเกาะพีพีตามลำดับ มีความกังวลต่อปัญหาขยะบนเกาะ เช่น ขวดน้ำที่ทิ้งเรี่ยราด ไม่มีถังสำหรับแยกขยะและในขณะที่เดียวกันนักท่องเที่ยวร้อยละ 95 และร้อยละ 79 ตามลำดับ มีความเต็มใจที่จะยอมจ่ายภาษีเพื่อสนับสนุนการปกป้องสิงแวดล้อมและสังคม นั้นแสดงให้เห็นว่าความกังวลต่อสิงแวดล้อมจะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่างๆ เพื่อสนับสนุนด้านสิงแวดล้อม ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า

**สมมติฐานที่ 2** ความกังวลต่อสิงแวดล้อมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิงแวดล้อม



### ความกังวลตอสิงแวดลอมและพฤติกรรมการใช้ชีวิตสวนตัว

พฤติกรรมการใช้ชีวิตสวนตัวของการศึกษาเนี้หมายถึงการนาพฤติกรรมรักษาสິงแวดลอมไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันของบุคคล (Ragas et al., 2017) เช่น พฤติกรรมการบริโภคสินคาและบริการที่เป็นมิตรตอสิงแวดลอม การเลือกใช่วิสตุภคณที่ประหยัดพลังงาน การคัดแยกขยะ การใชยานพาหนะที่สงผลกระทบตอสิงแวดลอมนอยที่สุด เป็นตน การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาพฤติกรรมการใช้ชีวิตสวนตัวในดานการอนุรักษ์พลังงาน เช่น การประหยัดน้ำ ประหยัดไฟ เนืองจากเป็นพฤติกรรมที่บุคคลทั่วไปกระทำอยู่ในชีวิตประจำวันและมีผลตอการดาเนินชีวิตและความเป็นอยู๋ ซึ่งความกังวลเรืองทรัพยากรที่เป็นสาธารณูปโภคหลัก เช่น ทรัพยากรน้ำ และพลังงานไฟฟ้า เป็นสิงสำคัญที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมประหยัดพลังงานด้วยความสมัครใจ (Urien & Kilbourne, 2011) สอดคลอ้งตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนทออธิบายการเกิดพฤติกรรมจากทัศนคติ คือการที่บุคคลมีทัศนคติตอเรืองใดเรืองหนึ่ง ยอมจะสงผลให้บุคคลนั้นตอบสนองด้วยการแสดงพฤติกรรมออกมา ซึ่งงานวิจัยของ Aprile และ Fiorillo (2017) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหวางความกังวลตอสิงแวดลอมและพฤติกรรมการประหยัดน้ำที่บ้านโดยใชข้อมูลหตุยภูมิจากการสำรวจของสำนังานสถิติของประเทศอิตาลี พบว่า เมื่อบุคคลมองปัญหาลภาวะทางน้ำว่าจะเป็นอันตรายตอสวัสดิภาพของตนเอง (Egoistic) พวกเขาจะช่วยประหยัดน้ำที่บ้าน จากการศึกษาที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่าเมื่อบุคคลรับรู้ผลกระทบจากสิงแวดลอมก็จะมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรเทาปัญหาสิงแวดลอม จากวรรณกรรมที่ผ่านมาข้างต้นและฐานคติของทฤษฎีตั้งนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า

**สมมติฐานที่ 3** ความกังวลตอสิงแวดลอมมีอิทธิพลเชิงบวกตอพฤติกรรมการใช้ชีวิตสวนตัว

### ความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษาสິงแวดลอมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรืองการรักษาสິงแวดลอม

การที่บุคคลมีความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษาสິงแวดลอมยอมจะก่อให้เกิดประโยชน์ตอสิงคมอย่างมาก และยังช่วยบรรเทาผลกระทบดานลบตอสิงแวดลอม ซึ่ง Paillé และ Mejía-Morelos (2014) เสนอแนะว่าหากพนักงานมีความตระหนักในปัญหาสิงแวดลอม ก็จะนาไปสูพฤติกรรมการอนุรักษ์สิงแวดลอมของพนักงานในองค์กรเหล่านั้น ถึงแม้บางครั้งจะมีความยากลำบากก็ตาม (Paillé, Mejía-Morelos, Marché-Paillé, Chen, & Chen, 2015) ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน Ajzen (2006) อธิบายว่าพฤติกรรมการแสดงออกเกิดจากทัศนคติผ่านความตั้งใจ ดังนั้นบุคคลที่มีความตั้งใจที่จะแสดงพฤติกรรม ย่อมมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมนั้นเพื่อตอบสนองตอความตั้งใจ ซึ่ง Blok และคณะ (2015) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหวางความตั้งใจที่จะแสดงพฤติกรรมการรักษาสິงแวดลอมของพนักงานในมหาวิทยาลัยวาเกนนิงเกน ประเทศเนเธอร์แลนด์ พบว่าความตั้งใจที่จะกระทำสงผลเชิงบวกตอ

พฤติกรรมรักษาสິงแวดล้อมในที่ทำงาน ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ Wesselink Blok และ Ringersma (2017) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนในระดับสถาบันและพฤติกรรมรักษาสິงแวดล้อมในที่ทำงานผ่านความตั้งใจที่จะกระทำของพนักงานในประเทศเนเธอร์แลนด์เช่นเดียวกัน แต่ผลกลับพบว่า ความตั้งใจไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมรักษาสິงแวดล้อมในที่ทำงาน แสดงให้เห็นว่าถึงแม้พนักงานจะได้รับการสนับสนุนจากสถาบัน แต่ความตั้งใจไม่ได้เกิดจากความสนใจส่วนบุคคลของพนักงาน ทำให้ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมรักษาสິงแวดล้อม จากผลการศึกษาที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่า ความตั้งใจที่จะกระทำ (Intention to Act) มีอิทธิพลและไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมรักษาสິงแวดล้อม ซึ่งถือว่าเป็นความน่าสนใจของการศึกษานี้ที่จะทดสอบเพื่อยืนยันทฤษฎีดังกล่าว ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า

**สมมติฐานที่ 4** ความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษาสິงแวดล้อมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสິงแวดล้อม

#### **การไหลล้นของพฤติกรรมรักษาสິงแวดล้อม (Pro-environmental Behavior Spillover)**

การไหลล้นพฤติกรรมรักษาสິงแวดล้อมเกิดขึ้นเมื่อพฤติกรรมรักษาสິงแวดล้อมในบทบาทหนึ่ง มีแนวโน้มหรือความเป็นไปได้ที่จะเข้าไปเกี่ยวข้องในอีกบทบาทหนึ่ง หรือเรียกว่าเป็นการไหลล้นเชิงบวก (Lauren, Fielding, Smith, & Louis, 2016) ผลจากการศึกษาที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่าการไหลล้นสามารถเกิดขึ้นในพฤติกรรมรักษาสິงแวดล้อมที่เหมือนกัน เช่น การนำของกลับมาใช้ใหม่ การลดบรรจุภัณฑ์ เป็นต้น Cornelissen Pandelaere Warlop และ Dewitte (2008) สนับสนุนแนวคิดการไหลล้นเชิงบวกว่าการไหลล้นพฤติกรรมรักษาสິงแวดล้อมหนึ่งไปอีกพฤติกรรมหนึ่งนั้นมีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีการรับรู้และตระหนักว่าพฤติกรรมรักษาสິงแวดล้อมนั้นๆ สอดคล้องสัมพันธ์ซึ่งกันและจะทำให้บุคคลบรรลุเป้าหมายเรื่องการรักษาสິงแวดล้อมได้อย่างยั่งยืน จากวัตถุประสงค์หลักของการศึกษาในครั้งนี้ที่ผู้วิจัยต้องการทดสอบการไหลล้นของพฤติกรรมรักษาสິงแวดล้อมของพนักงานโรงแรมและที่พักที่แสดงออกอยู่ในชีวิตประจำวันว่าสามารถจะแพร่กระจายไปยังสถานที่ทำงานได้หรือไม่ โดยคาดว่าพฤติกรรมสนับสนุนด้านสິงแวดล้อม และพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัวจะไหลล้นไปที่ทำงานก่อให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสິงแวดล้อม ซึ่งเป็นไปตามกลไกของทฤษฎีการไหลล้น (Spillover Theory) โดยมีหลักการว่าบุคคลสามารถจะนำเอาพฤติกรรมที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันจากบทบาทหนึ่งไปใช้อีกบทบาทหนึ่งได้ (Edwards & Rothbard, 2000) ขณะที่ Whitmarsh และ O'Neill (2010) เสนอแนะว่าการแสดงพฤติกรรมหนึ่งของบุคคลมีอิทธิพลต่อการแสดงอีกพฤติกรรมหนึ่งของบุคคลนั้นในกลุ่มพฤติกรรมเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับ Lo Peters และ Kok (2012) และ Tudor Barr และ Gilg (2008) ที่กล่าวว่าพฤติกรรมของบุคคลที่ปฏิบัติอยู่ที่บ้านสามารถจะไหลล้นไปยังที่ทำงานได้ นอกจากนี้ Muster และ Schrader (2011) กล่าวว่าเราจะสร้างความแข็งแกร่งของพฤติกรรมรักษาสິงแวดล้อมในองค์กร ไม่สามารถเรียนรู้

สุพรี ดาวเรือง และ ชวนชื่น อัครกะวีมิชชา / พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสິงแวดลอม.....

จากที่ทำงานเพียงอย่างเดียว แต่ควรเรียนรู้จากการใช้ชีวิตส่วนตัวด้วย ถ้าหากนำพฤติกรรมรักษาสິงแวดลอมในชีวิตส่วนตัวที่เกิดขึ้นด้วยความสมัครใจไปใช้ในการทำงานจะก่อให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสິงแวดลอมได้ และจะเป็นพฤติกรรมที่มีความยั่งยืนอีกด้วย

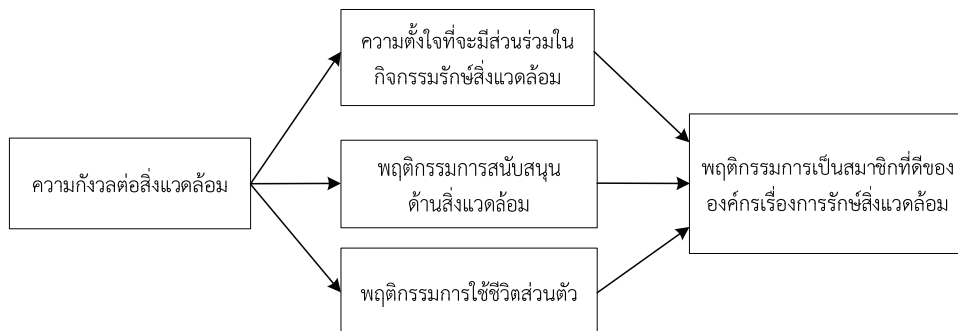
เมื่อไม่นานมานี้ Xie Lu และ Gou (2017) ได้ศึกษาความเชื่อมโยงของพฤติกรรมรักษาสິงแวดลอม 2 ลักษณะ คือ 1) พฤติกรรมการประหยัดพลังงานเพื่อเป็นมิตรต่อสิงแวดลอมโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย และ 2) พฤติกรรมที่เต็มใจจะแบกรับค่าใช้จ่ายเพื่อส่งเสริมแนวทางการเป็นมิตรต่อสิงแวดลอม โดยศึกษาจากผู้อาศัยอยู่ในอาคารสีเขียวจำนวน 412 คน ในประเทศจีน ผลการศึกษาพบว่า ผู้อาศัยที่มีพฤติกรรมรักษาสິงแวดลอมทั้งสองลักษณะมีความสัมพันธ์กัน และที่สำคัญคือ ผู้อาศัยที่มีพฤติกรรมเป็นมิตรต่อสิงแวดลอมในที่ทำงานมีแนวโน้มที่จะจ่ายค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นสำหรับอาคารสีเขียวและเทคโนโลยีสีเขียวเมื่อจะซื้อบ้านใหม่ ซึ่งผลจากการศึกษาดังกล่าวสรุปว่า พฤติกรรมจากบทบาทของการทำงานสามารถไหลล้นไปยังการใช้ชีวิตประจำวันได้ ในขณะที่การศึกษาของ Wells และคณะ (2016) ซึ่งทดสอบผลของการไหลล้น (Spillover Effect) ของพฤติกรรมการประหยัดพลังงานและประหยัดน้ำเมื่ออยู่ที่บ้านไปยังที่ทำงาน โดยศึกษาจากพนักงานประจำของโรงแรมในประเทศอิหร่าน ผลการศึกษาไม่เป็นไปตามสมมติฐาน กล่าวคือพฤติกรรมที่บ้านไม่ได้แพร่กระจายไปที่ทำงาน ดังนั้น การศึกษาในครั้งนี้จึงต้องการทดสอบการไหลล้นจากพฤติกรรมในชีวิตส่วนตัวไปยังการทำงาน ซึ่งคาดการณ์ว่าการที่พนักงานโรงแรมมีพฤติกรรมการสนับสนุนสิงแวดลอมด้วยการบริจาคเงิน การช่วยเหลือหรือการยอมจ่ายเงินซื้อสินค้าในราคาที่สูงขึ้นเพื่อปกป้องสิงแวดลอม และพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัวในเรื่องการอนุรักษ์พลังงาน การประหยัดน้ำและประหยัดไฟ เป็นต้น พฤติกรรมเหล่านี้จะแพร่กระจายไปยังการทำงานในองค์กรได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า

**สมมติฐานที่ 5** พฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิงแวดลอมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสິงแวดลอม

**สมมติฐานที่ 6** พฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัวมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสິงแวดลอม

อย่างไรก็ตาม การศึกษาในครั้งนี้ไม่ได้ทำการทดสอบความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษาสິงแวดลอมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิงแวดลอม และพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัว เนื่องจากค่านิยมและทัศนคติเรื่องการอนุรักษ์สิงแวดลอมของบุคคลสามารถนำไปสู่พฤติกรรมการรักษาสິงแวดลอมนั้นๆ โดยตรง (Schwartz, 1973; Stern et al., 1999) จึงอาจจะไม่จำเป็นต้องผ่านความตั้งใจที่จะกระทำ (Intention to Act) และจุดมุ่งหมายที่สำคัญของการวิจัยในครั้งนี้คือการอธิบายการไหลล้นของพฤติกรรมทั้งสองที่แพร่กระจายไปสู่การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสິงแวดลอมในสถานที่ทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นผู้วิจัยได้พัฒนากรอบแนวคิดสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ดังแสดงตามภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## วิธีการวิจัย

### การเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่าง และการสุ่มตัวอย่าง

การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องรักษาสีงแวดล้อมนั้นต้องทำด้วยความสมัครใจ และไม่ได้อยู่ในเงื่อนไขหรือบทบาทการทำงาน ผู้วิจัยจึงเลือกประชากรในการศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงานของธุรกิจโรงแรมและที่พักขนาดกลางและขนาดเล็กในเขตอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และเขตอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี โดยขนาดกลางมีจำนวนห้องพัก 31-100 ห้อง ส่วนขนาดเล็กมีจำนวนห้องพักไม่เกิน 30 ห้อง (All Phuket jobs in Thailand, 2007) ซึ่งโรงแรมและที่พักขนาดกลางและขนาดเล็กจะถูกจัดแบ่งตามมาตรฐานที่พักและการท่องเที่ยวในระดับ 1 ถึง 3 ดาว และที่พักขนาดดังกล่าวส่วนใหญ่มีลักษณะการดำเนินธุรกิจเป็นเจ้าของคนเดียว นอกจากนี้ การบริหารจัดการในโรงแรมขนาดดังกล่าวจะไม่ค่อยมีนโยบายการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เช่น การจัดการขยะ การจัดการน้ำ และการจัดการพลังงานอย่างเป็นทางการ (Khummuang, 2015) ดังนั้น การจัดการสิ่งแวดล้อมจึงไม่ได้ถูกกำหนดเป็นข้อบังคับให้พนักงานจะต้องปฏิบัติภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ที่ต้องการศึกษาพฤติกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมด้วยความสมัครใจของพนักงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้มีจำนวนโรงแรมและที่พักในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 88 โรงแรม (Hua-Hin Municipality, 2013) และอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 70 โรงแรม (Phetchaburi Provincial Governor's Office, 2018) จำนวนทั้งสิ้น 178 โรงแรม แต่ไม่ทราบจำนวนพนักงานที่แน่ชัด และเนื่องจากการศึกษานี้ใช้แบบจำลองสมการโครงสร้างในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนั้นจึงคำนวณจำนวนตัวอย่างจากจำนวนตัวแปรสังเกต (Observed Variable) ซึ่ง Kline (2005) แนะนำว่าควรเป็น 10 เท่า ของตัวแปรสังเกต ซึ่งงานวิจัยนี้มีตัวแปรสังเกต

จำนวน 26 ตัว จึงเท่ากับ 260 ตัวอย่าง อย่างไรก็ตาม Bagozzi และ Yi (2012) กล่าวว่ากลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างควรมีจำนวน 200 ตัวอย่างขึ้นไป นอกจากนี้ Yuan Wu และ Bentler (2011) นำเสนอว่ากลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมควรรอยู่ระหว่าง 300 ถึง 400 ตัวอย่าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 ตัวอย่าง สำหรับการสุ่มตัวอย่าง ในขั้นแรกผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling Design) โดยคำนวณตามอัตราส่วนของจำนวนโรงแรมและที่พักในเขตอำเภอหัวหิน มีจำนวน 88 แห่ง และเขตอำเภอชะอำ มีจำนวน 70 แห่ง โดยแบ่งตัวอย่างตามอัตราส่วนจำนวนโรงแรม จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างของอำเภอหัวหินและอำเภอชะอำ จำนวน 195 และ 155 ตัวอย่างตามลำดับ หลังจากนั้นจึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling Design) เพื่อให้ได้ข้อมูลตามที่กำหนดผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปจำนวน 400 ชุด ซึ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้รวบรวมรายชื่อโรงแรมและที่พักขนาดกลางและขนาดเล็กของอำเภอชะอำจากเว็บไซต์สำนักงานจังหวัดเพชรบุรี และอำเภอหัวหิน ผู้วิจัยได้ติดต่อขอรายชื่อจากศูนย์ท่องเที่ยวเทศบาลหัวหิน ซึ่งข้อมูลที่ได้มามีรายชื่อของโรงแรมและที่พัก ที่อยู่ เบอร์โทรติดต่อ โดยส่วนใหญ่มีจำนวนพนักงานในแต่ละโรงแรมประมาณ 3 ถึง 20 คน ผู้วิจัยได้ติดต่อขอเข้าไปแจกแบบสอบถามจากโรงแรมที่อนุญาตให้เก็บข้อมูลตามรายชื่อที่ได้มา และอีกส่วนหนึ่งผู้วิจัยอาศัยคนในพื้นที่อำเภอชะอำและอำเภอหัวหินในการเก็บรวบรวมข้อมูลเนื่องจากจะคุ้นเคยและทราบตำแหน่งที่อยู่ของโรงแรมเป็นอย่างดี ซึ่งใช้เวลาแจกและรวบรวมแบบสอบถามประมาณ 7 วัน และสุดท้ายได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้นจำนวน 358 ชุด คิดเป็นอัตราตอบกลับร้อยละ 89.5

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งผู้ศึกษาวิจัยจัดทำขึ้นจากการประมวลแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน โดยส่วนแรกเป็นแบบสอบถามสำหรับรวบรวมข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เป็นคำถามปลายปิดแบบตรวจรายการ (Checklist) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อยุงาน และจำนวนห้องพัก ส่วนถัดมาเป็นแบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้ แบบสอบถามเป็นลักษณะเลือกตอบ ใช้มาตราส่วน 5 ระดับ (Likert Scale) โดยระดับที่ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และระดับที่ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง การศึกษานี้ใช้แบบวัดจากงานวิจัยในต่างประเทศ ดังนั้นผู้วิจัยจึงแปลแบบวัดจากภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทย ซึ่งประกอบด้วยแบบวัดพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสິงแวดล้อมซึ่งถูกพัฒนาขึ้นโดย Robertson และ Barling (2017) มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ ตัวอย่างเช่น “ท่านช่วยลดปริมาณการใช้พลังงานไฟฟ้าในที่ทำงาน” แบบวัดความกังวลต่อสิ่งแวดล้อมพัฒนาขึ้นโดย Stern และคณะ (1993) มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ ตัวอย่างข้อคำถามเช่น “ท่านมีความกังวลเรื่องสารเคมีกำจัดศัตรูพืชที่ปนเปื้อนในผัก

และผลไม้” และแบบวัดพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัว มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ ข้อ 1-3 พัฒนาขึ้นโดย DEFRA (2008) และข้อ 4-6 พัฒนาขึ้นโดย Roberts และ Bacon (1997) ตัวอย่างของข้อคำถามคือ “ท่านปิดไฟทุกครั้งเมื่อไม่ได้ใช้งาน” สำหรับแบบวัดความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อม ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นโดยมีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ตัวอย่างเช่น “ท่านพยายามจะเข้าร่วมกิจกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมเมื่อมีโอกาส” และแบบวัดพฤติกรรมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นโดยมีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ตัวอย่างเช่น “เมื่อท่านมีรายได้พิเศษ ท่านบริจาคเงินบางส่วนเพื่อสนับสนุนกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อม” ทั้งนี้แบบวัดที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นได้ถูกทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยการให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67–1.00 ซึ่งเป็นค่าที่ยอมรับได้ และค่าความเชื่อมั่น (Cronbach’s Alpha) ของแบบวัดความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อม และพฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ที่ 0.86 และ 0.80 ตามลำดับ

เนื่องจากผู้วิจัยได้นำแบบวัดมาจากงานผลงานวิจัยของนักวิชาการต่างประเทศ จึงต้องทำการปรับแบบสอบถามข้ามวัฒนธรรม (Sperber, 2004) โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญสองภาษา 2 ท่าน แปลแบบสอบถามจากต้นฉบับที่เป็นภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทย (Forward Translation) และแปลจากภาษาไทยกลับไปเป็นภาษาอังกฤษ (Back Translation) จากนั้นผู้วิจัยนำต้นฉบับภาษาอังกฤษ และฉบับที่แปลเป็นภาษาอังกฤษมาเปรียบเทียบความเท่าเทียมกันของภาษา สำนวน และเนื้อหา (Tawata & Akkawanitcha, 2015) และได้ปรับปรุงข้อคำถามบางข้อในแบบวัดที่เป็นภาษาไทยอีกครั้งเพื่อความเหมาะสมก่อนจะนำไปใช้

### การประเมินความเที่ยงตรง และทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ประเมินความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัดตามลำดับดังต่อไปนี้

1) ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่แปลข้อคำถามจากภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทย รวมทั้งแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาแบบวัดขึ้นมาเอง ไปทดสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence Index: IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พบว่าข้อคำถามทั้งหมดมีค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.6-1.00 ซึ่งเป็นค่าที่ยอมรับได้ (Turner & Carlson, 2003)

2) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Pilot Test) กับบุคคลทั่วไป ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 30 คน และนำผลมาวิเคราะห์คุณภาพด้านความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) พบว่าทุกตัวแปรมีความระหว่าง 0.806–0.908 ซึ่งค่าที่เหมาะสมควรมีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไปตามคำแนะนำของ Hair Black Babin และ Anderson (2010) จากนั้นจึงนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง

3) ผู้วิจัยทดสอบหาค่าความเหมาะสมของกลุ่มตัวอย่าง (Kaiser-Meyer-Olkin: KMO) ซึ่งมีค่า 0.895 ซึ่งมีค่าเกิน 0.5 แสดงให้เห็นว่ามีจำนวนกลุ่มตัวอย่างเหมาะสม (Hair et al., 2010) จากนั้นประเมินความเที่ยงตรงของแบบวัด ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) โดยผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของทุกข้อคำถามที่ผู้วิจัยนำมาทดสอบมีค่าอยู่ระหว่าง 0.6–0.9 ซึ่งอยู่ในช่วงที่ยอมรับได้

4) ตรวจสอบความเชื่อมั่นเชิงองค์ประกอบของตัวแปร (Composite Reliability: CR) โดยนำค่าน้ำหนักองค์ประกอบไปคำนวณพบว่า ทุกตัวแปรมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.82–0.90 ตามที่ Bagozzi และ Yi (2012) ให้คำแนะนำว่าควรมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป แสดงค่าตามตารางที่ 1

5) การประเมินความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยใช้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเพื่อคำนวณหาค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted: AVE) เพื่อประเมินค่าความเที่ยงตรงเชิงลู่เข้า (Convergent Validity) พบว่าค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้มีค่าอยู่ระหว่าง 0.518–0.702 (แสดงในตารางที่ 1) โดยมากกว่า 0.5 ซึ่งเป็นค่าที่ยอมรับได้ (Fornell & Larcker, 1981) และประเมินค่าความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity) เพื่อทดสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวัดว่าตรงตามแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ระบุไว้หรือไม่ โดยคำนวณจากค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (AVE) พบว่าค่าความเที่ยงตรงเชิงจำแนกมีค่าอยู่ระหว่าง 0.720–0.838 (แสดงค่าตามแนวทแยงมุมในตารางที่ 1) Fornell และ Larcker (1981) เสนอแนะว่าค่าความเที่ยงตรงเชิงจำแนกในแนวทแยงมุมควรมีค่ามากกว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของแต่ละตัวแปรที่อยู่ในแถวและหลักเดียวกัน ซึ่งผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงจำแนกของการศึกษานี้มีความสอดคล้องตามเกณฑ์ดังกล่าว

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ทดสอบตัวแปรด้วยแบบจำลองการวัด (Measurement Model) เพื่อให้การทดสอบแบบจำลองสมการโครงสร้าง (SEM) มีความสมบูรณ์และถูกต้อง พบว่าดัชนีตรวจสอบความสอดคล้องมีค่า Model Fit statistics  $\chi^2 = 445.973$ ,  $df = 235$ ,  $\chi^2/df = 1.90$ , Root Mean Square Residual (RMR) = 0.032, Goodness of Fit Index (GFI) = 0.91, Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.90, Tucker-Lewis Index (TLI) = 0.95, Normed Fit Index (NFI) = 0.92, Incremental Fit Index (IFI) = 0.96, Comparative Fit Index (CFI) = 0.96 and Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.050 แสดงให้เห็นว่าโดยรวมแบบจำลองมีความเหมาะสมอยู่ในระดับดีมาก ตามเกณฑ์ดัชนีตรวจสอบความสอดคล้องที่ Kline (2005) แนะนำ จากนั้นผู้วิจัยทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Analysis) เพื่อให้มั่นใจว่าตัวแปรทั้งหมดในการศึกษาคั้งนี้ไม่มีความสัมพันธ์กันเอง (Multicollinearity) โดยผลจากการวิเคราะห์พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีค่า 0.225–0.509 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและในระดับต่ำ

(Hinkle, William, & Stephen, 1998) นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้ทดสอบ Variance Inflation Factor (VIF) พบว่ามีค่า VIF มีค่าระหว่าง 1.162–1.483 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระที่ใช้พยากรณ์ตัวแปรตามไม่มีความสัมพันธ์กันตามคำแนะนำของ Hair และคณะ (2010) ที่ให้ข้อสังเกตว่าหากค่า VIF มากกว่า 4.0 จะทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity

**ตารางที่ 1 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ ค่าความเที่ยงตรงเชิงจำแนกและค่าความเชื่อมั่น**

ตัวแปร	AVE <sup>a</sup>	CR <sup>b</sup>	1	2	3	4	5
1. ความกังวลต่อสิ่งแวดลอม	0.702	0.904	<b>0.838</b>				
2. ความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษาสีงแวดลอม	0.664	0.887	0.326**	<b>0.815</b>			
3. พฤติกรรมการสนับสนุนด้านสีงแวดลอม	0.529	0.815	0.275**	0.509**	<b>0.727</b>		
4. พฤติกรรมการใช้ สีงิตส่วนตัว	0.518	0.863	0.338**	0.370**	0.235**	<b>0.720</b>	
5. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสีงแวดลอม	0.519	0.865	0.225**	0.423**	0.331**	0.494**	<b>0.720</b>

\*\* $p < 0.01$  ค่าความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity) เป็นตัวหนาและแสดงตามแนวทแยงมุม

<sup>a</sup>ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted)

<sup>b</sup>ค่าความเชื่อมั่นเชิงองค์ประกอบ (Composite Reliability)

## การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติร้อยละ (Percentage) 2) การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และ 3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแบบเส้นตรงโดยใช้แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling)



## ผลการศึกษา

### ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 66.5 มีอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 43.6 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 67.6 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน อยู่ระหว่าง 10,001-15,000 บาท จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 45.3 และอายุงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 1-5 ปี จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 63.7 โดยส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงแรมและที่พักขนาดเล็กที่มีจำนวนห้องไม่เกิน 30 ห้อง จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 59.2

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อตัวแปรที่ศึกษาด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) พบว่าผู้ตอบให้ความคิดเห็นใกล้เคียงกันในแต่ละตัวแปร ตามตารางที่ 2

### ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรในการศึกษา

ตัวแปร	Mean	SD
ความกังวลต่อสิงแวดลอม	4.10	0.82
ความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษาสິงแวดลอม	3.85	0.78
พฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิงแวดลอม	3.46	0.86
พฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัว	3.99	0.86
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสິงแวดลอม	3.83	0.81

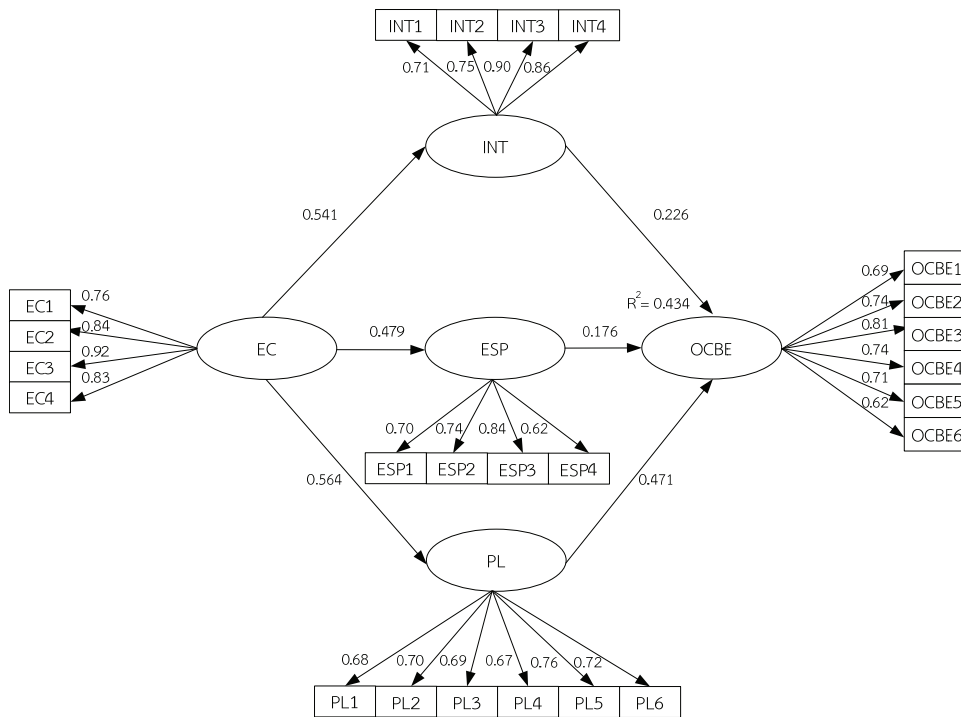
ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความสัมพันธ์ด้านประชากรศาสตร์ พบว่า เพศ อายุ และอายุงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสິงแวดลอม ในขณะที่ระดับการศึกษารายได้ต่อเดือนและขนาดของโรงแรมที่พนักงานปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสິงแวดลอม

## ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบสมมติฐานตามกรอบแนวคิดด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง (SEM) โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรพร้อมกัน เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ (Hair et al., 2010) ผลการวิเคราะห์พบว่า มีค่าดัชนีตรวจสอบความสอดคล้องคือ Model Fit statistics  $\chi^2 = 444.39$ ,  $df = 234$ ,  $(\chi^2/df) = 1.899$ , Root Mean Square Residual (RMR) = 0.039, Good-ness 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 และ Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.050 แสดงให้เห็นว่าแบบจำลองในการศึกษานี้มีความเหมาะสมและสอดคล้องตามทฤษฎีที่ใช้ โดยความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษาสິงแวดลอม พฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิงแวดลอม และพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัวในแบบจำลองร่วมกันพยากรณ์หรืออธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสິงแวดลอมได้ร้อยละ 43.4 แสดงตามภาพที่ 2

ผลจากการทดสอบสมมติฐานทั้ง 6 สมมติฐานในการศึกษาครั้งนี้ ด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง ผลจากการทดสอบสมมติฐาน (แสดงตามตารางที่ 3) พบว่า ความกังวลต่อสิงแวดลอมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษาสິงแวดลอม ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) = 0.541 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.05$ ) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 ความกังวลต่อสิงแวดลอมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิงแวดลอมด้วยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) = 0.479 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.05$ ) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 ความกังวลต่อสิงแวดลอมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัว มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) = 0.564 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.05$ ) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3 ความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษาสິงแวดลอมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสິงแวดลอม ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) = 0.226 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.05$ ) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4 พฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิงแวดลอมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสິงแวดลอม ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) = 0.176 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.05$ ) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 5 และพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัวมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสິงแวดลอม ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) = 0.471 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.05$ ) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 6

สุพรรณิ ดาเวียง และ ชวนชื่น อัครกะวีมิชชา / พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสິงแวดลอม.....



- EC คือความกังวลต่อสิ่งแวดลอม
- INT คือความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษาสິงแวดลอม
- ESP คือพฤติกรรมการสนับสนุนดานสิ่งแวดลอม
- PL คือพฤติกรรมการใชีวิตสวนตัว
- OCBE คือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสິงแวดลอม

ภาพที่ 2 แสดงการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง

### ตารางที่ 3 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน

	ความสัมพันธ์	<sup>a</sup> β	<sup>b</sup> S.E.	<sup>c</sup> C.R.	<sup>d</sup> p
H1:	ความกังวลต่อสิ่งแวดลอม→ความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษาสีงแวดลอม	0.541	0.053	9.200	0.000
H2:	ความกังวลต่อสิ่งแวดลอม→พฤติกรรมกรสนับสนุนด้านสีงแวดลอม	0.479	0.069	7.150	0.000
H3:	ความกังวลต่อสิ่งแวดลอม→พฤติกรรมกรใช้ชีวิตส่วนตัว	0.564	0.063	8.763	0.000
H4:	ความตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษาสีงแวดลอม→พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสีงแวดลอม	0.226	0.052	4.058	0.000
H5:	พฤติกรรมกรสนับสนุนด้านสีงแวดลอม→พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสีงแวดลอม	0.176	0.056	2.995	0.003
H6:	พฤติกรรมกรใช้ชีวิตส่วนตัว→พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสีงแวดลอม	0.471	0.057	7.197	0.000

<sup>a</sup>Standardized parameter, <sup>b</sup>Standardized error, <sup>c</sup>Critical ratio, <sup>d</sup>Significant level =  $p < 0.05$

### อภิปรายและสรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่องพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสีงแวดลอม: ผลกระทบของการไหลลันจากพฤติกรรมกรใช้ชีวิตส่วนตัวไปสู่กรทำงานยอมรับสมมติฐานทั้งหมดอย่างร้กก็ตามมีรายละเอียดและประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายดังต่อไปนี้

จากผลการศึกษาพบว่า เมื่อพนักงานมีความกังวลต่อสีงแวดลอมที่จะส่งผลกระทบต่อตนเอง (Egoistic Concern) และตั้งใจที่จะแสดงออกด้วยการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษาสีงแวดลอมที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานต่างๆ และท้ายที่สุดสามารถนำไปสู่พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสีงแวดลอม ซึ่งหมายความว่าถ้าพนักงานมีความเชื่อว่าการปกป้องสีงแวดลอมเป็นสีงที่ควรกระทำและมีผลกระทบต่อตนเอง ก็ะพยายามสร้างผลลัพธ์เชิงบวกที่เป็นรูปธรรม ดังนั้นถ้าทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรมนั้นเป็นเชิงบวกแล้ว จะเกิดความตั้งใจที่จะช่วยเหลือสีงแวดลอมในลักษณะต่างๆ และจะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ De Leeuw Valois Ajzen และ Schmidt (2015) ที่ศึกษาเรื่องความเชื่อที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมรักษาสีงแวดลอมตามกรอบทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (TPB) ของเด็กันักเรียนระดับมัธยมในลักเซมเบิร์ก ซึ่งผลการศึกษาพบว่าความเชื่อส่งผลต่อทัศนคติ การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง การรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมส่งผลต่อความตั้งใจ (ยกเว้นการรับรู้ของบุคคลว่าควรจะคล้อยตามใคร) และความตั้งใจส่งผลต่อพฤติกรรมรักษาสีงแวดลอม ดังนั้นจากผลการศึกษาของงานวิจัยนี้สรุปได้ว่าเป็นไปตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (TPB) (Ajzen, 2006) ที่อธิบายว่าทัศนคติจะทำให้เกิดพฤติกรรมโดยผ่านความตั้งใจ กล่าวคือเมื่อบุคคลมีความเชื่อว่าจะแสดงพฤติกรรมนั้นแล้วจะได้รับผลทางบวก ก็จะมีแนวโน้มที่จะมีทัศนคติที่ดีต่อ

สุพรี ดาวเรือง และ ชวนชื่น อัครกะวีมิชชา / พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสິงแวดล้อม....

การกระทำนั้นๆ ซึ่งถ้ามีทัศนคติที่ดีแล้วบุคคลก็จะมี ความตั้งใจที่จะแสดงพฤติกรรมนั้นๆ ออกมาด้วย นอกจากนี้ผลการศึกษายังพบว่า ความห่วงใยในสิ่งแวดลอมยังส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิ่งแวดลอม และพฤติกรรมการรักษาสິงแวดลอมที่พนักงานปฏิบัติในชีวิตประจำวันอีกด้วย แสดงให้เห็นว่าเมื่อบุคคลมีความกังวลว่าสิ่งแวดลอมที่ถูกทำลายจะส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของตน ก็จะพยายามลดผลกระทบเหล่านั้นด้วยการแสดงออกในลักษณะของการช่วยเหลือสังคม เช่น ยอมจ่ายภาษีเพิ่ม ประหยัดการใช้น้ำและพลังงานไฟฟ้า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Paswan Guzmán และ Lewin (2017) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการรักษาสິงแวดลอมของผู้พักอาศัยบริเวณเมืองและชานเมืองดัลลาส ฟอर्टเวิร์ธ ซึ่งผลการศึกษาพบว่าทัศนคติที่มีต่อธรรมชาติของผู้พักอาศัยในบริเวณดังกล่าวส่งผลต่อพฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิ่งแวดลอม พฤติกรรมการรักษาสິงแวดลอมเชิงรุก และพฤติกรรมการรักษาสິงแวดลอมในชีวิตประจำวัน

ความน่าสนใจของการศึกษาในครั้งนี้คือ พฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิ่งแวดลอมและพฤติกรรมการรักษาสິงแวดลอมที่พนักงานปฏิบัติในชีวิตประจำวันสามารถไหลล้น (Spillover) ไปสู่ที่ทำงานในลักษณะของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสິงแวดลอมได้ ซึ่ง Boiral และ Paillé (2012) เสนอว่า การศึกษาเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสິงแวดลอมนั้นยังมีไม่มากนัก และยังไม่มีพบการศึกษาในประเทศไทยเลย ตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ซึ่งจากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าพนักงานสามารถจะปกป้องสิ่งแวดลอมที่มาจากความตั้งใจและความพยายามของตนเอง ซึ่ง Stern (2000) กล่าวว่าพฤติกรรมการรักษาสິงแวดลอมในชีวิตประจำวันของบุคคลนั้นกระทำด้วยความสมัครใจเพื่อปรับปรุงและปกป้องสิ่งแวดลอม ดังนั้นพฤติกรรมนี้จะติดตัวของพนักงานไป และเมื่อต้องแสดงพฤติกรรมในอีกบทบาทหนึ่ง เช่น ในสถานที่ทำงาน พนักงานก็จะแสดงการอนุรักษ์สิ่งแวดลอมด้วยความสมัครใจในฐานะของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Tudor Barr และ Gilg (2007) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการรักษาสິงแวดลอมที่บ้านและที่ทำงานของพนักงานบริการสาธารณสุขคอนวอลล์ ในสหราชอาณาจักร พบว่าการจัดการกับขยะหรือของเสียที่บ้านและที่ทำงานมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่นำเอาอุปกรณ์สำนักงานที่ไม่สามารถใช้งานได้กลับมาใช้ประโยชน์ใหม่ มีแนวโน้มสูงที่จะนำพฤติกรรมดังกล่าวกลับมาปฏิบัติที่บ้าน โดยสรุปแล้วผลการศึกษาในงานวิจัยนี้ยืนยันทฤษฎีการไหลล้น (Spillover) ที่อธิบายว่า พฤติกรรมจากบทบาทหนึ่งสามารถแพร่กระจายไปอีกบทบาทหนึ่งในลักษณะของพฤติกรรมที่อยู่ในกลุ่มเดียวกันได้ (Edwards & Rothbard, 2000)

## ประโยชน์เชิงวิชาการและการประยุกต์ใช้ด้านการบริหารจัดการ

การศึกษาในครั้งนี้มีประโยชน์เชิงวิชาการด้วยการเติมเต็มช่องว่างงานวิจัยตามข้อเสนอแนะของ Paillé และ Mejía-Morelos (2014) ที่ว่าการอธิบายแนวคิดของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสິงแวดลอม (OCBE) นั้นควรต้องใช้หลายทฤษฎีเพื่อแสดงถึงความเข้มแข็งของทฤษฎี ซึ่งงานวิจัยนี้ได้นำเอาทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior) มาทดสอบอิทธิพลของทัศนคติของพนักงานโรงแรมและที่พักที่มีต่อสิงแวดลอมและก่อให้เกิดการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสິงแวดลอมโดยผ่านความตั้งใจในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษาสິงแวดลอม ในขณะที่ทฤษฎีการไหลล้น (Spillover Theory) ได้ถูกนำมาทดสอบพฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิงแวดลอม และพฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัวของพนักงานโรงแรมและที่พักที่ปฏิบัติอยู่ในชีวิตประจำวันว่าจะไหลล้นไปยังที่ทำงานและก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เรียกว่า “พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสິงแวดลอม” ซึ่งผลการศึกษายืนยันทฤษฎีตามสมมติฐานทั้งหมด

นอกจากนี้ผลจากการศึกษายังเป็นประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ทางการบริหารจัดการ โดยจะเป็นแนวทางให้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในการคัดเลือกบุคลากรที่มีพฤติกรรมรักษาสິงแวดลอมด้วยความสมัครใจเข้าทำงาน

นอกจากนี้ ธุรกิจโรงแรมและที่พักควรมีกรอบรมให้พนักงานมีความตระหนักถึงผลกระทบต่อสิงแวดลอมที่ตนเอง เพื่อร่วมงานและองค์กร และสร้างค่านิยมในการรักษาสິงแวดลอม เช่น อบรมให้แม่บ้านที่ทำความสะอาดห้องพักระเหยค่น้ำและทรัพยากรตลอดกระบวนการในการทำงาน และจากผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการใช้ชีวิตส่วนตัวและพฤติกรรมการสนับสนุนด้านสิงแวดลอมส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษาสິงแวดลอม ดังนั้นองค์กรควรสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานนำพฤติกรรมเหล่านี้มาใช้ในที่ทำงานด้วยและเผยแพร่ให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติตาม เช่น จัดกิจกรรมประกวดนวัตกรรมการประหยัดพลังงาน นอกจากนี้ผู้จัดการและผู้ประกอบการต้องทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาและเป็นต้นแบบที่ดีในเรื่องการรักษาสິงแวดลอมต่อพนักงานอื่นๆ ในโรงแรมและที่พัก เช่น การประหยัดไฟด้วยการเดินขึ้นลงระหว่างชั้นแทนการใช้ลิฟต์ รวมถึงปิดไฟและอุปกรณ์สำนักงานเมื่อไม่มีความจำเป็นต้องใช้

## ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาในครั้งนี้ศึกษาจากพนักงานของธุรกิจโรงแรมและที่พักที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสิงแวดลอมอย่างมาก นอกจากนี้ยังมีกลุ่มตัวอย่างที่เกี่ยวข้องกับสิงแวดลอมอื่นๆ อีก เช่น ร้านอาหาร ธุรกิจด้านการท่องเที่ยว และอุตสาหกรรมการผลิตอื่นๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสิงแวดลอม ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีความน่าสนใจและคาดว่าผลการศึกษาจะแตกต่างออกไป ซึ่งจะสร้างความน่าเชื่อถือและความแม่นยำของทฤษฎีการไหลล้นได้ รวมทั้งตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับบริบทการรักษาสິงแวดลอมอื่นๆ

สุพรี ดาวเรือง และ ชวนชื่น อัครกะวีมิชชา / พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษสิ่งแวดล้อม.....

ในองค์กร เช่น อัตลักษณ์สีเขียว บรรยากาศสีเขียวในที่ทำงาน วัฒนธรรมสีเขียวในองค์กร จะเป็นตัวแปรที่น่าสนใจในการอธิบายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษสิ่งแวดล้อมได้ นอกจากนี้ การศึกษาเรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษสิ่งแวดล้อม ควรเลือกศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างในองค์กรที่ไม่อยู่ในอุตสาหกรรมสีเขียวหรือมีนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นทางการ เพราะพฤติกรรมที่ทำด้วยความสมัครใจจะเป็นพฤติกรรมที่มีความยั่งยืน และผลของการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในระยะยาวอีกด้วย

## References

- Ajzen, I. (2006). Constructing a TPB questionnaire: Conceptual and methodological considerations.
- All Phuket jobs in Thailand. (2007). Type of Hotel and Level classification. Retrieved 20 June, 2018, from [http://phuketjob.in.th/phuketjob/html/tips\\_detail.php?id=48#.W1SOvdlzZPY](http://phuketjob.in.th/phuketjob/html/tips_detail.php?id=48#.W1SOvdlzZPY) (in Thai)
- 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.
- 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.
- 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., & Paillé, P. (2012). Organizational citizenship behaviour for the environment: measurement and validation. *Journal of Business Ethics*, 109(4), 431-445.
- Chulalongkorn University. (2018). Biodegradable Paper Cup. Retrieved 2 August, 2018, from <https://www.chula.ac.th/news/11031> (in Thai)
- Clair, L. S. (1992). Work, families, and organizations, edited by Sheldon Zedeck. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1992. *Human Resource Management*, 31(3), 271-277.
- Cornelissen, G., Pandelaere, M., Warlop, L., & Dewitte, S. (2008). Positive cueing: Promoting sustainable consumer behavior by cueing common environmental behaviors as environmental. *International Journal of Research in Marketing*, 25(1), 46-55.

- 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.
- De Leeuw, A., Valois, P., Ajzen, I., & Schmidt, P. (2015). Using the theory of planned behavior to identify key beliefs underlying pro-environmental behavior in high-school students: Implications for educational interventions. *Journal of Environmental Psychology, 42*, 128-138.
- DEFRA. (2008). *A Framework for Pro-environmental Behaviours*. London: Department for Environment, Food and Rural Affairs.
- 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.
- Dunlap, R. E., & Van Liere, K. D. (1978). The "New Environmental Paradigm". *The Journal of Environmental Education, 9*(4), 10-19.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy, 25*(1), 178-199.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research, 18*(1), 39-50.
- Gifford, Y. H. A. R. (2002). Extending the theory of planned behavior: Predicting the use of public transportation. *Journal of Applied Social Psychology, 32*(10), 2154-2189.
- 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.
- 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.
- Hinkle, D. E., William, W., & Stephen, G. J. (1998). *Applied Statistics for the Behavior Sciences* (4th ed.). New York: Houghton Mifflin.



สุพรีร์ ดาวเรือง และ ชวนชื่น อัครคะวณิชชา / พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเรื่องการรักษสิ่งแวดล้อม:....

- 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.
- Hua-Hin Municipality. (2013). Hotel Information. Retrieved 20 June, 2018, from <http://www.huahin.go.th> (in Thai)
- Khummuang, J. (2015). Environment and energy conservation policy of hotels in Cha-Am district, petchaburi province [Thesis]. Silpakorn University, Petchaburi. (in Thai)
- Kline, R. B. (Ed.) (2005). *Principles and practice of structural equation modeling* (second ed.). New York, NY: The Guilford Press.
- Lambert, S. J. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human Relations, 43*(3), 239-257.
- Lauren, N., Fielding, K. S., Smith, L., & Louis, W. R. (2016). You did, so you can and you will: Self-efficacy as a mediator of spillover from easy to more difficult pro-environmental behaviour. *Journal of Environmental Psychology, 48*, 191-199.
- Lo, S. H., Peters, G.-J. Y., & Kok, G. (2012). A Review of determinants of and interventions for proenvironmental behaviors in organizations. *Journal of Applied Social Psychology, 42*(12), 2933-2967.
- Mannetti, L., Pierro, A., & Livi, S. (2004). Recycling: Planned and self-expressive behaviour. *Journal of Environmental Psychology, 24*(2), 227-236.
- Michel, L., Jasmin, B., & Guido, B. F. (2001). Targeting consumers who are willing to pay more for environmentally friendly products. *Journal of Consumer Marketing, 18*(6), 503-520.
- 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.
- Norton, T. A., Parker, S. L., Zacher, H., & Ashkanasy, N. M. (2015). Employee green behavior. *Organization & Environment, 28*(1), 103-125.
- Oreg, S., & Katz-Gerro, T. (2006). Predicting proenvironmental behavior cross-nationally: Values, the theory of planned behavior, and Value-Belief-Norm Theory. *Environment and Behavior, 38*(4), 462-483.

- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Paillé, P., & Mejia-Morelos, J. H. (2014). Antecedents of pro-environmental behaviours at work: The moderating influence of psychological contract breach. *Journal of Environmental Psychology, 38*, 124-131.
- Paillé, P., Mejia-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.
- Paswan, A., Guzmán, F., & Lewin, J. (2017). Attitudinal determinants of environmentally sustainable behavior. *Journal of Consumer Marketing, 34*(5), 414-426.
- Phetchaburi Provincial Governor's Office. (2018). Petchaburi hotel information. Retrieved 20 June, 2018, from [http://phetchaburi.go.th/phet2/CODE/files/1524562647\\_hotel230461.pdf](http://phetchaburi.go.th/phet2/CODE/files/1524562647_hotel230461.pdf) (in Thai)
- 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.
- 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. (2017). Toward a new measure of organizational environmental citizenship behavior. *Journal of Business Research, 75*, 57-66.
- Schwartz, S. H. (1973). Normative explanations of helping behavior: A critique, proposal, and empirical test. *Journal of Experimental Social Psychology, 9*(4), 349-364.
- 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, 124-128.
- 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. A., & Kalof, L. (1999) A value-belief-norm theory of support for social movements: The case of environmentalism. *Human Ecology Review*, 6, 81-97.
- Stern, P. C., Dietz, T., & Kalof, L. (1993). Value orientations, gender, and environmental concern. *Environment and Behavior*, 25(5), 322-348.
- 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. doi:10.1007/s10551-013-1883-z
- Taiwannews. [Internet]. (2018). Taiwanese entrepreneurs patent sugarcane straws. Retrieved 2 August, 2018 from <https://www.taiwannews.com.tw/en/news/3477607>
- Tawata, A., & Akkawanitcha, C. (2015). Cross-cultural adaptation of self-directed learning measure. Association of Private Higher Education Institutions of Thailand Journal, 21(2), 11-17. (in Thai)
- Tudor, T., Barr, S., & Gilg, A. (2007). A Tale of two locational settings: is there a link between pro-environmental behaviour at work and at home? *Local Environment*, 12(4), 409-421.
- 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.
- Turner, R., & Carlson, L. (2003). Indexes of item-objective congruence for multidimensional items. *International Journal of Testing*, 3, 163-171.
- 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.

- 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.
- Xie, X., Lu, Y., & Gou, Z. (2017). Green building pro-environment behaviors: Are Green users also green buyers. *Sustainability, 9*(10), 1703.
- Xu, L., Zhang, X., & Ling, M. (2018). Spillover effects of household waste separation policy on electricity consumption: Evidence from Hangzhou, China. *Resources, Conservation and Recycling, 129*, 219-231.
- 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*, 107-133.