

อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน :  
การศึกษาตัวแปรส่งผ่านของความกระปรี้กระเปร่าในงาน และความมกัตัญญ



บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)  
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)  
are the thesis authors' files submitted through the University Graduate School.

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาจิตวิทยา  
คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ปีการศึกษา 2559  
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

EFFECTS OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT ON INTENTION TO CONSERVE  
ENERGY AT WORK: THE MEDIATING ROLES OF VIGOR AND GRATITUDE

Miss Kawita Promproh



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Arts Program in Psychology

Faculty of Psychology

Chulalongkorn University

Academic Year 2016

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การต่อเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน : การศึกษาตัวแปรส่งผ่านของความกระปรี้กระเปร่าในงาน และความมกัตัญญ

โดย

นางสาวกวิตา พร้อมเพราะ

สาขาวิชา

จิตวิทยา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชรภรณ์ บุญญศิริวัฒน์

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบัณฑิต

..... คณบดีคณะจิตวิทยา  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คศินางค์ มณีศรี)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชญา ไชยวุฒิกรณ์วานิช)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชรภรณ์ บุญญศิริวัฒน์)

..... กรรมการ  
(อาจารย์ ดร. ประพิมพา จรัสรัตนกุล)

..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย  
(ศาสตราจารย์ กิตติคุณ ดร. นงลักษณ์ วิรัชชัย)

กวิตา พร้อมเพราะ : อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน : การศึกษาตัวแปรส่งผ่านของความกระปรี้กระเปร่าในงาน และความภาคภูมิใจ (EFFECTS OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT ON INTENTION TO CONSERVE ENERGY AT WORK: THE MEDIATING ROLES OF VIGOR AND GRATITUDE) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: ผศ. ดร.วัชรภรณ์ บุญญศิริวัฒน์, 96 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน โดยมีตัวแปรความกระปรี้กระเปร่าในงาน และความภาคภูมิใจเป็นตัวแปรส่งผ่าน กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัทเอกชนทั่วไปที่เป็นพนักงานประจำจำนวน 249 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ มาตรฐานการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มาตรฐานความกระปรี้กระเปร่าในงาน มาตรฐานความภาคภูมิใจต่อองค์กร และข้อคำถามวัดเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (SEM) ด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อยู่ในเกณฑ์ดี โดยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน แต่มีอิทธิพลทางอ้อมในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงานผ่านความรู้สึกภาคภูมิใจต่อองค์กรที่เพิ่มขึ้น โดยที่ตัวแปรความรู้สึกภาคภูมิใจมีบทบาทเป็นตัวแปรส่งผ่านที่สมบูรณ์ แต่ไม่พบอิทธิพลส่งผ่านไปที่ตัวแปรความกระปรี้กระเปร่าในงาน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สาขาวิชา จิตวิทยา

ลายมือชื่อนิสิต .....

ปีการศึกษา 2559

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก .....

# # 5677603138 : MAJOR PSYCHOLOGY

KEYWORDS: PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT / INTENTIONS TO CONSERVE ENERGY AT WORK / VIGOR / GRATITUDE

KAWITA PROMPROH: EFFECTS OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT ON INTENTION TO CONSERVE ENERGY AT WORK: THE MEDIATING ROLES OF VIGOR AND GRATITUDE. ADVISOR: ASST. PROF. WATCHARAPORN BOONYASIRIWAT, Ph.D., 96 pp.

The purpose of this research was to examine the relationship between perceived organizational support and intentions to conserve energy at work (focusing on saving electricity and water), and the mediating effects of vigor and gratitude as positive emotions at work. Participants were 249 Thai employees of private organizations in Bangkok who completed a perceived organizational support scale, a vigor scale, a gratitude toward organization scale. And a measure of intentions to conserve energy at work. Results from a Structural Equation Modeling (SEM) analysis using LISREL indicate that the hypothesized model yields an acceptable fit. Perceived organizational support has no direct effect on intentions to conserve energy at work, but it has an indirect effect via greater positive gratitude toward organization (full mediation). Vigor, however, has no mediating effect on the relationship between perceived organizational support and intentions.

Field of Study: Psychology

Academic Year: 2016

Student's Signature .....

Advisor's Signature .....

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชรภรณ์ บุญญศิริวัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้ถ่ายทอดวิชาความรู้ ให้กำลังใจ ให้คำปรึกษา ให้แนวทางในการทำวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบแก้ไขวิทยานิพนธ์ และให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี ทั้งยังเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชญา ไชยวุฒิกุลวานิช ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร.ประพิมพ์ภา จรรย์รัตนกุล และศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.นงลักษณ์ วิรัชชัย ที่ให้เกียรติเป็นกรรมการสอบ และให้คำแนะนำอันมีค่าสำหรับการปรับปรุงวิทยานิพนธ์

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ ให้คำแนะนำ รวมทั้งข้อคิดที่เป็นประโยชน์ทางด้านวิชาการและการดำเนินชีวิต และชี้แนะสิ่งที่เป็นประโยชน์ให้แก่ผู้วิจัย

ขอขอบคุณเพื่อนร่วมรุ่นสาขาวิชาจิตวิทยาสังคมทุกคน คุณจารุพรรณ สุวรรณไพโรจน์ ที่ให้ความช่วยเหลือ และคอยให้กำลังใจ โดยเฉพาะคุณกิมภาพร สีสมิติ ที่คอยให้คำแนะนำช่วยเหลือ ให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา

ขอขอบพระคุณคุณลุง ที่คอยให้คำแนะนำ สั่งสอน สนับสนุน เป็นกำลังใจให้ผู้วิจัย และขอขอบคุณน้องสาว น้องชาย และพี่ๆ ที่คอยให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ที่อบรมเลี้ยงดู ให้ความรัก ให้กำลังใจ คอยส่งเสริม สนับสนุนในทุกๆ ด้าน ซึ่งเป็นผู้ที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จของผู้วิจัย

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ .....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
ความหมาย แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	3
1. เจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน .....	3
2. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร .....	13
3. ความกระปรี้กระเปร่าในงาน .....	19
4. ความกตัญญู .....	24
การพัฒนาสมมติฐาน .....	30
สมมติฐานการวิจัย .....	31
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	31
กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	32
ขอบเขตของการวิจัย.....	32
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	32
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	33
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	34
บทที่ 2 วิธีดำเนินการวิจัย .....	35

ประชากร.....	35
กลุ่มตัวอย่าง .....	35
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	36
การพัฒนาเครื่องมือวัดและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ .....	37
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	47
การเก็บรักษาข้อมูล และการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง.....	48
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
บทที่ 3 ผลการวิจัย .....	49
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย.....	49
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน .....	67
บทที่ 4 อภิปรายผลการวิจัย.....	71
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ.....	76
รายการอ้างอิง .....	80
ภาคผนวก.....	87
ภาคผนวก ก .....	88
ภาคผนวก ข .....	90
ภาคผนวก ค .....	91
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์ .....	96



สารบัญตาราง

ตารางที่ 1 สถิติบรรยายของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มาตรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (N = 80) ..... 38

ตารางที่ 2 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading), ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (standardized error), ค่าสถิติทดสอบ t (t-test) และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R2) ของตัวแปรสังเกตได้ของมาตรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (N = 80)..... 39

ตารางที่ 3 สถิติบรรยายของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มาตรการวัดความกตัญญูต่อองค์กร (N = 80) ..... 43

ตารางที่ 4 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ, ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน, ค่าสถิติทดสอบ t และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ของตัวแปรสังเกตได้ของมาตรการวัดความกตัญญูต่อองค์กร (N = 80) ..... 44

ตารางที่ 5 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ อาชีพ ในองค์กร ปัจจุบัน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (N = 249)..... 51

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบเชิงชั้นระหว่างตัวแปรทำนายหลัก ตัวแปรส่งผ่าน ตัวแปรควบคุม และเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน..... 55

ตารางที่ 7 ช่วงคะแนน คะแนนต่ำสุด คะแนนสูงสุด ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ (N=249)..... 57

ตารางที่ 8 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ (N = 249)..... 58

ตารางที่ 9 การเปรียบเทียบค่าสถิติไค-สแควร์..... 64

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลโมเดลสมการโครงสร้างของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ต่อเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน โดยมีความกระปรี้กระเปร่าในงานและความกตัญญูเป็นตัวแปรส่งผ่าน (N = 249)..... 66

ตารางที่ 11 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ..... 67

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลโมเดลสมการโครงสร้างของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ต่อเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน โดยมีความกระปรี้กระเปร่าในงานและความกตัญญูเป็นตัวแปรส่งผ่าน (N = 249)..... 70

## สารบัญภาพ

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการศึกษาความกระปรี้กระเปร่าในงานของ Shirom (2011).....	22
ภาพที่ 2 โมเดลอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อเจตนาในการประหยัดพลังงาน ในสถานที่ทำงาน โดยมีความกระปรี้กระเปร่าในงาน และความกตัญญูเป็นตัวแปรส่งผ่าน .....	60
ภาพที่ 3 โมเดลอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อเจตนาในการประหยัดพลังงาน ในสถานที่ทำงาน โดยมีความกระปรี้กระเปร่าในงาน กับความกตัญญูเป็นตัวแปรส่งผ่าน และมีตัว แปรค่านิยมส่วนบุคคล บรรทัดฐานส่วนบุคคล เป็นตัวแปรควบคุม .....	63
ภาพที่ 4 โมเดลที่ 3 อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อเจตนาในการประหยัด พลังงานในสถานที่ทำงาน โดยมีความกระปรี้กระเปร่าในงาน และความกตัญญูเป็นตัวแปรส่งผ่าน ..	68



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภาวะโลกร้อน (global warming) หรือปรากฏการณ์เรือนกระจก (greenhouse effect) เป็นปัญหาที่สำคัญและคนทั่วโลกให้ความสนใจเป็นอย่างมาก เพราะส่งผลกระทบต่อระบบนิเวศ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (climate change) การละลายของน้ำแข็งขั้วโลก ระดับน้ำทะเลที่สูงขึ้น การเกิดภัยพิบัติทางธรรมชาติที่รุนแรง การแพร่ระบาดของโรคร้ายต่างๆ และการดำรงชีวิตของมนุษย์ ภาวะโลกร้อน หมายถึง ภาวะที่อุณหภูมิโดยเฉลี่ยของโลกสูงขึ้น ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้ภูมิอากาศเปลี่ยนแปลง (กรมอุตุนิยมวิทยา, ม.ป.ป.) ภาวะโลกร้อนเกิดจากการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ (CO<sub>2</sub>) และก๊าซเรือนกระจกชนิดอื่นๆ ที่เกิดจากการทำกิจกรรมต่างๆ ของมนุษย์ ซึ่งสูงขึ้นบรรยากาศในปริมาณที่มากเกินไปจนสมดุล ทำให้อุณหภูมิของโลกเพิ่มสูงขึ้น เกิดการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศซึ่งเป็นปัญหาที่สำคัญส่งผลกระทบต่อทุกประเทศในโลก สหประชาชาติจึงก่อตั้งอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (United Nations Framework Convention on Climate Change: UNFCCC) ขึ้นในปี พ.ศ. 2535 เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ รักษาระดับปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากกิจกรรมของมนุษย์ให้อยู่ในระดับที่ไม่ส่งผลกระทบต่อสภาพภูมิอากาศของโลก แต่เนื่องจากอนุสัญญาฯ ดังกล่าวไม่ได้ผลในทางปฏิบัติ และยังไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ จึงได้มีการจัดตั้งพิธีสารเกียวโต (Kyoto Protocol) ขึ้นในปี พ.ศ. 2540 เพื่อให้เกิดผลบังคับในทางกฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ในปัจจุบันความต้องการในการใช้พลังงานเพิ่มมากขึ้น ทั้งจากภาคอุตสาหกรรม ภาคขนส่ง และภายในครัวเรือน การผลิตพลังงานจากการเผาเชื้อเพลิงฟอสซิล เช่น ถ่านหิน น้ำมัน และก๊าซธรรมชาติ ก็ยิ่งเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ และก๊าซเรือนกระจกชนิดอื่นๆ ขึ้นสู่ชั้นบรรยากาศมากขึ้น จากรายงานฉบับที่ 5 ของคณะกรรมการระหว่างรัฐบาลว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Intergovernmental Panel on Climate Change: IPCC) พบว่า ปัญหาภาวะโลกร้อนที่เกิดขึ้นอยู่ในขณะนี้ มีสาเหตุมาจากกิจกรรมของมนุษย์ในระดับความเชื่อมั่นที่มากกว่า 95% เพิ่มขึ้นจากรายงานฉบับที่ 4 ที่เผยแพร่ออกมาในปี 2007 ซึ่งมีระดับความเชื่อมั่นมากกว่า 90% นอกจากนี้มีการคาดการณ์ว่าภายในปี ค.ศ. 2100 ระดับอุณหภูมิอาจสูงขึ้นกว่า 2

องศาเซลเซียส การเปลี่ยนแปลงของภูมิอากาศส่งผลกระทบต่อที่จะตามมา เช่น คลื่นความร้อนที่จะเกิดขึ้นและยาวนานขึ้น ฝนตกหนักมากขึ้น ความแห้งแล้งที่ยาวนานขึ้นในพื้นที่ต่างๆ (IPCC, 2014)

สำหรับประเทศไทยก็ได้ให้ความสำคัญกับภาวะโลกร้อนเป็นอย่างมาก ได้มีการจัดตั้งองค์การต่างๆ เพื่อรณรงค์ลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ และก๊าซเรือนกระจก โดยการลดการใช้พลังงานทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน จากการประชุมของคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 8 มิถุนายน พ.ศ. 2547 มีมติให้การประหยัดพลังงานเป็นวาระแห่งชาติ (สำนักนโยบายและแผนพลังงาน, 2547) นอกจากนี้กระทรวงพลังงานได้จัดทำแผนปฏิบัติการอนุรักษ์พลังงาน 20 ปี มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานของประเทศ โดยการลดการใช้พลังงานลงร้อยละ 25 จากปี พ.ศ. 2553 ถึงภายในปี พ.ศ. 2573 (กระทรวงพลังงาน, 2556) ภายในองค์การต่างๆ ก็มีการณรงค์ให้พนักงานช่วยกันประหยัดพลังงาน แต่เนื่องจากว่าพนักงานอาจจะไม่ได้ให้ความสนใจในเรื่องนี้ เพราะคิดว่าไม่ใช่หน้าที่โดยตรงของตนที่ต้องรับผิดชอบ คิดว่าตนไม่ใช่ผู้ที่รับผลกระทบโดยตรง ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเจตนาในการประหยัดพลังงานของพนักงานในสถานที่ทำงาน และจากทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนของ Ajzen ได้ทำนายไว้ว่า เจตนา (intention) เป็นสาเหตุของการเกิดพฤติกรรม

เนื่องจากมีงานวิจัยที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันทางความรู้สึกและความสมัครใจช่วยเหลือองค์การโดยผ่านอารมณ์ทางบวก ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความรู้สึกที่สำคัญในวัฒนธรรมไทยซึ่งก็คือความกตัญญู เพราะในวัฒนธรรมไทยจะให้ความสำคัญกับความกตัญญู ซึ่งเป็นสิ่งที่คนไทยได้รับการปลูกฝังมาโดยตลอดว่าจะต้องตอบแทนผู้ที่มีบุญคุณ ผู้ที่ให้ความช่วยเหลือเรา พนักงานที่มีความกตัญญูและรับรู้ว่าการให้การสนับสนุนจึงน่าจะมีความรู้สึกที่อยากตอบแทนองค์การ อยากทำประโยชน์ให้องค์การ และอารมณ์ที่สนใจศึกษาอีกประเภทหนึ่งคือความกระปรี้กระเปร่าในงาน ความกระปรี้กระเปร่าเป็นอารมณ์ทางบวก ซึ่งในประเทศไทยมีหลายงานวิจัยที่ศึกษาความกระปรี้กระเปร่าในบริบทของการทำงาน และพบว่าความกระปรี้กระเปร่าเป็นตัวทำนายทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน ความยืดหยุ่นทางการรู้คิด ความยืดหยุ่นในงาน และเป้าหมายที่ท้าทาย นอกจากนี้ความกระปรี้กระเปร่ายังเป็นตัวแปรส่งผ่านทางบวกต่ออิทธิพลต่างๆ ที่มีผลในบริบทของการทำงาน (กมล ศรีตั้งรัตนกุล, 2556; ศรีเรือน ศรีพัฒนกุล หาญบาง, 2555)

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การจะมีผลต่อเจตนาในการประหยัดพลังงานของพนักงานในสถานที่ทำงานหรือไม่ ศึกษาอิทธิพลส่งผ่านของอารมณ์ทางบวกคือความกระปรี้กระเปร่าในงาน (vigor) และความกตัญญู (gratitude)

## ความหมาย แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมาย แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากบทความ รายงานการวิจัยทั้งในประเทศ และต่างประเทศ โดยจะแบ่งหัวข้อในการอธิบาย 5 หัวข้อดังนี้

1. เจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน
2. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร
3. ความกระปรี้กระเปร่าในงาน
4. ความกตัญญู

### 1. เจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน

ในบริบทของจิตวิทยาสังคม มีการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม (pro-environmental behaviour) ในหลายกรอบแนวคิด พฤติกรรมการณ์อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมเป็นกลุ่มของพฤติกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการปลูกต้นไม้ การประหยัดน้ำ ประหยัดไฟ ลดการใช้พลังงาน ลดการเพิ่มปริมาณขยะ เป็นต้น การกระทำต่างๆ ที่เมื่อกระทำแล้วจะส่งผลที่ดีต่อสิ่งแวดล้อม และสิ่งมีชีวิตต่างๆ ที่อาศัยอยู่ร่วมกัน มีการศึกษาพฤติกรรมนี้จากทฤษฎีต่างๆ เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ตัวอย่างเช่น

1. Norm-activation theory อธิบายเกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมว่า พฤติกรรมนี้จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลตระหนักถึงผลกระทบจากการตัดสินใจเกี่ยวกับคุณภาพสิ่งแวดล้อม และมีความรับผิดชอบต่อการกระทำที่พวกเขาได้ผลประโยชน์ร่วมกัน
2. Value-belief-norms model เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งของบรรทัดฐานส่วนบุคคล ที่มีรูปแบบทั้งหมดมาจากสิ่งแวดล้อมโดยการเพิ่มการให้เหตุผลจากปัจจัยทางด้านสังคมที่ยอมรับบรรทัดฐานเหล่านั้น (Stern, Dietz, Abel, Guagnano, & Kalof, 1991) ทฤษฎีนี้มีความซับซ้อนของวิธีการที่จะทำให้พฤติกรรมด้านสิ่งแวดล้อมเชื่อมโยงกับทิศทางของค่านิยม ซึ่งมีงานวิจัยที่เสนอว่าพฤติกรรมการณ์อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เป็นพฤติกรรมที่พบมากในบุคคลที่มีค่านิยมด้านการเห็นแก่ผู้อื่นในสังคมและระบบนิเวศ
3. ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (the theory of planned behavior หรือ TPB) (Ajzen, 1991) เน้นบทบาทของการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมในความสัมพันธ์ระหว่าง เจตคติและเจตนาของพฤติกรรม

นอกจากนี้ทฤษฎีที่เกี่ยวกับด้านศีลธรรมของพฤติกรรมการณ์การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม มุ่งเน้นที่อิทธิพลของบรรทัดฐานทางศีลธรรมแต่ละบุคคลในขณะที่ตระหนักถึงปัจจัยภายนอกด้วย เช่น ค่าใช้จ่ายและแรงจูงใจ จะจำกัดความหนักแน่นของความสัมพันธ์ระหว่างบรรทัดฐานและพฤติกรรม (Turaga, Howarth, & Borsuk, 2010)

ในงานวิจัยส่วนมากจะศึกษาพฤติกรรมการณ์การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในครัวเรือน เช่น การประหยัดน้ำ การประหยัดไฟ การรีไซเคิล เช่นงานวิจัยของ Aitken, McMahon, Wearing, และ Finlayson (1994) ที่มีวัตถุประสงค์ที่จะอธิบายการเปลี่ยนแปลงการใช้น้ำในที่อยู่อาศัย และเพื่อประเมินวิธีการในการส่งเสริมให้ผู้อยู่อาศัยช่วยกันประหยัดน้ำ ส่วนการศึกษาพฤติกรรมการณ์การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานยังมีการศึกษาน้อยกว่า

### 1.1 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

Steg และ Vlek (2009) ได้ให้นิยามพฤติกรรมการณ์การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมไว้ว่า พฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ หรือพฤติกรรมที่มีผลดีต่อสิ่งแวดล้อม

พฤติกรรมการณ์การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน หมายถึงพฤติกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม ที่มีความเกี่ยวข้องในบริบทขององค์กร และสามารถมีส่วนร่วมในขณะปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง (Nag, 2012) นอกจากนี้ไม่ใช่ทุกพฤติกรรมการณ์การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในสังคมจะเป็นเรื่องง่ายในการลงมือทำ บางอย่างต้องใช้เวลา และความพยายาม อาจจะไม่สะดวกหรือต้องมีการเปลี่ยนแปลงวิถีการดำเนินชีวิต

ดังนั้นพฤติกรรมการณ์การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน จึงเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่พัฒนาอย่างยั่งยืน ที่อาจจะกระทำภายในองค์กร ตัวอย่างเช่น การนำวัสดุกลับมาใช้ใหม่ การประหยัดน้ำ และพลังงาน การลดปริมาณขยะโดยการนำวัสดุกลับมาใช้อีกครั้ง และการเดินทางที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

การศึกษาพฤติกรรมการณ์การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน อธิบายได้จากทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (social exchange theory) (Paillé & Boiral, 2013; Paillé & Mejía-Morelos, 2014) เนื่องจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมเป็นทฤษฎีที่อธิบายและให้ความเข้าใจพฤติกรรมในสถานที่ทำงาน โดยศึกษาอิทธิพลหลักของการแลกเปลี่ยน ในความสัมพันธ์ระยะยาวของผู้ที่มีผลประโยชน์ร่วมกันภายในองค์กร กระบวนการแลกเปลี่ยน หมายถึง การกระทำที่ให้ผลประโยชน์แก่บุคคลอื่นและการได้รับผลประโยชน์ตอบกลับ การแลกเปลี่ยนทางสังคม หมายถึง การกระทำด้วยความสมัครใจของบุคคลที่มีแรงจูงใจจากผลตอบแทนที่พวกเขาคาดหวังว่าจะได้รับจากบุคคลอื่นๆ (Blau, 1964) ในสถานที่ทำงานมีการแบ่งพฤติกรรมการณ์การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมเป็นทางตรงและทางอ้อม พฤติกรรมการณ์การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมทางตรง คือการกระทำที่นำไปสู่การทำให้

สิ่งแวดล้อมดีขึ้น พฤติกรรมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมทางอ้อม คือแรงจูงใจของพนักงาน เกี่ยวกับการให้ข้อมูลหรือให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นที่จะทำพฤติกรรมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมทางตรงในสถานที่ทำงาน (Paillé & Mejía-Morelos, 2014) ในงานวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (perceived organizational support) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมโดยมีความผูกพันกับองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน และในงานวิจัยของ Paillé, Boiral, และ Chen (2013) ก็พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรด้านสิ่งแวดล้อม เพราะฉะนั้นพนักงานจะกระทำพฤติกรรมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมหรือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรด้านสิ่งแวดล้อม เมื่อพวกเขาเชื่อว่าองค์กรให้ความสำคัญกับพวกเขา และพวกเขามีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร

ในบริบทของสถานที่ทำงาน พฤติกรรมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมถูกมองว่าเป็น พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรด้านสิ่งแวดล้อม (organizational citizenship behaviour for the environment: OCBE) ซึ่งหมายถึงพฤติกรรมที่พนักงานตัดสินใจกระทำ ที่แสดงให้เห็นถึงความเต็มใจที่จะร่วมมือกับองค์กร และการเป็นสมาชิกโดยกระทำพฤติกรรมในสถานที่ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสิ่งแวดล้อม (Paillé และคณะ 2013) หรือหมายถึง ความพยายามด้านสิ่งแวดล้อมที่ตัดสินใจกระทำภายในองค์กร โดยที่ไม่มีรางวัลหรือไม่ได้เป็นสิ่งที่องค์กรกำหนดไว้ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรด้านสิ่งแวดล้อมอาจเกี่ยวข้องกับ การช่วยเหลือ การมีน้ำใจนักกีฬา ความภักดีต่อองค์กร ความคิดริเริ่มของบุคคล และการพัฒนาตนเอง ความเกี่ยวข้องนี้อาจเกิดขึ้นจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร (organizational citizenship behaviour: OCB) เพราะเนื่องจากว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรด้านสิ่งแวดล้อมมีที่มาจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยที่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรด้านสิ่งแวดล้อม เป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรที่เน้นด้านสิ่งแวดล้อม ทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและเกิดประโยชน์ต่อสังคมด้วย

## 1.2 ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึงพฤติกรรมของบุคคลที่ตัดสินใจกระทำ โดยไม่ได้รับผลตอบแทนหรือรางวัล เป็นการส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพให้องค์กร (Organ, 1998 อ้างใน Organ, 1997) เป็นกลุ่มของพฤติกรรมที่ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ ให้ประโยชน์ต่อองค์กร เป็นพฤติกรรมที่นอกเหนือจากหน้าที่หลักในการทำงานของพนักงาน

ความเต็มใจของพนักงานที่พยายามทำหน้าที่นอกเหนือจากหน้าที่หลักในการทำงาน โดยที่พวกเขาเป็นองค์ประกอบสำคัญของผลการดำเนินงานขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ (Jahangir, Akbar, & Haq, 2004)

Alizadeh, Darvishi, Nazari, และ Emami (2012) ให้ความหมายของพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกขององค์การว่า พฤติกรรมของบุคคลที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ โดยที่ไม่ต้องการรางวัลหรือผลตอบแทนใดๆ จากองค์การ

ดังนั้นพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกขององค์การจึงหมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานเต็มใจกระทำ โดยที่ไม่ได้เป็นหน้าที่หลักในการทำงาน และไม่ได้ต้องการผลตอบแทนใดๆ

### 1.2.1 องค์ประกอบของพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกขององค์การ

การศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกขององค์การ เป็นการศึกษาที่มีมาอย่างยาวนาน ได้มีการแบ่งองค์ประกอบของพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกขององค์การจากนักวิจัยหลายท่าน ตัวอย่างเช่น พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกขององค์การมีพื้นฐานมาจาก 2 องค์ประกอบ (Smith, Organ, & Near, 1983 อ้างใน (Jahangir และคณะ 2004)

1. การเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมช่วยเหลือที่มีต่อเฉพาะบุคคล เมื่อผู้อื่นเจอปัญหาต้องการความช่วยเหลือ หรือขอความช่วยเหลือ ผู้ที่เห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่นก็จะให้ความช่วยเหลือบุคคลนั้น
2. การปฏิบัติตามโดยทั่วไป หมายถึง การปฏิบัติตามหน้าที่ทั่วไปของพนักงานในองค์การ

Organ (1988 อ้างใน (Alizadeh และคณะ 2012) แบ่งพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกขององค์การออกเป็น 5 องค์ประกอบ

1. การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น (altruism) เป็นการให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่น เมื่อเขาต้องการความช่วยเหลือ
2. การทำหน้าที่ของพลเมือง (civic virtue) คือการมีส่วนร่วม และมีความรับผิดชอบ ต่อประเด็นต่างๆภายในองค์การ
3. การสำนึกในหน้าที่ (conscientiousness) เป็นการปฏิบัติหน้าที่ตามบรรทัดฐานขององค์การ
4. การคำนึงถึงผู้อื่น (courtesy) เป็นการเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีการปรึกษากับบุคคลอื่นๆ ก่อนที่จะดำเนินการใดๆ



5. ความมีน้ำใจนักกีฬา (sportsmanship) คือการมีความอดทนอดกลั้น ไม่ตำหนิในเรื่องเล็กๆน้อยๆ

Podsakoff, MacKenzie, Paine, และ Bachrach (2000) แบ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การออกเป็น 7 องค์ประกอบ

1. พฤติกรรมการช่วยเหลือ (helping behavior) เป็นพฤติกรรมการช่วยเหลือผู้อื่นที่เกี่ยวข้องกับความสมัครใจในการให้ความช่วยเหลือ หรือป้องกันการเกิดปัญหาในการทำงาน
2. ความมีน้ำใจนักกีฬา มีความเต็มใจที่จะอดทนต่อความไม่สะดวกที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ และยินดีที่จะเสียสละเพื่อส่วนรวม
3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ (organizational loyalty) ให้การสนับสนุนองค์การปกป้ององค์การจากภัยคุกคามภายนอก
4. การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ (organizational compliance) มีการยอมรับกฎระเบียบ กระบวนการขององค์การอย่างเคร่งครัด แม้จะไม่มีใครคอยตรวจสอบ
5. ความคิดริเริ่มของแต่ละบุคคล (individual initiative) ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมที่ออกแบบเพื่อปรับปรุงการทำงานหรือประสิทธิภาพขององค์กร ด้วยความกระตือรือร้นและความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายของงาน
6. การทำหน้าที่ของพลเมือง ความสมัครใจที่จะมีส่วนร่วมในการกำกับดูแลองค์การ เช่น การเข้าร่วมประชุม มีส่วนร่วมในการอภิปรายนโยบาย มีการแสดงความคิดเห็น
7. การพัฒนาตนเอง (self- development) พฤติกรรมความสมัครใจของพนักงานที่จะมีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถ

Williams และ Anderson (1991) แบ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การออกเป็น 2 รูปแบบ

1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การที่มีผลโดยตรงต่อบุคคล (organizational citizenship behaviour directed toward individuals; OCBI) หมายถึง พฤติกรรมเฉพาะที่มีต่อบุคคลในองค์การ เป็นพฤติกรรมที่ให้การช่วยเหลือและเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่น

2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การที่มีผลโดยตรงต่อองค์การ (organizational citizenship behaviour directed toward organization; OCBO) หมายถึง พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับประโยชน์ขององค์กรโดยรวม เช่น การมีจิตสำนึกในหน้าที่ มีน้ำใจนักกีฬา และการทำหน้าที่ของพลเมือง ซึ่งการแบ่งประเภทแบบนี้มีลักษณะที่ใกล้เคียงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การด้านสิ่งแวดล้อม ที่เป็นการระบุด้านของพฤติกรรมโดยตรง ว่ามีผลโดยตรงต่อสิ่งแวดล้อม

จากองค์ประกอบต่างๆ ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ พนักงานอาจมีส่วนร่วมในพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ โดยการทำความพยายามอย่างมากที่มีต่อองค์การ ในรูปแบบของ

1. การทำหน้าที่ของพลเมือง หมายถึง พฤติกรรมที่สร้างภาพลักษณ์ให้แก่องค์การที่เกี่ยวข้องกับความเต็มใจของพนักงานที่จะมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงระดับและรูปแบบในการดูแลองค์การ
2. ความมีน้ำใจนักกีฬา หมายถึง ความตั้งใจของพนักงานที่จะอดทนน้อยกว่าในสถานการณ์ที่เหมาะสม โดยไม่มีการบ่น
3. การช่วยเหลือผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมที่ให้ความร่วมมือและเกิดขึ้นเอง ที่เกี่ยวข้องกับการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นที่มีภาระงานหนักหรือป้องกันการเกิดปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน

ทั้ง 3 องค์ประกอบนี้ มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การด้านสิ่งแวดล้อม ดังที่จะกล่าวถึงต่อไป

องค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ทำให้เกิดผลดีต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อองค์การ และเชื่อมโยงได้กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การด้านสิ่งแวดล้อมดังที่จะกล่าวต่อไป

### 1.3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การด้านสิ่งแวดล้อม

การศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การด้านสิ่งแวดล้อม งานวิจัยในเรื่องนี้ยังมีไม่มากนัก ได้มีการให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การด้านสิ่งแวดล้อมไว้ 2 แนวคิด คือ

Daily, Bishop, และ Govindarajulu (2009) นิยามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การด้านสิ่งแวดล้อมว่า หมายถึง การกระทำที่ช่วยรักษาสิ่งแวดล้อมภายในสถานที่ทำงานของพนักงาน โดยที่ไม่มีการให้รางวัลหรือไม่ได้เป็นข้อกำหนดที่ต้องทำ

พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกขององค์การด้านสิ่งแวดล้อม หมายถึง พฤติกรรมทางสังคมของแต่ละบุคคลและการตัดสินใจทางสังคม ที่ไม่ได้รับการยอมรับจากการได้รางวัล และทำให้องค์การมีการจัดการสิ่งแวดล้อมที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (Boiral, 2009)

โดยสรุปแล้วพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกขององค์การด้านสิ่งแวดล้อม หมายถึงพฤติกรรมที่พนักงานเต็มใจกระทำเพื่อให้สิ่งแวดล้อมภายในองค์การเป็นไปในทางที่ดีขึ้น โดยที่ไม่ได้หวังผลตอบแทนจากการกระทำนั้น

### 1.3.1 องค์ประกอบของพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกขององค์การด้านสิ่งแวดล้อม

ในงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกขององค์การด้านสิ่งแวดล้อม มีนักวิจัย 2 กลุ่มได้เสนอปัจจัย และระบุงค์ประกอบของพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกขององค์การด้านสิ่งแวดล้อมไว้ดังนี้ Daily และคณะ (2009) ได้เสนอปัจจัยที่ทำให้เกิดพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกขององค์การด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งประกอบด้วย

1. การให้ความสำคัญเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม (environmental concern) หมายถึง การที่บุคคลตระหนักถึงผลเสียจากการทำลายสิ่งแวดล้อม ที่จะส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของพวกเขา และสิ่งมีชีวิตอื่นๆ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

2. ความผูกพันกับองค์การ (organizational commitment) หมายถึง ความหนักแน่นของแต่ละบุคคลที่มีส่วนร่วมภายในองค์การ ซึ่งความผูกพันกับองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกขององค์การ ดังนั้นจึงน่าจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกขององค์การด้านสิ่งแวดล้อมเช่นกัน และพนักงานที่มีความผูกพันกับองค์การสูงจะมีส่วนร่วมในพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกขององค์การด้านสิ่งแวดล้อมมากกว่าพนักงานที่มีความผูกพันกับองค์การต่ำ

3. การรับรู้ผลการดำเนินงานทางสังคมขององค์การ (perceived corporate social performance) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับนโยบาย กระบวนการทำงานขององค์การที่มีต่อการรับผิดชอบต่อสังคม

4. การรับรู้การสนับสนุนของหัวหน้าสำหรับความพยายามด้านสิ่งแวดล้อม (perceived supervisory support for environmental effort) หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่ามีหัวหน้ามีการสนับสนุนต่อการกระทำที่ช่วยรักษาสิ่งแวดล้อมภายในองค์การ ก็จะทำให้พนักงานมีความสนใจและมีพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกขององค์การด้านสิ่งแวดล้อมมากขึ้น

นอกจากนี้ Boiral และ Paillé (2012) ได้ระบุองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบของ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การด้านสิ่งแวดล้อม

องค์ประกอบที่ 1 คือ ความคิดริเริ่มที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (eco-initiatives) หมายถึง พฤติกรรมการตัดสินใจและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม หรือ ประสิทธิภาพในการทำงาน ตัวอย่างเช่น ให้คำแนะนำวิธีการใช้กระดาษ การปรับปรุงประสิทธิภาพ การใช้พลังงาน มีสถานที่วางวัสดุรีไซเคิลที่เหมาะสม และปิดไฟก่อนออกจากสถานที่ทำงาน

องค์ประกอบที่ 2 คือ การมีส่วนร่วมด้านสิ่งแวดล้อมของสมาชิก (eco-civic engagement) หมายถึง การมีส่วนร่วมโดยสมัครใจในแผนงานและกิจกรรมต่างๆ ด้านสิ่งแวดล้อมขององค์การ ตัวอย่างเช่น มีส่วนร่วมในคณะกรรมการด้านสิ่งแวดล้อม มีการประชุมกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง การปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม และร่วมให้ข้อมูลในรายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืน ประจำปีขององค์การ

องค์ประกอบที่ 3 คือ การให้ความช่วยเหลือด้านสิ่งแวดล้อม (eco-helping) หมายถึง การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความสมัครใจ เพื่อปรับปรุงความกังวลด้านสิ่งแวดล้อมใน สถานที่ทำงานให้ดีขึ้น ตัวอย่างเช่น ช่วยเหลือการบริการด้านสิ่งแวดล้อมในการระบุแหล่งที่มาของ มลพิษ อธิบายขั้นตอนการปฏิบัติต่อสิ่งแวดล้อมให้พนักงานที่เข้ามาใหม่ และช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ในการทำความสะอาดสิ่งที่เกิดจากความผิดพลาด

แต่ละองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การด้านสิ่งแวดล้อมในสถานที่ ทำงานจะมีข้อจำกัดต่างๆ เช่น จากองค์ประกอบที่ 1 ถ้าความคิดริเริ่มที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมถูกละเลยจากองค์การจะทำให้แรงจูงใจในการที่จะกระทำพฤติกรรมลดลง นอกจากนี้ความคิดริเริ่มที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมจะขึ้นอยู่กับบริบทขององค์การ วัฒนธรรมขององค์การ และเจตคติของผู้บริหาร ระดับสูงด้วย องค์ประกอบที่ 2 การมีส่วนร่วมด้านสิ่งแวดล้อมของสมาชิกจะขึ้นอยู่กับความเชื่อ พื้นฐานในกิจกรรมที่เกิดขึ้นจริงขององค์การ ความผูกพันกับองค์การ และความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น ระหว่างคุณค่าด้านสิ่งแวดล้อมของบุคคลและขององค์การ องค์ประกอบที่ 3 การให้ความช่วยเหลือด้านสิ่งแวดล้อม ขึ้นอยู่กับข้อสันนิษฐานจากสภาพภูมิอากาศของการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีอยู่ของการปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม และเพื่อนร่วมงานบางคนอาจแสดงให้เห็นการขาดการรับรู้หรือการ เปิดกว้าง

ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเจตนาการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน ซึ่งการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงานเป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การด้านสิ่งแวดล้อม และเนื่องจากเจตนาเป็นสาเหตุของการเกิดพฤติกรรม เจตนาสามารถทำนายการเกิดพฤติกรรมได้ ตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Ajzen, 1991)

### 1.3.2 การวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรด้านสิ่งแวดล้อม

Boiral และ Paillé (2012) ได้พัฒนามาตรวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรด้านสิ่งแวดล้อม โดยใช้การแบ่งประเภทพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรด้านสิ่งแวดล้อมของ Boiral (2009) ในการสร้างข้อกระทง ข้อกระทงมีจำนวนทั้งหมด 13 ข้อ รายการข้อกระทงถูกพัฒนาจากองค์ประกอบหลักของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ได้แก่

1. พฤติกรรมการช่วยเหลือ เช่น “I spontaneously give my time to help my colleagues take the environment into account in everything they do at work”
2. ความมีน้ำใจนักกีฬา คือ “Even when I am busy, I am willing to take time to share information on environmental issues with new colleagues”
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร เช่น “I actively participate in environmental events organized in and/or by my company”
4. ความคิดริเริ่มของแต่ละบุคคล เช่น “In my work, I weigh the consequences of my actions before doing something that could affect the environment”
5. การพัฒนาตนเอง คือ “I stay informed of my company’s environmental initiatives”

Boiral และ Paillé (2012) ได้นำแบบสอบถามไปให้ผู้ร่วมการทดลองจำนวน 228 คนทำ และนำข้อมูลมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผลจากการวิเคราะห์ได้ข้อกระทงจำนวน 10 ข้อ และแบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ คือ 1. ความคิดริเริ่มที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .98 2. การมีส่วนร่วมด้านสิ่งแวดล้อมของสมาชิก ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .98 และ 3. การให้ความช่วยเหลือด้านสิ่งแวดล้อม ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .96

### 1.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรด้านสิ่งแวดล้อม

Paillé และ Boiral (2013) ได้ศึกษาพฤติกรรมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน โดยเน้นศึกษาในฐานะเป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรด้านสิ่งแวดล้อม (organizational citizenship behavior for the environment) ในงานวิจัยแบ่งออกเป็น 3 การศึกษาทั้ง 3 การศึกษาเป็นการแจกแบบสอบถามผ่านทางอีเมล

การศึกษาที่ 1 แสดงหลักฐานสำหรับปัจจัย 3 ปัจจัยของโมเดลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรด้านสิ่งแวดล้อม คือ การให้ความช่วยเหลือด้านสิ่งแวดล้อม, การมีส่วนร่วมด้านสิ่งแวดล้อมของสมาชิก และความคิดริเริ่มที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยจำนวน 135 คน เป็นศิษย์เก่าปริญญาโทสาขาบริหารธุรกิจ ของมหาวิทยาลัยใหญ่ในแคนาดา ผลการวิจัยแสดงให้เห็น

ว่า เพื่อที่จะนำไปสู่การอนุรักษ์ขององค์กรพนักงานสามารถมีส่วนร่วมในพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกขององค์กรด้านสิ่งแวดล้อมในสามวิธีที่แตกต่างกัน

การศึกษาที่ 2 แสดงให้เห็นว่ามีความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกขององค์กรด้านสิ่งแวดล้อม ที่ประกอบด้วยการให้ความช่วยเหลือด้านสิ่งแวดล้อม, การมีส่วนร่วมด้านสิ่งแวดล้อมของสมาชิก และความคิดริเริ่มที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกขององค์กรที่ประกอบด้วย การช่วยเหลือผู้อื่น, การทำหน้าที่ของพลเมือง และความมีน้ำใจนักกีฬา ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยจำนวน 277 คน เป็นสมาชิกของ the Order of Guidance Counsellors of Quebec

การศึกษาที่ 3 ใช้ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม แสดงให้เห็นว่าเมื่อพนักงานรู้สึกได้รับการสนับสนุนจากองค์กร พวกเขาจะมีความมุ่งมั่นและพึงพอใจมากขึ้น และมีความยินดีที่จะมีส่วนร่วมในพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกขององค์กรด้านสิ่งแวดล้อม ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยจำนวน 188 คน เป็นสมาชิกของ Medical Technologists

ในขณะที่ผลกระทบทางตรงคือความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความพึงพอใจในการทำงานมีผลกระทบทางอ้อมต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกขององค์กรด้านสิ่งแวดล้อม

Paillé และคณะ (2013) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแนวทางการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกขององค์กรด้านสิ่งแวดล้อม ผ่านทางกระบวนการแลกเปลี่ยน เช่น การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้า, การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความผูกพันของพนักงาน ศึกษาในพนักงาน 407 คนจากหลายองค์กร ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีแนวโน้มที่จะมีความพยายามด้านสิ่งแวดล้อมเป็นพิเศษถ้าเขาหรือเธอรับรู้ว่าการสนับสนุน หัวหน้าให้โอกาสในการตัดสินใจ และได้รับทรัพยากรที่จำเป็นในการมีส่วนร่วมในพฤติกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ยังพบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกขององค์กรด้านสิ่งแวดล้อม

จากผลการศึกษาที่พบว่าเมื่อพนักงานรู้สึกได้รับการสนับสนุนจากองค์กร พวกเขาจะมีความมุ่งมั่นและพึงพอใจมากขึ้น มีความยินดีที่จะมีส่วนร่วมในพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกขององค์กรด้านสิ่งแวดล้อม และพนักงานมีแนวโน้มที่จะมีความพยายามด้านสิ่งแวดล้อมเป็นพิเศษถ้าเขาหรือเธอรับรู้ว่าการสนับสนุน ดังนั้นการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรน่าจะเป็นตัวแปรที่ทำนายเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงานได้

ตัวแปรอื่นๆ ที่อาจเกี่ยวข้องกับเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน จากงานวิจัยของ de Groot และ Steg (2008) ที่พบว่าความเชื่อ เจตนา และพฤติกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมโดยทั่วไป จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับค่านิยมส่วนบุคคลด้านสิ่งแวดล้อม และงานวิจัยของ Harland, Staats, และ Wilke (2007) พบว่าบรรทัดฐานส่วนบุคคลมีผลต่อพฤติกรรมอนุรักษ์

สิ่งแวดล้อม ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรทั้งสอง ได้แก่ ตัวแปรค่านิยมส่วนบุคคล และตัวแปรบรรทัดฐานส่วนบุคคล มาศึกษาเป็นตัวแปรควบคุมในงานวิจัยนี้

## 2. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

ในการศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีการศึกษามากมาย และมีความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรไว้อย่างหลากหลาย ตัวอย่างเช่น

### 2.1 ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึงความเชื่อของพนักงานเกี่ยวกับการรับรู้ขององค์กรให้ความสำคัญในการสนับสนุนและดูแลสวัสดิการของพนักงาน (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986) บุคคลที่รับรู้ว่าจะได้รับการสนับสนุนจากองค์กร จะเห็นคุณค่าในตนเองและจะอุทิศตนทำเพื่อองค์กร

Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch, และ Rhoades (2001) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง คุณลักษณะของประสบการณ์ทั่วไปของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับความเมตตา ความเอาใจใส่ หรือความมั่งร่ำ การไม่หวังดีขององค์กรที่มีต่อพนักงาน โดยพิจารณาได้จากเจตนาของ นโยบาย บรรทัดฐาน กระบวนการ และการกระทำที่ส่งผลกระทบต่อพนักงานภายในองค์กร

Yoon และ Thye (2000) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง ระดับที่องค์กรหรือผู้บริหารระดับสูงแสดงถึงความสนใจเอาใจใส่ ในความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

ศิริวรรณ คงชำนาญลิขิต (2550) ให้ความหมายการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กรว่าองค์กรให้คุณค่าให้การยอมรับและเห็นความสำคัญในการทุ่มเททำงาน มีความห่วงใย และมีความผูกพันกับพนักงาน โดยการให้การสนับสนุนการทำงานในด้านต่างๆ ผ่านนโยบายและตัวแทนขององค์กรเพื่อให้พนักงานมีความเป็นอยู่ในการทำงานที่ดี

เบญจพร จุพัฒน์กุล (2556) ให้นิยามความหมายการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรว่าเป็นการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อองค์กรว่ามีการสนับสนุน ตอบแทน ให้โอกาสกับพนักงานที่ได้ทุ่มเทปฏิบัติงานให้กับองค์กรมากน้อยเพียงใดผ่านทางนโยบาย และแนวทางปฏิบัติภายในองค์กร

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึงความเชื่อที่พนักงานรับรู้ต่อองค์กรให้การสนับสนุน ให้ความสำคัญ และดูแลเอาใจใส่พนักงาน ทั้งในด้านการทำงาน ผลการทำงาน สวัสดิการต่างๆ โดยรับรู้ได้จากประสบการณ์ที่ทำงานภายในองค์กร และนโยบายขององค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเกิดจากความเชื่อมโยง 2 ทฤษฎี คือ

1. ทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์กร (organizational support theory) สันนิษฐานว่าพนักงานที่มีความเชื่อโดยทั่วไปว่าองค์กรให้คุณค่าต่อการช่วยเหลือและการดูแลเกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานมากเพียงใด ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของบรรทัดฐานเกี่ยวกับการตอบแทน (Eisenberger et al., 2001) ทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์กรยังเน้นกระบวนการทางด้านจิตใจที่เป็นพื้นฐานต่อผลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ประการที่หนึ่ง บนพื้นฐานของบรรทัดฐานเกี่ยวกับการตอบแทน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณเกี่ยวกับการดูแลสวัสดิการขององค์กร และช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ ประการที่สองการดูแลเอาใจใส่ การเห็นด้วย และการให้ความเคารพ เป็นการแสดงถึงความหมาย โดยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรควรตอบสนองความต้องการทางสังคม หัวหน้างานจะรวมสมาชิกภายในองค์กรเข้าด้วยกัน และสถานะบทบาทจะกลายเป็นเอกลักษณ์ทางสังคมของพวกเขา ประการที่สาม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรควรเสริมสร้างความเชื่อของพนักงานที่ว่าองค์กรให้การยอมรับและให้รางวัลที่เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน กระบวนการเหล่านี้ควรจะให้ผลลัพธ์ที่ดีต่อทั้งพนักงาน เช่น เพิ่มความพึงพอใจในงาน เพิ่มอารมณ์ทางด้านบวก และต่อองค์กร เช่น เพิ่มระดับความผูกพัน ประสิทธิภาพ และลดการลาออก (Rhoades & Eisenberger, 2002)

2. ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม Blau (1964) เสนอว่าพื้นฐานของความสัมพันธ์การแลกเปลี่ยนใดๆ สามารถอธิบายได้ 2 ประเภท คือการแลกเปลี่ยนทางสังคม (social exchange) และการแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจ (economic exchange)

ความสัมพันธ์ของการแลกเปลี่ยนทางสังคม จะค่อยๆ ปรากฏขึ้นเมื่อหัวหน้าดูแลเอาใจใส่พนักงาน นำมาซึ่งการแลกเปลี่ยนทางสังคมที่มีอยู่โดยทั่วไปจะขึ้นอยู่กับความเชื่อใจ ความไว้วางใจระหว่างองค์กร หรือระหว่างหัวหน้ากับพนักงาน (Cropanzano & Mitchell, 2005) และการแลกเปลี่ยนทางสังคมมีแนวโน้มทำให้เกิดความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณ ความกตัญญู และความเชื่อใจของบุคคล เป็นสิ่งที่ไม่สามารถประเมินราคาได้ ซึ่งการแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจไม่สามารถทำได้ การแลกเปลี่ยนทางสังคมสร้างรูปแบบทางสังคมที่ยั่งยืน



## 2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเกิดจาก 3 ปัจจัย (Rhoades & Eisenberger, 2002) ได้แก่

1. ความยุติธรรม (fairness) หมายถึงการรับรู้ถึงกระบวนการ แนวคิด นโยบาย ที่เกี่ยวกับความยุติธรรมขององค์กรบ่อยครั้งที่ผลตอบแทนจากความยุติธรรมส่งผลต่อบุคคลหรือองค์กรในทางที่ดีขึ้น ความยุติธรรมในการดำเนินการทางสังคมเกี่ยวข้องกับคุณภาพของการรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการจัดสรรทรัพยากร รวมถึงความเอาใจใส่ การรักษาให้พนักงานคงอยู่ และให้ข้อมูลที่เกิดผลประโยชน์ต่อพนักงาน

2. การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (supervisor support) หมายถึงการรับรู้ถึงระดับที่หัวหน้างานให้ความสำคัญกับการดูแล การมีส่วนร่วมของพวกเขาในการทำงาน พนักงานโดยทั่วไปจะรับรู้เกี่ยวกับการประเมินคุณค่าของพวกเขาโดยองค์กร ที่พวกเขาพัฒนามุมมองโดยทั่วไปเกี่ยวกับระดับ ที่หัวหน้าให้คุณค่าหรือเห็นคุณค่าในผลงานของพวกเขา และดูแลเกี่ยวกับความเป็นอยู่ของพวกเขา เพราะว่าการแสดงออกของหัวหน้าเป็นเหมือนตัวแทนขององค์กร ที่มีความรับผิดชอบโดยตรงในการกำกับดูแลและประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกน้อง พนักงานจะคิดว่าหัวหน้ามีการวางแนวทางที่ดีหรือไม่ดีที่มีความเกี่ยวข้องกับพวกเขา เพื่อเป็นการแสดงให้เห็นถึงการสนับสนุนขององค์กร นอกจากนี้พนักงานเข้าใจว่าการประเมินของหัวหน้า บ่อยครั้งที่จะถูกลำเอียงไปยังผู้บริหารระดับสูง สิ่งที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของพนักงานจากการสนับสนุนของหัวหน้าคือการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

3. รางวัลจากองค์กรและสภาพการทำงาน (organizational rewards and job conditions) ความหลากหลายของรางวัลและสภาพการทำงาน มีการศึกษาในความสัมพันธ์กับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ตัวอย่างเช่น การได้รับการยอมรับ, เงินเดือน, การเลื่อนขั้น, ความมั่นคงในงาน, ความมีอิสระ, ความเครียดในหน้าที่ และการฝึกอบรม

การได้รับการยอมรับ เงินเดือน และการเลื่อนขั้น ตามทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์กร โอกาสที่ดีสำหรับผลตอบแทน ที่ทำหน้าที่ในการสื่อสารการประเมินค่าในเชิงบวกของการมีส่วนร่วมของพนักงานและทำให้นำไปสู่การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

ความมั่นคงในงาน ความเชื่อมั่นว่าองค์กรมีความต้องการที่จะรักษาการเป็นสมาชิกของพนักงานในอนาคต คาดว่าจะให้เป็นตัวบ่งชี้ที่แข็งแกร่งของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

ความมีอิสระ หมายถึง การควบคุมการรับรู้ของพนักงานถึงวิธีการที่พวกเขาดำเนินการทำงาน รวมถึงการจัดตารางเวลา ขั้นตอนการทำงาน และความหลากหลายของงาน โดยระบุความไว้วางใจขององค์กรเกี่ยวกับการตัดสินใจอย่างชาญฉลาดของพนักงานว่าพวกเขาจะดำเนินการทำงานของพวกเขา ความมีอิสระสูงควรเพิ่มการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

ความเครียดในหน้าที่ ความเครียดหมายถึงความต้องการด้านสิ่งแวดล้อมที่บุคคลรู้สึกว่าจะไม่สามารถที่จะรับมือได้ ในกรณีที่พนักงานมีลักษณะความเครียดในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับเงื่อนไขที่ควบคุมโดยองค์กร เมื่อเทียบกับสภาพโดยธรรมชาติในงานหรือเป็นผลมาจากแรงกดดันภายนอกเกี่ยวกับองค์กร ความเครียดจะลดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความเครียดเกี่ยวข้องกับมุมมองของบทบาทของพนักงานในองค์กร ที่ได้รับการการศึกษาว่าเป็นปัจจัยที่ลดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร 1. การทำงานหนักเกินที่กำหนดไว้ เกี่ยวข้องกับการความต้องการที่เกินสิ่งที่พนักงานสามารถทำได้เหมาะสมในเวลาที่กำหนด 2. หน้าที่ที่คลุมเครือ เกี่ยวข้องกับกรณีที่ไม่มีข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับความรับผิดชอบในงานอย่างใดอย่างหนึ่ง และ 3. หน้าที่ที่มีความขัดแย้ง เกี่ยวข้องกับการที่ความรับผิดชอบในงานที่มีร่วมกันมีความขัดแย้งกัน

การฝึกอบรม Wayne, Shore, และ Liden. (1997) การฝึกอบรมในงานเป็นวิธีการสื่อสารเกี่ยวกับการตัดสินใจลงทุนในการทำงานของพนักงาน

ขนาดขององค์กร ไม่ว่าจะองค์กรขนาดใหญ่หรือขนาดเล็กสามารถแสดงความเมตตาต่อกลุ่มของพนักงาน มีความยืดหยุ่นลดลงสำหรับการตอบสนองความต้องการของพนักงานแต่ละคน ให้ข้อมูลตามกฎระเบียบ สามารถลดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

สรุปได้ว่าการที่พนักงานจะรับรู้ว่าการให้การสนับสนุนพวกเขา เนื่องจากปัจจัยต่างๆ ดังนี้ ความยุติธรรม การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และรางวัลจากองค์กรและสภาพการทำงาน

### 2.3 ผลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

เมื่อพนักงานรับรู้ว่าการให้การสนับสนุนพวกเขา จะทำให้เกิดผลต่างๆ ต่อพนักงานดังนี้

1. ความผูกพันกับองค์กร (organizational commitment) บนพื้นฐานของบรรทัดฐานการแลกเปลี่ยน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรควรสร้างความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณต่อการดูแลและสวัสดิการขององค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรควรเพิ่มความผูกพันกับองค์กรโดยการตอบสนองความต้องการทางด้านสังคม เช่น ความร่วมมือ และการสนับสนุน การให้กำลังใจ การเติมเต็มความต้องการดังกล่าวทำให้เกิดความรู้สึกที่เข้มข้นของการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ที่เกี่ยวข้องกับการรวมกันของการเป็นส่วนหนึ่งของพนักงานและสถานะบทบาทในเอกลักษณ์ทางสังคมของพวกเขา

2. งานที่มีความเกี่ยวข้องกับอารมณ์ (job-related affect) มีการตั้งสมมติฐานว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลต่อการเกิดปฏิกิริยาทางอารมณ์โดยทั่วไปของพนักงานในการทำงาน รวมทั้งความพึงพอใจในงานและอารมณ์เชิงบวก การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การนำไปสู่ความพึงพอใจในงานทั้งหมดโดยการตอบสนองความต้องการทางสังคม เพิ่มความคาดหวังต่อผลตอบแทนที่มีประสิทธิภาพ และการแสดงความพร้อมเมื่อต้องการความช่วยเหลือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การอาจทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่ามีความสามารถและมีคุณค่า จึงเพิ่มอารมณ์ทางบวก

3. การมีส่วนร่วมในงาน (job involvement) หมายถึงการแสดงตัวตน และมีความสนใจในการทำงานที่เฉพาะเจาะจงอย่างใดอย่างหนึ่ง สามารถรับรู้ได้ว่าการเกี่ยวข้องกับงานที่สนใจ (Eisenberger, Rhoades, & Cameron, 1999) โดยการเพิ่มความสามารถในการรับรู้ของพนักงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การอาจเพิ่มความน่าสนใจของพนักงานในการทำงานของพวกเขา

4. ประสิทธิภาพการทำงาน (performance) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การควรเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานที่ได้มาตรฐาน และการกระทำที่ดีให้กับองค์การที่นอกเหนือจากความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย พฤติกรรมที่นอกเหนือจากหน้าที่ แบ่งออกเป็น ผู้ที่ให้ความสำคัญในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน และผู้ที่ให้การช่วยเหลือองค์การ ความแตกต่างเหล่านี้เป็นเรื่องของระดับการให้ความช่วยเหลือ ขณะที่การให้ความช่วยเหลือผู้อื่นมักจะเป็นการช่วยเหลือองค์การด้วยเช่นกัน

5. ความเครียด (strains) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีแนวโน้มลดปฏิกิริยาทางด้านจิตใจ เช่น ความเครียดต่อสิ่งที่ทำให้เกิดความเครียด โดยระบุความพร้อมของการให้ความช่วยเหลือ และให้กำลังใจ เมื่อจำเป็นที่ต้องเผชิญกับความกดดันที่สูงในการทำงาน เป็นไปได้ว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การสามารถลดระดับความเครียดโดยทั่วไปของพนักงาน ทั้งระดับความเครียดที่สูงและต่ำได้

6. ความต้องการที่ยังคงอยู่ (desire to remain) ความต้องการที่ยังคงอยู่ ควรจะแตกต่างไปจากการรับรู้ถึงความไม่สะดวกสบาย ที่ติดอยู่ในองค์การเพราะค่าใช้จ่ายที่สูง จากการลาออก เช่น ความผูกพันอย่างต่อเนื่อง

7. พฤติกรรมการถอนตัว (withdrawal behavior) พฤติกรรมการถอนตัว หมายถึงการลดลงของการมีส่วนร่วมภายในองค์การของพนักงาน เช่น ความเชื่องช้า การขาดงาน และการลาออก การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การอาจช่วยเพิ่มความรู้สึกผูกพันกับองค์การ จึงช่วยลดพฤติกรรมการถอนตัว

จากผลต่างๆ ที่เกิดขึ้นต่อพนักงาน เมื่อพนักงานมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ทำให้เกิดผลทั้งด้านการกระทำ และด้านจิตใจ ซึ่งส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยที่พนักงานจะทำการสิ่งที่ดีๆ ให้กับองค์การนอกเหนือจากหน้าที่หลัก

ซึ่งสอดคล้องกับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกขององค์การที่หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานเต็มใจกระทำ โดยที่ไม่ได้เป็นหน้าที่หลักในการทำงาน และไม่ได้ต้องการผลตอบแทนใดๆ ทำให้เกิดผลดีต่อองค์การ และทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

#### 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ

Lamm, Tosti-Kharas, และ Williams (2013) ศึกษาขอบเขตความเชื่อเกี่ยวกับองค์การของพนักงาน และการสนับสนุนโดยทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกขององค์การด้านสิ่งแวดล้อม กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้คือพนักงานจากหลากหลายอาชีพจำนวน 733 คน เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจโดยการให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบสอบถามทางออนไลน์

ผลการวิจัยพบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกขององค์การด้านสิ่งแวดล้อม และมีความผูกพันกับองค์การเป็นตัวแปรส่งผ่าน และพนักงานส่วนมากมีแนวโน้มที่จะทำพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกขององค์การด้านสิ่งแวดล้อม เมื่อพวกเขาารู้สึกว่าองค์การสนับสนุนพวกเขา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Paillé และ Mejía-Morelos (2014) ที่พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการณ์อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมโดยผ่านความผูกพันกับองค์การของพนักงาน

จากงานวิจัยของ Eisenberger และคณะ (2001) พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณของพนักงาน ที่ต้องใส่ใจในสวัสดิภาพและช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมาย โดยที่ความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณมีอิทธิพลส่งผ่านระหว่างความผูกพันกับองค์การความสมัครใจช่วยเหลือองค์การ และการกระทำในหน้าที่ นอกจากนี้การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์การและความสมัครใจช่วยเหลือองค์การ โดยผ่านอารมณ์ทางบวก

อารมณ์มีความสำคัญในการที่จะกระทำพฤติกรรมการณ์อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม (Kollmuss & Agyeman, 2002; Russell & Griffiths, 2008; Vining, 1987) เพราะว่าเมื่อเราได้รับข้อมูลหรือประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม เราจะตัดสินใจหรือกระทำพฤติกรรมการณ์อย่างไร ก็ขึ้นอยู่กับอารมณ์ของเรา ณ ขณะนั้น แต่การที่จะกระทำพฤติกรรมการณ์อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม น่าจะเกิดจากอารมณ์ทางบวกมากกว่า เพราะจากงานวิจัยของ Kollmuss และ Agyeman (2002) การที่เราอารมณ์เชิงลบมากเกี่ยวกับการทำลายสิ่งแวดล้อม เราจะรู้สึกกลัว เศร้า โกรธ และรู้สึกผิด และจะเกิดการปกป้องตัวเองจากอารมณ์เชิงลบนั้น โดยการที่ปฏิเสธที่จะยอมรับความจริง หยุดที่จะรู้สึกอารมณ์ใดๆเกี่ยวกับเรื่องนั้น เพิกเฉยต่อเหตุการณ์และยอมรับสภาพที่จะเกิดขึ้น จึงละเลยต่อการกระทำพฤติกรรมการณ์อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

จากผลการศึกษาที่พบว่าพนักงานส่วนมากมีแนวโน้มที่จะทำพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การด้านสิ่งแวดล้อม เมื่อพวกเขาารู้สึกว่าองค์การสนับสนุนพวกเขา และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม นอกจากนี้การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์กับความสมัครใจช่วยเหลือองค์การ โดยผ่านอารมณ์ทางบวก ซึ่งอารมณ์ทางบวกมีความสำคัญในการที่จะกระทำพฤติกรรมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และยังพบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณของพนักงานด้วย

ในการศึกษานี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาอารมณ์ทางบวก คือความกระปรี้กระเปร่าในงาน และความกตัญญู ในการทำนายเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน

### 3. ความกระปรี้กระเปร่าในงาน

งานวิจัยส่วนใหญ่ศึกษาความกระปรี้กระเปร่าเป็นสภาวะอารมณ์ที่จะเกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่ที่ดี และสุขภาพของบุคคล ในขณะที่การศึกษาความกระปรี้กระเปร่าในงานยังมีไม่มากเท่า Shirom (2004) ศึกษาความกระปรี้กระเปร่าเป็นประสบการณ์ทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน พบว่าความรู้สึกมีพลังในการทำงานอาจจะทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพพร้อมรับมือกับความต้องการที่เกี่ยวข้องกับงาน และที่สำคัญมักจะมีผลกระทบทางบวกต่อความเป็นอยู่ของพวกเขาด้วย พนักงานที่มีความกระปรี้กระเปร่าควรส่งเสริมการสร้างทักษะและการเรียนรู้พฤติกรรมที่กระทำเพื่อสังคม ความผูกพันกับองค์การ และด้านอื่นๆ ที่สำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์การ

#### 3.1 ความหมายของความกระปรี้กระเปร่าในงาน

ความกระปรี้กระเปร่าในงาน หมายถึงการตอบสนองต่ออารมณ์ทางบวกที่มีต่อบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์กัน โดยมีองค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงานซึ่งประกอบด้วยความรู้สึกที่เชื่อมโยงกันของพลังทางกาย (physical strength), พลังทางอารมณ์ (emotional energy) และพลังทางการรู้คิด (cognitive liveliness) (Shirom, 2004)

ความกระปรี้กระเปร่าเป็นอารมณ์ทางบวกชนิดหนึ่ง มีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ

1. พลังทางกาย หมายถึงความสามารถที่บุคคลแสดงออกทางร่างกาย
2. พลังทางอารมณ์ หมายถึงความสามารถของบุคคลที่แสดงออกถึงความเห็นอกเห็นใจและความเข้าใจในความรู้สึกของบุคคลอื่น
3. พลังทางการรู้คิด (cognitive liveliness) หมายถึงขั้นตอนการทำงานของ

กระบวนการทางความคิด และความว่องไวทางด้านจิตใจ

ซึ่งมีผลต่อประสบการณ์ในการทำงาน (Shirom, 2011) ความกระปรี้กระเปร่าในงานมีลักษณะใกล้เคียงกับสภาวะอารมณ์ (mood state) เพราะมีระยะเวลาที่คงอยู่ยาวนานกว่าความรู้สึก (emotion) ช่วงขณะ แนวคิดเกี่ยวกับอารมณ์มีแนวโน้มที่คลุมเครือเพราะในคำจำกัดความทั้งหมด ทั้งระยะเวลาของอารมณ์หรือระดับของความมั่นคงยังไม่มีการอธิบายได้อย่างชัดเจน อย่างไรก็ตาม อารมณ์มักจะมีระยะเวลาและอาจจะคงอยู่เป็นวันหรือเป็นสัปดาห์ (Russell, 2003)

Brief และ Weiss (2002 อ้างถึงใน Shirom, 2011) ให้ความหมายของอารมณ์ และความรู้สึก ไว้ว่าอารมณ์มีลักษณะที่คงทน มีระยะเวลาการคงอยู่ที่ยาว บ่อยครั้งที่ความเข้มข้นของอารมณ์มีที่มาไม่แน่นอน ความรู้สึก มีความเข้มข้นมากกว่าอารมณ์ ช่วงระยะเวลานั้น และรู้ที่มาจากสาเหตุการเกิดความรู้สึก

จากกรอบแนวคิดความกระปรี้กระเปร่าในงานของ Shirom (2011) ที่มาของการเกิดความกระปรี้กระเปร่าในงานมาจากทฤษฎีการถนอมทรัพยากรที่มีค่า (conservation of resources theory: COR) (Hobfoll & Jackson, 1991) โดยมีหลักการที่ว่า ผู้คนมีแรงจูงใจพื้นฐานในการได้รับการรักษา และปกป้องสิ่งที่พวกเขาให้คุณค่า ซึ่งเรียกว่าทรัพยากร ทรัพยากรมีหลายประเภท รวมทั้งสิ่งที่เป็นวัตถุ สังคม และแหล่งที่มาของพลังงาน โดยทั่วไปทรัพยากรที่เป็นพลังงานของบุคคล ลักษณะของบุคคล วัตถุ และเงื่อนไข ซึ่งบุคคลได้ให้คุณค่า หรือหลายความหมายของวัตถุอื่นๆ ลักษณะของบุคคล เงื่อนไข ความรู้สึกมีพลังที่บุคคลได้มา ตัวอย่างเช่น ทรัพยากรภายใน คือ การมองในด้านบวก (optimism) การเห็นคุณค่าในตน (self-esteem) และการรับรู้ความสามารถของตน (self-efficacy) ทรัพยากรภายนอก คือ การจ้างงาน การสนับสนุนจากสังคม และสถานะทางเศรษฐกิจ ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 3 ด้านของความกระปรี้กระเปร่าในงาน อ้างถึงความรู้สึกของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรพลังงานจากภายใน ความสอดคล้องของความกระปรี้กระเปร่าในงานกับทฤษฎีการถนอมทรัพยากรที่มีค่า สามารถอธิบายได้ด้วยเหตุผล 5 ข้อ ได้แก่

1. แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบทั้งสามของความกระปรี้กระเปร่าในงานเป็นปัจจัยของแต่ละบุคคล เช่นเดียวกับ ความมีอำนาจ ความมีอิสระ ที่ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล จึงเป็นทรัพยากรที่มีค่าในการทำงาน
2. ตามทฤษฎีการถนอมทรัพยากรที่มีค่า องค์ประกอบทั้งสามของความกระปรี้กระเปร่าในงาน แสดงให้เห็นถึงขอบเขตที่สำคัญที่สุดของพลังที่มีในตัวบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับประเภทอื่นๆ ของทรัพยากร

3. องค์ประกอบทั้งสามของความกระปรี้กระเปร่าในงานทำให้เกิดการพัฒนาและสามารถเพิ่มแหล่งทรัพยากรด้านอื่นๆ เช่น พลังทางอารมณ์จะช่วยเพิ่มการได้รับการสนับสนุนทางสังคม และพลังทางกายอาจช่วยรักษาด้านสุขภาพ

4. องค์ประกอบทั้งสามของความกระปรี้กระเปร่าในงานแสดงให้เห็นสภาวะอารมณ์ที่มีค่าจากภายในคนทุกคน

5. แสดงให้เห็นแหล่งทรัพยากรที่มีปฏิสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อกันอื่นๆ และสามารถเรียกได้ว่าเป็นแหล่งรวมทรัพยากร

### 3.2 ทรัพยากรที่เป็นที่มาของความกระปรี้กระเปร่าในงาน แบ่งเป็น 4 ระดับ

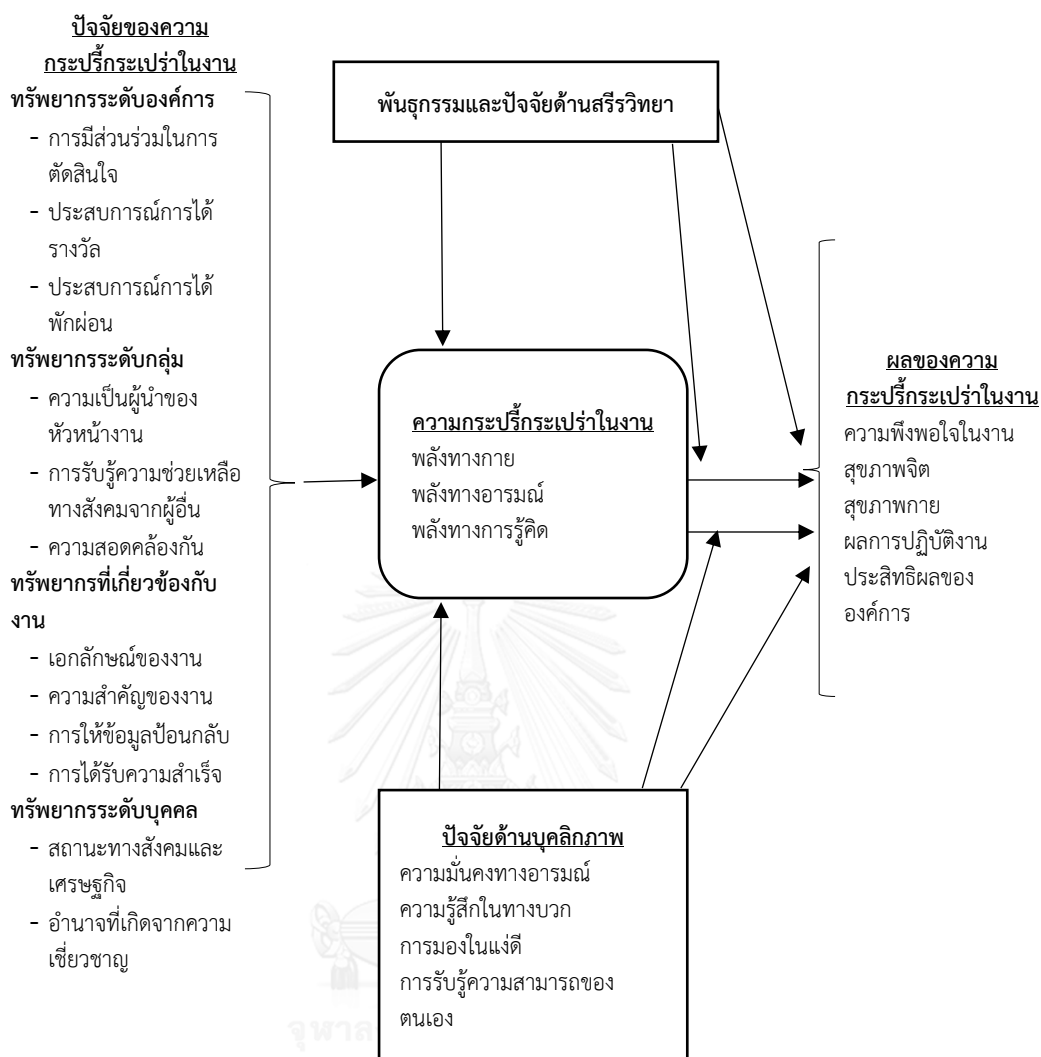
1. ทรัพยากรระดับองค์กร คือ การที่องค์กรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการให้รางวัล ให้พนักงานมีเวลาพักผ่อน องค์กรให้พนักงานมีโอกาสเติมเต็มแหล่งพลังของพวกเขาในช่วงเวลาการทำงาน ซึ่งมีแนวโน้มโดยตรงที่เพิ่มระดับของความกระปรี้กระเปร่าในงาน

2. ทรัพยากรระดับกลุ่ม คือ กลุ่มทำงานมีแนวโน้มจะถ่ายทอดอารมณ์ซึ่งกันและกัน เพราะประสบการณ์การขัดเกลาทางสังคม ลักษณะขององค์กร การพึ่งพาซึ่งกันในการทำงาน กฎระเบียบ และบรรทัดฐานที่มีร่วมกัน ซึ่งความกระปรี้กระเปร่าของพนักงานคนหนึ่งสามารถส่งต่อไปสู่อีกคนได้โดยการทำตามแบบอย่างที่ว่าพนักงานแต่ละคนจะเลียนแบบการแสดงออกทางอารมณ์ท่าทาง และพฤติกรรม ดังนั้นพนักงานจะมีความกระปรี้กระเปร่ามากขึ้นเมื่อได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่มีความกระปรี้กระเปร่า

3. ทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ เอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน การได้รับข้อเสนอแนะ ข้อมูล ความคิดเห็นต่อการทำงานจากผู้อื่น และการประสบความสำเร็จในงาน เหล่านี้ทำให้พนักงานเกิดความกระปรี้กระเปร่าในงาน

4. ทรัพยากรระดับบุคคล คือ สถานะทางเศรษฐกิจและสังคมของพนักงาน อำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญในงานที่ทำ

นอกจากทรัพยากรทั้ง 4 ระดับนี้ยังมีปัจจัยด้านพันธุกรรม สรีรวิทยา และปัจจัยด้านบุคลิกภาพ เช่น ความมั่นคงทางอารมณ์ ความรู้สึกทางบวก การมองในด้านบวก และการรับรู้ความสามารถของตน เป็นตัวกำกับความกระปรี้กระเปร่าในงานและการเกิดผลของความกระปรี้กระเปร่าในงาน



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการศึกษาความกระปรี้กระเปร่าในงานของ Shirom (2011)

### 3.3 ผลของความกระปรี้กระเปร่าในงาน

ผลของความกระปรี้กระเปร่าในงานสามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎี broaden and building (Fredrickson, 2001) ที่อธิบายว่าประสบการณ์อารมณ์ทางบวกขยายความคิดการกระทำที่เกิดขึ้นชั่วขณะของผู้คน ซึ่งจะทำหน้าที่ในการสร้างทรัพยากรที่ยั่งยืนของบุคคลจากทรัพยากรทางกายภาพและทางปัญญาที่มีต่อทรัพยากรทางสังคมและจิตใจ เนื่องจากความกระปรี้กระเปร่าในงานเป็นอารมณ์ทางบวกชนิดหนึ่ง จึงสามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎีนี้ (Shirom, 2011) จากมุมมองของทฤษฎีนี้ อารมณ์ทางบวกเป็นสิ่งที่นำไปสู่การเจริญเติบโตของแต่ละบุคคลและการเชื่อมต่อสังคม โดยการสร้างทรัพยากรส่วนบุคคลและสังคม อารมณ์ทางบวกเปลี่ยนแปลงให้คนไปสู่ทางที่ดีขึ้น และทำให้มีชีวิตที่ดีขึ้นในอนาคต นอกจากนี้อารมณ์ทางบวกยังสัมพันธ์กับสิ่งต่อไปนี้



1. การขยายขอบเขตของความคิดและการกระทำของผู้คน
2. การไม่ให้ความสนใจกับอารมณ์ทางลบที่เกิดขึ้น
3. เป็นตัวกระตุ้นความยืดหยุ่นทางด้านจิตใจ
4. สร้างความยืดหยุ่นทางด้านจิตใจและเพิ่มความเป็นอยู่ที่ดี

ความกระปรี้กระเปร่าในงานอาจทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน มีผลการปฏิบัติงานที่ดี เพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร เกิดผลดีต่อสุขภาพกาย และสุขภาพจิต เพราะความกระปรี้กระเปร่าในงานเป็นองค์ประกอบสำคัญของกระบวนการสร้างแรงจูงใจในการทำงานภายในองค์กร จึงพบว่าเป็นตัวทำนายประสิทธิภาพขององค์กร

### 3.4 งานวิจัยในประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับความกระปรี้กระเปร่าในงาน

ในประเทศไทยมีหลายงานวิจัยที่ศึกษาความกระปรี้กระเปร่าในองค์กร ตัวอย่างเช่น ศรีเรือน ศรีพัฒนกุล หาญบาง (2555) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน การสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน กับความสุขในการทำงาน โดยมีความกระปรี้กระเปร่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ศึกษาในพนักงานบริษัทเอกชนจากภาคอุตสาหกรรม และจากธุรกิจอาหารจานด่วนจำนวน 150 คน ผลการศึกษาพบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานเป็นตัวทำนายทางบวกของความสุขในการทำงาน แต่พบว่าการสนับสนุนจากครอบครัวต่องาน ไม่เป็นตัวทำนายความสุขในการทำงาน และความกระปรี้กระเปร่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านทางบวกของอิทธิพลเชิงทำนายของการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน ที่มีต่อความสุขในการทำงานบางส่วน

ภารดี ศรีสุวรรณธัช (2555) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานและความพึงพอใจในงาน โดยมีความกระปรี้กระเปร่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย คือพนักงานประจำบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 124 คน ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะงานเป็นตัวทำนายเชิงบวกของความพึงพอใจในงาน และความกระปรี้กระเปร่าในงานสามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้เมื่อนำคุณลักษณะงานและความกระปรี้กระเปร่าในงานมารวมกัน ทำนายความพึงพอใจในงาน แต่พบว่าความกระปรี้กระเปร่าในงานไม่ใช่ตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงานที่ดีและความพึงพอใจในงาน

วิสาขา ภูริโก (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การมองโลกในแง่ดี กับความเบิกบานใจในการทำงาน โดยมีความกระปรี้กระเปร่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ศึกษาในพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่เป็นพนักงานประจำจำนวน 150 คน ผลการศึกษาพบว่าความกระปรี้กระเปร่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านทางบวกของอิทธิพลเชิงทำนายของ

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อความเบิกบานใจในการทำงานอย่างน้อยบางส่วน และเป็นอิทธิพลเชิงทำนายของการมองโลกในแง่ดีที่มีต่อความเบิกบานใจในการทำงานอย่างน้อยบางส่วน

กมล ศรีตั้งรัตนกุล (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความกระปรี้กระเปร่าในงานกับการปฏิบัติงานโดยมีความยืดหยุ่นทางการรู้คิด การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ความยืดหยุ่นในงาน และการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายเป็นตัวแปรส่งผ่าน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือพนักงานในบริษัทเอกชนและโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 309 คน ผลการศึกษาพบว่าความกระปรี้กระเปร่าในงานสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานทางบวกได้

จากงานวิจัยในข้างต้นจะเห็นได้ว่าความกระปรี้กระเปร่าในงานสามารถเป็นตัวทำนายทางบวก และเป็นตัวแปรส่งผ่านทางบวกของอิทธิพลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งค่อนข้างสนับสนุนกรอบแนวคิดของ (Shirom, 2011) จากการศึกษาแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความกระปรี้กระเปร่าในงาน ผู้วิจัยเห็นว่าความกระปรี้กระเปร่าในงานส่งผลดีต่อการทำงานภายในองค์กร และทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นถ้าพนักงานมีความกระปรี้กระเปร่าในงานจึงน่าจะส่งผลต่อการทำงานที่ดีๆ เพื่อองค์กร และน่าจะส่งผลต่อเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานทำงานด้วย

#### 4. ความกตัญญู

##### 4.1 ความหมายของความกตัญญู

ในงานวิจัยของต่างประเทศได้มีการศึกษาความกตัญญูในรูปแบบของลักษณะนิสัย อารมณ์ ความรู้สึก แต่งานวิจัยในครั้งนี้เน้นศึกษาความกตัญญูในรูปแบบของอารมณ์ ความรู้สึก ซึ่งความหมาย ของความกตัญญูในรูปแบบอารมณ์ ความรู้สึก มีการให้ความหมายไว้ว่าความกตัญญูเป็นสภาวะอารมณ์และเจตคติที่มีต่อชีวิต เป็นแหล่งที่มาของความแข็งแรงของมนุษย์ในการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล และคือการตอบสนองทางอารมณ์ที่มีต่อสิ่งที่ได้รับ (Emmons & Crumpler, 2000)

Solomon, 1977 (อ้างถึงใน (Spence, Brown, Keeping, & Lian, 2014) ได้นิยามความกตัญญูว่าเป็นการประเมินผลประโยชน์ควบคู่ไปกับการตัดสินใจว่า บุคคลอื่นมีหน้าที่รับผิดชอบต่อผลประโยชน์นั้น

Tsang (2006) ให้นิยามความกตัญญู คือปฏิกริยาอารมณ์ทางบวกต่อการได้รับผลประโยชน์ที่รับรู้ว่าจะมีผลมาจากเจตนาที่ดีของบุคคลอื่น

Spence และคณะ (2014) ให้ความหมายของความกตัญญู คือการตอบสนองทางอารมณ์ในทางบวกที่เกิดขึ้นหลังจากได้รับผลประโยชน์ที่ได้รับการยอมรับ

ความกตัญญูเป็นประสบการณ์ของบุคคลในการสำนึกบุญคุณ เมื่อได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น (Froh และคณะ, 2011)

Bartlett และ DeSteno (2006) ให้นิยามความกตัญญูเป็นอารมณ์ทางบวกที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลอื่นให้บางสิ่งที่มีค่าแก่คุณ ด้วยเจตนาหรือมีความพยายามที่จะให้

ความหมายของความกตัญญูในด้านของสังคมไทย ความกตัญญูกตเวทิตะ หมายถึงคุณลักษณะที่แสดงถึงการเคารพ สำนึกระลึกถึงผู้มีพระคุณสม่ำเสมอ การเลี้ยงดู ตอบแทนผู้มีพระคุณด้วยความเต็มใจ สามารถพิจารณาหาวิธีการตอบแทนผู้มีพระคุณในทุกโอกาสด้วยกำลังกาย กำลังใจและกำลังทรัพย์ โดยไม่หวังผลตอบแทน (สุทธิวรรณ ดันติธรรมาวาส และ ศศิกานุจัน ทวีสุวรรณ, 2552)

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตสถาน พ.ศ.2542 กตัญญู หมายถึง (ผู้) รู้อุปการะที่ท่านทำให้ (ผู้) รู้คุณท่าน เป็นคำคู่กันกับ กตเวทิตะ ซึ่งกตเวทิตะหมายถึง (ผู้) ประกาศคุณท่าน (ผู้) สอนคุณท่าน

วิญญา วัฒน (2546) ให้ความหมายความกตัญญูกตเวทิตะว่า หมายถึงการสำนึกในบุญคุณของบิดามารดา ครูอาจารย์ ญาติพี่น้องและเพื่อนที่มีบุญคุณต่อตนและตอบแทนผู้นั้นด้วยความเต็มใจ โดยไม่คำนึงถึงความยากลำบากหรือความเดือดร้อนของตนเอง ในสถานการณ์ที่ผู้มีบุญคุณได้รับความเดือดร้อน ลำบากและมีความสำคัญต่อผู้มีบุญคุณ

ดังนั้นความรู้สึกกตัญญูในงานวิจัยนี้จึงหมายถึง การที่บุคคลรู้สึกซาบซึ้งในบุญคุณ รู้สึกเป็นหนี้บุญคุณ อยากจะตอบแทนบุญคุณแก่บุคคลที่มีพระคุณ ผู้ที่ให้สิ่งที่ดีๆ ที่ให้ความช่วยเหลือ ที่เป็นผลดีแก่เรา และเป็นอารมณ์ทางบวกประเภทหนึ่ง

#### 4.2 ความสำคัญของความกตัญญู

เนื่องจากความกตัญญูเป็นคุณธรรมอย่างหนึ่งในทางพุทธศาสนา และเป็นค่านิยมหลักที่สำคัญของวัฒนธรรมไทย ความกตัญญูเป็นหนึ่งในค่านิยมหลัก 12 ประการ ที่คณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) และรัฐบาลได้จัดให้เป็นนโยบายที่สำคัญแก่สังคมไทย (กรมส่งเสริมวัฒนธรรม, 2558) ซึ่งประกอบด้วย

1. มีความรักชาติศาสนา พระมหากษัตริย์
2. ซื่อสัตย์ เสียสละ อดทน มีอุดมการณ์ในสิ่งที่ดีงามเพื่อส่วนรวม
3. กตัญญูต่อพ่อแม่ ผู้ปกครอง ครูบาอาจารย์
4. ใฝ่หาความรู้ หมั่นศึกษาเล่าเรียนทั้งทางตรง และทางอ้อม
5. รักษาวัฒนธรรมประเพณีไทยอันงดงาม
6. มีศีลธรรม รักษาความสัตย์ หวังดีต่อผู้อื่น เผื่อแผ่และแบ่งปัน
7. เข้าใจเรียนรู้การเป็นประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขที่ถูกต้อง

8. มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย ผู้น้อยรู้จักการเคารพผู้ใหญ่
9. มีสติรู้ตัว รู้คิด รู้ทำ รู้ปฏิบัติตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
10. รู้จักดำรงตนอยู่โดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รู้จักอดออมไว้ใช้เมื่อยามจำเป็น มีไว้พอกินพอใช้ ถ้าเหลือก็แจกจ่ายจำหน่าย และพร้อมที่จะขยายกิจการเมื่อมีความพร้อมเมื่อมีภูมิคุ้มกันที่ดี
11. มีความเข้มแข็งทั้งร่างกาย และจิตใจ ไม่ยอมแพ้ต่ออำนาจฝ่ายต่ำ หรือกิเลส มีความละอายเกรงกลัวต่อบาป ตามหลักของศาสนา
12. คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมและของชาติมากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง
 

ความกตัญญูเป็นความรู้สึกทางใจ เป็นต้นเหตุให้เกิดความกตเวทิตะ โดยการกระทำการตอบแทนบุญคุณของผู้อื่นที่ได้ชื่อว่าเป็นความกตเวทิตะนั้นต้องกระทำการตอบแทนด้วยอุปการะเขา ตามวิธีดังนี้คือ (พระธรรมโสภณ (พิน ประสาทโก), 2541 อ้างถึงใน (วิธัญญา วัฒน, 2546)

  1. อุปการะด้วยมุ่งให้เป็นการตอบแทนบุญคุณ อย่าหวังสินจ้างรางวัลหรือหวังจะให้เขาอุปการะตนมากยิ่งขึ้น
  2. อุปการะไปในทางที่เกิดเป็นคุณประโยชน์แก่ผู้ได้รับอุปการะตอบแทน ทั้งมิได้กระทำอุปการะตอบด้วยการประพฤติดุจจริต ถ้าอุปการะตอบไปในทางที่เป็นโทษ เช่น สอนวิธีให้เขาฉ้อราษฎร์บังหลวง ย่อมไม่เชื่อว่าได้กระทำการตอบแทนบุญคุณของเขา
  3. ไม่อุปการะด้วยการทำลายผู้อื่น

ในด้านพุทธศาสนา หลักธรรมทางพุทธศาสนาในบทมงคลสูตร ความกตัญญูเป็นเป็นมงคลที่ 25 จากมงคล 38 ประการที่พระพุทธเจ้าได้ทรงแสดงไว้ให้พุทธศาสนิกชนนำมาปฏิบัติ เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตที่ดี นอกจากนี้ยังมีหลักธรรมอื่นๆ คือ พรหมวิหาร 4 สังคหวัตถุ 4 ฆราวาสธรรม 4 โภคอาทิยะ 5 คารวะ 6 สาราณียธรรม 6 ทิศ 6 สัพปุริสธรรม 7 ที่ส่งเสริมให้บุคคลมีความกตัญญูต่อบุคคลอื่น สรรพสัตว์ทั้งหลาย และสิ่งแวดล้อมในธรรมชาติ ถ้ามองในแง่ของศาสนาซึ่งประชากรไทยส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธถึงร้อยละ 94.6 และจากผลสรุปเรื่องการมีคุณธรรม-จริยธรรม พบว่าประชากรไทยส่วนใหญ่ร้อยละ 96 จะตอบแทนผู้ที่มีพระคุณหรือช่วยเหลือเรา และให้ความช่วยเหลือคนที่ต้องการความช่วยเหลือแม้ไม่ใช่ญาติ (สำนักสถิติสังคม, 2555) ไม่เพียงแต่ศาสนาพุทธเท่านั้นแต่ศาสนาอื่นๆ ก็สอนให้คนมีความกตัญญูต่อผู้มีพระคุณ

สังคมไทยได้เน้นเรื่องความกตัญญูเป็นอย่างมาก ทุกคนจะได้รับการปลูกฝังมาโดยตลอดว่า ต้องตอบแทนบุญคุณต่อผู้ที่มีพระคุณกับเรา ผู้ที่ให้ความช่วยเหลือเรา และความกตัญญูเป็นค่านิยมหลักของคนไทย

### 4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความกตัญญู

McCullough, Kilpatrick, Emmons, และ Larson (2001) ศึกษาความกตัญญูจากการทบทวนงานวิจัยต่างๆ โดยศึกษาในแนวคิดที่เป็นความรู้สึกทางศีลธรรม ตัวอย่างของความรู้สึกทางศีลธรรม เช่น ความเห็นอกเห็นใจ การเอาใจใส่ผู้อื่น และความรู้สึกผิด ความกตัญญูที่เป็นความรู้สึกทางศีลธรรมต้องประกอบด้วย 3 หน้าที่

1. เป็นตัวชี้วัดทางศีลธรรม หมายถึง การตอบสนองต่อการรับรู้ที่บุคคลเป็นผู้รับผลประโยชน์จากการกระทำด้านศีลธรรมของบุคคลอื่น
2. เป็นแรงจูงใจทางด้านศีลธรรม หมายถึง แรงจูงใจของบุคคลที่สำนึกในบุญคุณต่อผู้ที่มีบุญคุณและคนอื่นๆ
3. เป็นการสนับสนุนทางด้านศีลธรรม หมายถึง การแสดงออกที่ส่งเสริมให้ผู้ที่มีบุญคุณมีการกระทำทางด้านศีลธรรมต่อไปในอนาคต

ความกตัญญูเป็นการตอบสนองด้านอารมณ์โดยทั่วไปต่อการรับรู้ว่าตนเองเป็นผู้ได้รับผลดีจากความมีเมตตาจากความดีของผู้อื่น ซึ่งความรู้สึกอยากขอบคุณสามารถเป็นแรงจูงใจให้บุคคลตอบแทน และมีพฤติกรรมที่ดีต่อสังคม และในงานของ Bartlett และ DeSteno (2006) ก็พบว่าสภาวะอารมณ์สามารถเป็นตัวกลางระหว่างพฤติกรรมช่วยเหลือ อารมณ์ทางบวกสามารถเพิ่มการตอบสนองทางสังคม เช่น ความกตัญญู, ความรู้สึกผิด และความรัก อาจเป็นบทบาทสำคัญในการสร้างความเชื่อใจ โดยส่งเสริมให้บุคคลหนึ่งมีพฤติกรรมที่สนับสนุนบุคคลอื่น เมื่อพฤติกรรมดังกล่าวมีค่าต่อตนเองในช่วงเวลาหนึ่ง ผลการศึกษาให้หลักฐานที่ชัดเจนว่าความกตัญญูมีบทบาทที่สำคัญในการสนับสนุนคุณค่าของพฤติกรรมช่วยเหลือ ในวิธีการที่แตกต่างจากอารมณ์ทางบวกโดยทั่วไป หรือการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมโดยทั่วไป สรุปได้ว่าความกตัญญูแสดงบทบาทสำคัญในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางสังคม หรือให้แนวทางพฤติกรรมทางสังคมที่เหมาะสม

นอกจากความกตัญญูจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่ดีทางสังคมแล้ว ในด้านการทำงานความกตัญญูก็ส่งผลต่อการรับรู้ผลงานการทำงานของพนักงาน และการปฏิบัติต่อพนักงานของผู้นำในองค์กร โดย Michie (2009) ศึกษาอารมณ์ทางบวกที่เกี่ยวข้องกับศีลธรรม ได้แก่ ความภาคภูมิใจและความกตัญญูที่กระตุ้นพฤติกรรมกระทำเพื่อสังคมของผู้นำในองค์กร ผลการศึกษาพบว่าแนวโน้มของผู้นำที่มีความภาคภูมิใจที่แท้จริง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกระทำเพื่อ

สังคม 2 ประเภท คือ ความยุติธรรมทางสังคมกับความไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน นอกจากนี้ แนวโน้มความกตัญญูของผู้นำเป็นตัวแปรส่งผ่านต่อผลกระทบของบุคคลที่มีความภาคภูมิใจต่อพฤติกรรมความยุติธรรมทางสังคม การค้นพบชี้ให้เห็นว่าถ้าบุคคลมีความภาคภูมิใจ ก็จะมีความกตัญญูต่อผู้ที่มีส่วนร่วมในความสำเร็จของผู้นำด้วย ดังนั้นผู้นำอาจจะมีแนวโน้มที่จะแสดงความห่วงใยต่อสิทธิของผู้อื่น และปฏิบัติต่อบุคคลอื่น ๆ ด้วยความเคารพ ให้เกียรติ ผู้นำที่มีความกตัญญูในระดับสูงมีแนวโน้มที่จะรับรู้ผลงาน การทำงานของพนักงาน และปฏิบัติต่อพนักงานอย่างมีศักดิ์ศรีและให้เกียรติ

Chan (2010) ศึกษาความกตัญญูที่มีความสัมพันธ์กับแนวทางไปสู่ความสุขและความเปื้อนหน่าย ของครูในโรงเรียนจีนที่ประเทศฮ่องกง จำนวน 96 คน ผลการศึกษาพบว่าความกตัญญูของครูมีความสำคัญอย่างมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการวางแผนทางชีวิตไปสู่ความสุขและความสำเร็จของบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lin และ Yen (2014) ที่พบว่าความกตัญญูมีผลกระทบทางตรงต่อรูปแบบการจัดการกับปัญหา การสนับสนุนทางสังคม และความสุข

Burke, Ng, และ Fiksenbaum (2009) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมและตัวชี้วัดความพึงพอใจในการทำงาน และการมีส่วนร่วมของพยาบาล 79 คน คุณธรรมที่ศึกษา 3 แบบ ได้แก่ ความกตัญญู, การมองในด้านบวก และพฤติกรรมเชิงรุก ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลที่มีระดับคุณธรรมสูงจะมีความพึงพอใจและมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น นอกจากนี้ยังบ่งบอกถึงความ เป็นอยู่ที่ดีและรับรู้ถึงประสิทธิภาพในการทำงานในระดับที่สูงขึ้น เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Waters (2012) ศึกษาการรับรู้ความกตัญญูของพนักงานต่อความพึงพอใจในงาน วัดความกตัญญู 3 รูปแบบ คือ 1. ความกตัญญูในลักษณะนิสัย (dispositional gratitude) 2. ความกตัญญูในรูปแบบอารมณ์ความรู้สึก (state gratitude) และ 3. ความกตัญญูที่อยู่ในวัฒนธรรมขององค์กร (institutionalize gratitude) ในพนักงาน 171 คน ผลการศึกษาพบว่าความกตัญญูในรูปแบบอารมณ์ความรู้สึก และความกตัญญูที่อยู่ในวัฒนธรรมขององค์กรทำนายความพึงพอใจในงาน และพนักงานได้รับผลประโยชน์มากขึ้น ในรูปแบบความพึงพอใจในงานผ่านทางวัฒนธรรมการทำงานที่มีการให้ความสำคัญเรื่องความกตัญญู

งานวิจัยในประเทศไทยที่ศึกษาความกตัญญูในบริบทของการทำงาน วิธัญญา วัฒนโธ (2546) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพนักงานที่มีความกตัญญูแตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานขององค์กรธุรกิจเอกชน 3 แห่งจำนวน 265 คน ผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีความกตัญญูแตกต่างกัน ระดับสูงมีความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความสำนึกในหน้าที่ และการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานกับการช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่คำนึงถึงตนเองในทางบวกในระดับที่สูง

กว่าพนักงานที่มีความกตัญญูทเวที่ระดับต่ำ แต่พนักงานที่มีความกตัญญูทเวที่ระดับสูงและความกตัญญูทเวที่ระดับต่ำ ก็มีความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับการช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่คำนึงถึงตนเอง และความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานกับความสำนึกในหน้าที่ไม่แตกต่างกัน แสดงว่าไม่ว่าพนักงานจะมีความกตัญญูทเวที่ระดับใด ก็จะมีการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่คำนึงถึงตนเองด้วยกันทั้งนั้น เมื่อรับรู้ว่าองค์กรให้การสนับสนุน

ความกตัญญูส่งผลดีต่อพฤติกรรม สิ่งต่างๆ หลายด้านของบุคคล และทำให้เกิดผลที่ดีต่อองค์กรด้วย ถ้าพนักงานดี องค์กรก็จะดี มีประสิทธิภาพ และจากงานวิจัยที่พบว่าไม่ว่าพนักงานจะมีความกตัญญูในระดับใดก็จะมีผลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่คำนึงถึงตนเองไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาอารมณ์ความกตัญญูว่าจะส่งผลต่อเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงานหรือไม่ เนื่องจากถ้าพนักงานรับรู้ว่าการให้การสนับสนุนพวกเขา พนักงานที่มีความกตัญญูจึงน่าจะตอบสนองต่อองค์กรในด้านต่างๆ ที่ช่วยให้องค์กรมีความก้าวหน้า พัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น และน่าจะส่งผลต่อเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงานด้วย

#### 4.4 แนวทางการวัดความกตัญญู

ความกตัญญูสามารถวัดได้ 2 รูปแบบ คือวัดในรูปแบบลักษณะนิสัย และวัดในรูปแบบอารมณ์

การวัดแบบลักษณะนิสัย

McCullough, Emmons, และ Tsang (2002) พัฒนามาตร Gratitude Questionnaire-6 (GQ-6) สำหรับวัดความกตัญญูแบบลักษณะนิสัย มี 6 ข้อกระทง เป็นมาตรารวมการประมาณค่า 7 ระดับ จาก 1 คะแนน ถึง 7 คะแนน คือ 1 = *ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง*, 2 = *ไม่เห็นด้วย*, 3 = *ค่อนข้างไม่เห็นด้วย*, 4 = *เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอๆ กัน*, 5 = *ค่อนข้างเห็นด้วย*, 6 = *เห็นด้วย* และ 7 = *เห็นด้วยอย่างยิ่ง* ตัวอย่างข้อกระทง “I have so much to be thankful for”, “If I had to list everything that I felt grateful for, it would be a very long list”

การวัดแบบอารมณ์

การวัดความกตัญญูในรูปแบบอารมณ์ หรือความรู้สึก วัดโดยมาตร Gratitude Adjective Checklist (GAC) ซึ่งพัฒนาโดย McCullough และคณะ (2002) เป็นมาตรารวมการประมาณค่า 5 ระดับ จาก 1 คะแนน ถึง 5 คะแนน คือ 1 = *ไม่เคยเลย*, 2 = *แทบจะไม่เคยเลย*, 3 = *เป็นบางครั้ง*,

4 = บ่อยครั้ง และ 5 = มากที่สุด ประกอบด้วยคำคุณศัพท์ 3 คำ คือ grateful, thankful และ appreciative มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคโดยรวมเท่ากับ .74

Spence และคณะ (2014) พัฒนามาตร State Gratitude Scale (SGS) ประกอบด้วย 5 ข้อกระทง ผู้ตอบมาตรวัดจะถูกกำหนด “ให้บอกถึงข้อตกลงของคุณกับแต่ละข้อความต่อไปนี้ โดยอยู่บนพื้นฐานของความคิดและความรู้สึกของคุณในปัจจุบัน” ตัวอย่างข้อกระทงเช่น “I feel grateful,” และ “I feel a warm sense of appreciation,” เป็นมาตรการประมาณค่า 5 ระดับ จาก 1 คะแนน ถึง 5 คะแนน คือ 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 2 = ไม่เห็นด้วย, 3 = เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอๆ กัน, 4 = เห็นด้วย และ 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคโดยรวมเท่ากับ .89

การวิจัยนี้ผู้วิจัยเลือกใช้มาตรวัด State Gratitude Scale ของ Spence และคณะ (2014) วัดความกตัญญู เนื่องจากในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยศึกษาความกตัญญูในรูปแบบอารมณ์ หรือความรู้สึก มาตรวัดนี้มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคโดยรวมสูงกว่า และลักษณะข้อคำถามของมาตร คล้ายกับมาตรวัดความกระปรี้กระเปร่าในงานที่รูปประโยคถามถึงความรู้สึกของผู้ตอบ

### การพัฒนาสมมติฐาน

เจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมการเป็นสมาชิก ขององค์การด้านสิ่งแวดล้อม จากงานวิจัยของ Boiral และ Paillé (2012) ได้พัฒนามาตรวัด พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การด้านสิ่งแวดล้อม โดยแบ่งได้เป็น 3 องค์ประกอบ คือ 1. ความคิดริเริ่มที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม 2. การมีส่วนร่วมด้านสิ่งแวดล้อมของสมาชิก และ 3. การให้ความช่วยเหลือด้านสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การด้านสิ่งแวดล้อมเป็น การกระทำที่ทำความดีด้วยความสมัครใจ ไม่ได้หวังผลตอบแทนใดๆ ทำเพื่อผลที่ดีต่อองค์การ ซึ่งเจตนาจะ ส่งผลต่อพฤติกรรมได้ตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน และในการวัดพฤติกรรมอาจจะวัดได้ยาก ซึ่งจะ ทำให้ไม่ได้ผลที่แท้จริง เกิดจากการที่บุคคลมีแนวโน้มประเมินตัวเองสูงกว่าปกติ สำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงเน้นศึกษาที่เจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน

จากงานวิจัยของ Lamm และคณะ (2013), Paillé และ Boiral (2013), Paillé และ Mejia-Morelos (2014) พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อม และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การด้านสิ่งแวดล้อม แต่ไม่สามารถมีอิทธิพล ทางตรงได้ จะมีอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่านความผูกพันกับองค์การของพนักงาน นอกจากนี้ Eisenberger และคณะ (2001) พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณของพนักงาน และมีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์การและความสมัคร



ใจช่วยเหลือองค์กร โดยผ่านอารมณ์ทางบวก แสดงให้เห็นว่าการที่พนักงานรับรู้ว่าการให้การสนับสนุน และจะทำพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกขององค์กรด้านสิ่งแวดล้อม เมื่อพนักงานมีอารมณ์ทางบวก

จากงานวิจัยที่ได้กล่าวมา ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ตัวแปรอารมณ์ทางบวก ซึ่งได้แก่ ตัวแปรความกระปรี้กระเปร่าในงาน เพราะความกระปรี้กระเปร่าในงานเป็นอารมณ์ทางบวกชนิดหนึ่ง ที่จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน มีผลการปฏิบัติงานที่ดี เพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร (Shirom, 2011) และอีกตัวแปรที่เป็นอารมณ์ทางบวก คือตัวแปรความกตัญญู เนื่องจากพนักงานที่มีความกตัญญูจะรู้สึกว่าการมีบุญคุณต่อเขาและอยากจะตอบแทนองค์กร โดยไม่หวังผล ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานดังนี้

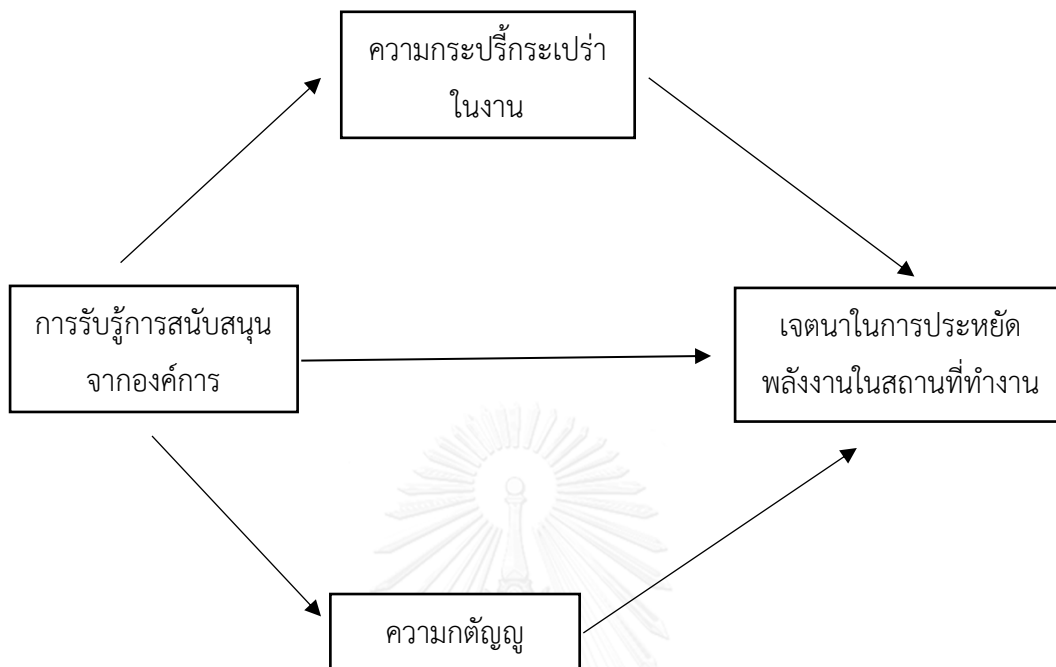
### สมมติฐานการวิจัย

1. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นตัวทำนายทางบวกของเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน
2. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นตัวทำนายทางบวก ของเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน โดยมีความกระปรี้กระเปร่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านทางบวก
3. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นตัวทำนายทางบวก ของเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน โดยมีความกตัญญูเป็นตัวแปรส่งผ่านทางบวก

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน โดยมีตัวแปรความกระปรี้กระเปร่าในงาน และความกตัญญูเป็นตัวแปรส่งผ่าน

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



### ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงานกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และอิทธิพลส่งผ่านของความกระปรี้กระเปร่าในงาน และความมกัตัญญ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้คือพนักงานบริษัทเอกชนทั่วไปที่เป็นพนักงานประจำ

### ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

ตัวแปรตาม คือ เจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน

ตัวแปรส่งผ่าน คือ 1. ความกระปรี้กระเปร่าในงาน

2. ความมกัตัญญ

## คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

**1. เจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน** หมายถึง ความตั้งใจที่จะช่วยองค์กรประหยัดพลังงาน เช่น การปิดสวิตซ์ไฟ ปิดเครื่องปรับอากาศ ปิดคอมพิวเตอร์ หรืออุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้พลังงานไฟฟ้าเมื่อไม่ใช้งาน ปรับอุณหภูมิเครื่องปรับอากาศให้เหมาะสม ใช้น้ำอย่างประหยัด และการกระทำอื่นๆ ที่เป็นการใช้พลังงานอย่างประหยัด ใช้เท่าที่จำเป็น โดยเป็นความตั้งใจที่ไม่ได้หวังผลตอบแทน หรือรางวัลจากองค์กร และไม่ได้เป็นสิ่งที่องค์กรกำหนดให้ทำ

ในงานวิจัยนี้เจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน หมายถึงคะแนนที่ได้จากข้อคำถามวัดเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงานของ Boonyasiriwat, Huansuriya, และ Taephant (2015) เป็นมาตรการประมาณค่า 7 ระดับ จาก 1 คะแนน ถึง 7 คะแนน คือ 1 = *ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง*, 2 = *ไม่เห็นด้วย*, 3 = *ค่อนข้างไม่เห็นด้วย*, 4 = *เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอๆ กัน*, 5 = *ค่อนข้างเห็นด้วย*, 6 = *เห็นด้วย* และ 7 = *เห็นด้วยอย่างยิ่ง* จำนวนข้อกระทงรวมทั้งสิ้น 3 ข้อ

**2. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร** หมายถึง ความเชื่อที่พนักงานรับรู้ว่าการให้การสนับสนุน ให้ความสำคัญ และดูแลเอาใจใส่พนักงาน ทั้งในด้านการทำงาน ผลการทำงาน สวัสดิการต่างๆ โดยรับรู้ได้จากประสบการณ์ที่ทำงานภายในองค์กร และนโยบายขององค์กร

ในงานวิจัยนี้การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึงคะแนนที่ได้จากมาตรวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของ นิติธร กาญจนกุล (2553) ที่พัฒนามาจากมาตรวัด Survey of Perceived Organizational Support ของ Eisenberger, Cummings, Armeli, และ Lynch (1997) มีข้อกระทงทั้งหมด 8 ข้อ เป็นข้อกระทงทางบวกจำนวน 6 ข้อ และข้อกระทงทางลบจำนวน 2 ข้อ เป็นมาตรการประมาณค่า 7 ระดับ จาก 1 คะแนน ถึง 7 คะแนน คือ 1 = *ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง*, 2 = *ไม่เห็นด้วย*, 3 = *ค่อนข้างไม่เห็นด้วย*, 4 = *เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอๆ กัน*, 5 = *ค่อนข้างเห็นด้วย*, 6 = *เห็นด้วย* และ 7 = *เห็นด้วยอย่างยิ่ง*

**3. ความกระปรี้กระเปร่าในงาน** หมายถึงการตอบสนองต่ออารมณ์ทางบวกที่มีต่อบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์กัน โดยมีองค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ที่เกิดจากประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) พลังทางกาย 2) พลังทางอารมณ์ และ 3) พลังทางการรู้คิด (Shirom, 2004)

ในงานวิจัยนี้ความกระปรี้กระเปร่าในงาน หมายถึงคะแนนที่ได้จากมาตรวัดความกระปรี้กระเปร่าในงาน ที่พัฒนาโดยนายกมล ศรีตั้งรัตนกุล, น.ส.กนกพร ธนาเศรษฐ์สกุล,

น.ส.ฉัฐมกานต์ รื่นเอม, น.ส. จันทร์ทิพย์ ทรงกัมพล, น.ส. ภาวดี ศรีสุวรรณรัช, น.ส.พิรดา ทิพย์รัตน์, น.ส.มณีนรัตน์ วุฒินากุล, น.ส.มาศสลิธ นิมิตรโสภณ, น.ส.สุกัลญา ยางสองใจ, น.ส.วิสาขา ภูริไกร และ น.ส. อนรรฆ โสภิษฐานนท์ ภายใต้การดูแลของอาจารย์อาจารย์ ดร.วัชรภรณ์ บุญญศิริวัฒน์ พัฒนาจากมาตรวัดความกระปรี้กระเปร่าในงาน (Shirom-Melamed Vigor Measure: SMVM) ตามแนวคิดความกระปรี้กระเปร่าในงานของ Shirom (2004) มาตรวัดมีจำนวนข้อกระทงรวมทั้งสิ้น 14 ข้อ เป็นมาตรรวมการประมาณค่าแบบ 7 ระดับคือ 1 = ไม่เคยเกิดขึ้นเลย, 2 = แทบจะไม่เกิดขึ้น, 3 = เกิดขึ้นบ้าง, 4 = เกิดขึ้นเป็นบางเวลา, 5 = เกิดขึ้นเกือบจะบ่อย, 6 = เกิดขึ้นบ่อยๆ และ 7 = เกิดขึ้นประจำ

**4. ความกตัญญู** หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกซาบซึ้งในบุญคุณ รู้สึกเป็นหนี้บุญคุณ อยากจะตอบแทนบุญคุณแก่บุคคลที่มีพระคุณ ผู้ที่ให้สิ่งที่ดีๆ ที่ให้ความช่วยเหลือ ที่เป็นผลดีแก่เรา และเป็นอารมณ์ทางบวกประเภทหนึ่ง

ในงานวิจัยนี้ความกตัญญู หมายถึงคะแนนที่ได้จากมาตร State Gratitude Scale (SGS) ของ (Spence และคณะ (2014)) ประกอบด้วยข้อกระทงทั้งหมดจำนวน 5 ข้อ ตัวอย่างข้อกระทงเช่น “I feel grateful,” และ “I feel a warm sense of appreciation,” เป็นมาตรการประมาณค่า 5 ระดับ จาก 1 คะแนน ถึง 5 คะแนน คือ 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 2 = ไม่เห็นด้วย, 3 = ค่อนข้างไม่เห็นด้วย, 4 = เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอๆ กัน, 5 = ค่อนข้างเห็นด้วย, 6 = เห็นด้วย และ 7 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง

#### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน โดยมีความกระปรี้กระเปร่าในงานและความกตัญญูเป็นตัวแปรส่งผ่าน
2. ได้เครื่องมือวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความกตัญญู

## บทที่ 2

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (correlation research) โดยมุ่งศึกษาอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่มีต่อเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน โดยมีความกระปรี้กระเปร่าในงานกับความกตัญญูเป็นตัวแปรส่งผ่าน

#### ประชากร

ประชากรกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาคือ พนักงานเพศชายและเพศหญิงขององค์กรเอกชนในประเทศไทย

#### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้คือพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มบริษัทสถาบันทางการเงิน ที่เป็นพนักงานประจำ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่มีอายุการทำงานในองค์กรปัจจุบันไม่ต่ำกว่า 6 เดือน

#### กลุ่มตัวอย่างในชั้นพัฒนามาตร

พนักงานบริษัทเอกชนทั่วไปที่เป็นพนักงานประจำ จำนวน 80 คน

#### กลุ่มตัวอย่างในชั้นดำเนินการวิจัย

การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามเงื่อนไขของโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง โดยประมาณค่า 10 เท่าของจำนวนพารามิเตอร์ (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010) ในงานวิจัยนี้มีจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่า 21 เส้น จึงควรมีขนาดกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 210 คน ผู้วิจัยเก็บข้อมูลเพิ่มเติมจากจำนวนขั้นต่ำ เพื่อป้องกันข้อมูลขาดหายจากการตอบแบบสอบถาม เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัทเอกชนทั่วไป จึงอาจไม่มีเวลาในการให้ความร่วมมือ

การวิจัยนี้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (quota sampling) โดยแบ่งเป็นเพศชายและเพศหญิงจำนวนเท่ากัน กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานบริษัทเอกชนทั่วไปที่เป็นพนักงานประจำจำนวน 270 คน

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย 5 มาตรฐาน และ 1 ชุดคำถาม ได้แก่

### 1. มาตรฐานการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

ผู้วิจัยใช้มาตรฐานการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของนิติธร กาญจนกุล (2553) ที่พัฒนามาจากมาตร Survey of Perceived Organizational Support ของ Eisenberger และคณะ (1997) มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .85

### 2. มาตรฐานความกระปรี้กระเปร่าในงาน

ผู้วิจัยใช้มาตรฐานความกระปรี้กระเปร่าในงานของนายกมล ศรีตั้งรัตนกุล และคณะ ที่พัฒนาตามแนวคิดความกระปรี้กระเปร่าในงานของ Shirom (2004) มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคโดยรวมเท่ากับ .93

### 3. มาตรฐานความกตัญญูต่อองค์กร

ผู้วิจัยพัฒนามาตรฐานความกตัญญูต่อองค์กรจากมาตร State Gratitude Scale (SGS) ของ Spence และคณะ (2014) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .96

### 4. มาตรฐานค่านิยมส่วนบุคคล (ตัวแปรควบคุม)

ผู้วิจัยพัฒนามาตรฐานค่านิยมส่วนบุคคลจากมาตร value orientations ของ De Groot และ Steg (2008) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .92

### 5. มาตรฐานบรรทัดฐานส่วนบุคคล (ตัวแปรควบคุม)

ผู้วิจัยใช้มาตรฐานบรรทัดฐานส่วนบุคคลของ Boonyasiriwat และคณะ (2015) มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .77

### 6. ข้อคำถามวัดเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน

ผู้วิจัยใช้ข้อคำถามวัดเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงานของ Boonyasiriwat และคณะ (2015) มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .87

## การพัฒนาเครื่องมือวัดและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

### 1. มาตรการวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

ผู้วิจัยใช้มาตรการวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของนิติตร กาญจนกุล (2553) ที่พัฒนามาจากมาตรวัด Survey of Perceived Organizational Support ของ Eisenberger และคณะ (1997) มีข้อกระทงทั้งหมด 8 ข้อ เป็นข้อกระทงทางบวกจำนวน 6 ข้อ และข้อกระทงทางลบจำนวน 2 ข้อ เป็นมาตรการประมาณค่า 5 ระดับ จาก 1 คะแนน ถึง 5 คะแนน คือ 1 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 2 = ค่อนข้างเห็นด้วย, 3 = เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอๆ กัน, 4 = ค่อนข้างไม่เห็นด้วย และ 5 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .85 ผู้วิจัยนำมาตรวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของนิติตร กาญจนกุล มาพัฒนาเพิ่มเติม โดยตรวจสอบความตรงเชิงภาวะสันนิษฐาน (construct validity) ด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis หรือ CFA)

#### ขั้นตอนการพัฒนามาตรวัด

1.1 นิติตร กาญจนกุล ได้แปลข้อกระทงจากมาตรวัด Survey of Perceived Organizational Support จำนวน 8 ข้อ เป็นข้อกระทงทางบวกจำนวน 6 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 1,2,4,5,8 และข้อกระทงทางลบจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 3, 6

1.2 การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (content validity) และความถูกต้องของภาษาโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน

1.3 นิติตร กาญจนกุล นำมาตรวัดที่แก้ไขปรับปรุงข้อกระทงแล้ว ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 55 คน คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ (Corrected Item-Total Correlation: CITC) กำหนดระดับนัยสำคัญที่ .05 ข้อกระทงที่ผ่านการวิเคราะห์จำนวน 8 ข้อ เป็นข้อกระทงทางบวกจำนวน 6 ข้อ และข้อกระทงทางลบจำนวน 2 ข้อ จากนั้นนำมาคำนวณความเที่ยงของมาตรด้วยการหาความสอดคล้องภายใน (internal consistency) มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbrach' s alpha coefficient) เท่ากับ .85

1.4 ผู้วิจัยนำมาตรวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของนิติตร กาญจนกุล มาพัฒนาเพิ่มเติม โดยเปลี่ยนเป็นมาตรการประมาณค่า 7 ระดับ จาก 1 คะแนน ถึง 7 คะแนน คือ 1 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 2 = เห็นด้วย, 3 = ค่อนข้างเห็นด้วย, 4 = เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอๆ กัน, 5 = ค่อนข้างไม่เห็นด้วย, 6 = ไม่เห็นด้วย และ 7 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

1.5 ผู้วิจัยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยใช้โปรแกรม LISREL 9.2 student จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทเอกชนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 80 คน (เป็นเพศชายจำนวน 28 คน และเพศหญิงจำนวน 52 คน) มีอายุเฉลี่ย 34.27 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 8.41 มีอายุการทำงานในองค์กรปัจจุบันเฉลี่ย 7 ปี ไม่พบว่ามีข้อมูลขาดหาย

การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นพบว่าข้อมูลมีค่าความเบ้ (skewness) มากที่สุดที่ระดับ 0.15 และน้อยที่สุดที่ระดับ -0.09 มีค่าความโด่ง (kurtosis) มากที่สุดที่ระดับ 0.62 และน้อยที่สุดที่ระดับ -0.01 รายละเอียดแสดงในตารางที่ 1

### ตารางที่ 1

สถิติบรรยายของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มาตรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (N = 80)

ตัวแปร	ข้อกระทงที่							
	1	2	3	4	5	6	7	8
คะแนนเต็ม	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00
ค่าเฉลี่ย	4.33	4.25	4.23	4.28	4.48	5.14	4.34	4.48
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	1.39	1.38	1.36	1.28	1.25	1.35	1.16	1.22
ความเบ้	0.15	-0.14	-0.24	-0.42	-0.26	-0.23	-0.09	-0.43
ค่าความคลาดเคลื่อนของความเบ้	0.27	0.27	0.27	0.27	0.27	0.27	0.27	0.27
ความโด่ง	-0.63	-0.89	-0.61	0.62	-0.21	-0.75	0.05	-0.01
ค่าความคลาดเคลื่อนของความโด่ง	0.53	0.53	0.53	0.53	0.53	0.53	0.53	0.53

หมายเหตุ ข้อกระทงที่ 3 และ 6 ที่นำมาวิเคราะห์เป็นข้อกระทงที่มาจาก การกลับคะแนนแล้ว

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ในการวิเคราะห์กำหนดให้ข้อกระทงเป็นตัวแปรสังเกตได้ 8 ตัวแปร และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นตัวแปรแฝงจำนวน 1 ตัวแปร ได้ผลดังตารางที่ 2



## ตารางที่ 2

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading), ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (standardized error), ค่าสถิติทดสอบ  $t$  ( $t$ -test) และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) ของตัวแปรสังเกตได้ของมาตรวัด การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (N = 80)

ตัวแปรสังเกตได้	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ			$R^2$
	factor loading	SE	$t$	
POS1	0.63	.22	5.41	0.40
POS2	0.74	.15	7.81	0.55
POS3	0.27	.19	2.20	0.07
POS4	0.42	.19	3.26	0.17
POS5	0.75	.21	5.26	0.57
POS6	0.46	.20	3.59	0.21
POS7	0.86	.22	5.16	0.75
POS8	0.84	.22	5.41	0.71

$\chi^2 = 26.84$   $df = 17$   $p = 0.06$  GFI = 0.93 AGFI = 0.86 RMSEA = 0.085

เกณฑ์ในการพิจารณาความสอดคล้องของข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดล ค่า  $\chi^2/df$  ควรน้อยกว่า 2 ค่า RMSEA ควรน้อยกว่า 0.10 ค่า AGFI ควรน้อยกว่า 1 และค่า GFI ควรค่าเข้าใกล้ 1 (Hooper, Coughlan, & Mullen, 2008)

พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่า  $\chi^2 = 26.84$ ,  $df = 17$ ,  $p = 0.06$  มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.27 – 0.86 พิจารณาดัชนีประสิทธิภาพ (CFI) เท่ากับ 0.97 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.93 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.86 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยส่วนที่เหลือ (RMR) เท่ากับ 0.106 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.085 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์จริง

สรุปได้ว่ามาตรวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความเที่ยงความสอดคล้องภายในของมาตรวัดในระดับที่ดี และมีความตรงเชิงโครงสร้าง

## 1. มาตรฐานวัดความกระปรี้กระเปร่าในงาน

ผู้วิจัยใช้มาตรฐานวัดความกระปรี้กระเปร่าในงานของนายกมล ศรีตั้งรัตนกุล, น.ส.กนกพร ธนาเศรษฐ์สกุล, น.ส.ฉัฐมกานต์ รีนอม, น.ส. จันทร์ทิพย์ ทรงกัมพล, น.ส. ภารดี ศรีสุวรรณธัช, น.ส.พิรดา ทิพย์รัตน์, น.ส.มณีนรัตน์ วุฒินากุล, น.ส.มาศสลิลา นิมิตรโสภณ, น.ส.สุกัลญา ยางสองใจ, น.ส.วิสาขา ภูริไกร และน.ส. อนรรฆ โสภิษฐานนท์ ภายใต้การดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชรภรณ์ บุญญศิริวัฒน์ พัฒนามาตรวัดความกระปรี้กระเปร่าในงาน (Shirom-Melamed Vigor Measure: SMVM) ตามแนวคิดความกระปรี้กระเปร่าในงานของ Shirom (2004) มาตรฐานวัดมี 3 องค์ประกอบ คือ 1. พลังทางกายจำนวน 5 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .93 ตัวอย่างข้อกระทงเช่น “ฉันรู้สึกเปื่อยไปด้วยพลัง” 2. พลังทางอารมณ์จำนวน 4 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .89 ตัวอย่างข้อกระทงเช่น “ฉันรู้สึกที่สามารถแสดงความอบอุ่นเป็นมิตรต่อผู้อื่นได้” และ 3. พลังทางความคิดจำนวน 5 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .85 ตัวอย่างข้อกระทงเช่น “ฉันรู้สึกมีความฉับไวทางความคิด” รวมทั้งสิ้น 14 ข้อ ซึ่งเป็นมาตรฐานการประมาณค่าแบบ 7 ระดับคือ 1 = *ไม่เคยเกิดขึ้นเลย*, 2 = *แทบจะไม่เกิดขึ้น*, 3 = *เกิดขึ้นบ้าง*, 4 = *เกิดขึ้นเป็นบางเวลา*, 5 = *เกิดขึ้นเกือบจะบ่อย*, 6 = *เกิดขึ้นบ่อยๆ* และ 7 = *เกิดขึ้นเป็นประจำ* มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคโดยรวมเท่ากับ .93

ขั้นตอนการพัฒนามาตรวัด (อ้างถึงใน (กมล ศรีตั้งรัตนกุล, 2556)

2.1 กมล ศรีตั้งรัตนกุล และคณะ นำมาตรวัดความกระปรี้กระเปร่าในงานของ Shirom (2004) มาเรียบเรียงเป็นภาษาไทย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชรภรณ์ บุญญศิริวัฒน์ เป็นผู้ตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสม ทำการแปลกลับเป็นภาษาอังกฤษ (back translation) และให้เจ้าของภาษาตรวจสอบความเหมาะสมของข้อกระทง

2.2 กมล ศรีตั้งรัตนกุล และคณะ นำมาตรฉบับภาษาไทยไปทดลองใช้กับพนักงานบริษัทเอกชนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 585 คน

2.3 การตรวจสอบความเที่ยงของมาตรด้วยการหาความสอดคล้องภายในด้วยวิธีวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ข้อกระทงทุกข้อผ่านเกณฑ์ทดสอบ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของข้อกระทงทั้งหมดเท่ากับ .93 จากนั้นตรวจสอบความเที่ยงของมาตรวัดด้วยวิธีการทดสอบซ้ำ (test re-test) เว้นระยะห่างในการเก็บข้อมูล 2 สัปดาห์ พบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันอยู่ในระดับสูง ( $r = .77, p < .001, n = 140$ ) สรุปได้ว่ามาตรวัดนี้มีความเที่ยง

2.4 การตรวจสอบความตรงเชิงภาวะสันนิษฐานด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าโมเดลความกระปรี้กระเปร่าในงานแบบ 3 องค์ประกอบสอดคล้องกับมาตรวัดต้นฉบับในภาษาอังกฤษ ( $\chi^2 = 347.33$ ,  $df = 74$ ,  $N = 585$ ,  $p < .001$ ,  $RMSEA = .080$ ,  $GFI = .89$ )

2.4 การตรวจสอบความตรงเชิงสอดคล้อง (convergent validity) ระหว่างมาตรวัดความกระปรี้กระเปร่าในงานกับมาตรวัดความอ่อนล้าทางอารมณ์ พบว่ามาตรวัดความอ่อนล้าทางอารมณ์มีความตรงเชิงสอดคล้องที่ระดับ .43 ตรวจสอบความตรงเชิงสอดคล้องระหว่างมาตรวัดความกระปรี้กระเปร่าในงานกับมาตรวัดอารมณ์ทางบวกและทางลบ พบว่ามาตรวัดความกระปรี้กระเปร่าในงานมีความตรงเชิงสอดคล้องกับมาตรวัดอารมณ์ทางบวกที่ระดับ .74 และพบว่าความกระปรี้กระเปร่าในงานมีลักษณะตรงกันข้ามกับมาตรวัดอารมณ์ทางลบ

2.5 การตรวจสอบความตรงเชิงจำแนก (discriminant validity) เปรียบเทียบค่าไคสแควร์ระหว่างโมเดลความกระปรี้กระเปร่าในงานแบบ 3 องค์ประกอบกับ 1 องค์ประกอบ พบว่าโมเดลความกระปรี้กระเปร่าในงานแบบ 3 องค์ประกอบมีความกลมกลืนกับข้อมูลมากกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า .05 สรุปได้ว่ามาตรวัดความกระปรี้กระเปร่าในงานมีความตรงเชิงจำแนก

มาตรวัดความกระปรี้กระเปร่าในงานมีความเที่ยงความสอดคล้องภายในของมาตรวัดในระดับดีมาก นอกจากนี้ยังมีความตรงเชิงโครงสร้าง ความตรงเชิงสอดคล้อง และความตรงเชิงจำแนกอีกด้วย

## 2. มาตรวัดความกตัญญูต่อองค์กร

ผู้วิจัยพัฒนามาตรวัดความกตัญญูต่อองค์กรจากมาตร State Gratitude Scale (SGS) ของ Spence และคณะ (2014) ประกอบด้วยข้อกระทงทั้งหมดจำนวน 5 ข้อ ตัวอย่างข้อกระทงเช่น “I feel grateful,” และ “I feel a warm sense of appreciation,” เป็นมาตรการประมาณค่า 5 ระดับ จาก 1 คะแนน ถึง 5 คะแนน คือ 1 = *ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง*, 2 = *ไม่เห็นด้วย*, 3 = *เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอๆ กัน*, 4 = *เห็นด้วย* และ 5 = *เห็นด้วยอย่างยิ่ง* มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .89

### ขั้นตอนการพัฒนามาตรวัด

2.1 ผู้วิจัยนำมาตรมาแปล เรียบเรียง และดัดแปลงเป็นภาษาไทย โดยเพิ่มข้อความที่เกี่ยวข้องที่เฉพาะเจาะจงกับองค์กรในแต่ละข้อกระทง และเปลี่ยนจากมาตรการประมาณค่า 5 ระดับ เป็น 7 ระดับ จาก 1 คะแนน ถึง 7 คะแนน คือ 1 = *เห็นด้วยอย่างยิ่ง*, 2 = *เห็นด้วย*,

3 = ค่อนข้างเห็นด้วย, 4 = เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอๆ กัน, 5 = ค่อนข้างไม่เห็นด้วย, 6 = ไม่เห็นด้วย และ 7 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ภายใต้การดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชรภรณ์ บุญศิริวัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.2 การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา โดยนำมาตราที่ดัดแปลงเป็นภาษาไทยแล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบข้อกระทง ความถูกต้องเหมาะสมของการใช้ภาษา และผู้วิจัยแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำ ได้ข้อกระทงจำนวน 5 ข้อ เท่ากับมาตรฐานฉบับ ตัวอย่างข้อกระทงเช่น “ฉันรู้สึกซาบซึ้งขอบคุณต่อบริษัทของฉัน” และ “ฉันรู้สึกดี จากการที่ได้รับความช่วยเหลือ สนับสนุนจากบริษัทในเรื่องต่างๆ”

2.3 ผู้วิจัยนำมาตรวัดฉบับภาษาไทยไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทเอกชนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 80 คน (เป็นเพศชายจำนวน 28 คน และเพศหญิงจำนวน 52 คน) ไม่พบว่ามีข้อมูลขาดหาย มีอายุเฉลี่ย 34.27 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 8.41 มีอายุการทำงานในองค์กรปัจจุบันเฉลี่ย 7 ปี นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ค่าความสามารถในการจำแนก (discrimination) ทดสอบค่าที (t-test) เปรียบเทียบคะแนนของกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ กลุ่มสูง คือกลุ่มที่มีคะแนนรวมสูงกว่าหรือเท่ากับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 73 มีจำนวน 21 คน กลุ่มต่ำ คือกลุ่มที่มีคะแนนรวมต่ำกว่าหรือเท่ากับเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 27 มีจำนวน 30 คน

2.4 ผู้วิจัยนำข้อกระทงที่ผ่านการทดสอบค่าที มาคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ กำหนดระดับนัยสำคัญที่ .05 คัดเลือกข้อกระทงที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่าค่า  $r$  วิฤติ ( $r = 0.185$ ,  $df = 78$ ,  $p < .05$ ) ข้อกระทงทั้ง 5 ข้อ ผ่านเกณฑ์ทดสอบ รายละเอียดดังตาราง ก1 ในภาคผนวก ก

2.5 ผู้วิจัยคำนวณหาค่าความเที่ยงของมาตรวัดด้วยการหาความสอดคล้องภายใน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .96

2.6 ผู้วิจัยตรวจสอบความตรงเชิงภาวะสันนิษฐาน ด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยใช้โปรแกรม LISREL 9.2 student จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทเอกชนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 80 คน (เป็นเพศชายจำนวน 28 คน และเพศหญิงจำนวน 52 คน) ไม่พบว่ามีข้อมูลขาดหาย

การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นพบว่าข้อมูลมีค่าความเบ้ มากที่สุดที่ระดับ 0.11 และน้อยที่สุดที่ระดับ -0.04 มีค่าความโด่ง มากที่สุดที่ระดับ 0.35 และน้อยที่สุดที่ระดับ -0.13 รายละเอียดแสดงในตารางที่ 3

### ตารางที่ 3

สถิติบรรยายของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มาตรการวัดความกตัญญูต่อองค์กร (N = 80)

ตัวแปร	ข้อกระทงที่				
	1	2	3	4	5
คะแนนเต็ม	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00
ค่าเฉลี่ย	4.60	4.53	4.71	4.58	4.69
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	1.26	1.18	1.10	1.22	1.20
ความเบ้	-0.25	0.11	-0.04	-0.29	-0.95
ค่าความคลาดเคลื่อนของความเบ้	0.27	0.27	0.27	0.27	0.27
ความโด่ง	0.35	0.02	-0.13	0.25	-0.47
ค่าความคลาดเคลื่อนของความโด่ง	0.53	0.53	0.53	0.53	0.53

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ในการวิเคราะห์กำหนดให้ข้อกระทงเป็นตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร และความกตัญญูต่อองค์กรเป็นตัวแปรแฝงจำนวน 1 ตัวแปร ได้ผลดังตารางที่ 4

#### ตารางที่ 4

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ, ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน, ค่าสถิติทดสอบ  $t$  และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ของตัวแปรสังเกตได้ของมาตรวัดความกตัญญูต่อองค์กร (N = 80)

ตัวแปรสังเกตได้	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ			$R^2$
	factor loading	SE	$t$	
Gratitude1	0.87	.07	5.52	0.76
Gratitude2	0.86	.06	15.72	0.75
Gratitude3	0.94	.07	12.89	0.86
Gratitude4	0.97	.08	13.87	0.94
Gratitude5	0.89	.10	10.03	0.80

$\chi^2 = 1.01$   $df = 3$   $p = 0.80$   $GFI = 0.995$   $AGFI = 0.98$   $RMSEA = 0.000$

จากผลการวิเคราะห์พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี ( $\chi^2 = 1.01$ ,  $df = 3$ ,  $N = 80$ ,  $p = 0.80$ ,  $RMSEA = .000$ ,  $AGFI = .98$ ,  $GFI = .995$ ,  $CFI = 1.00$ ) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.86 – 0.97 สามารถสรุปได้ว่ามาตรวัดความกตัญญูต่อองค์กรมีความตรงตามภาวะสันนิษฐาน

มาตรวัดความกตัญญูต่อองค์กรมีความเที่ยงความสอดคล้องภายในของมาตรวัดในระดับดีมาก และมีความตรงตามภาวะสันนิษฐาน

### 3. มาตรวัดค่านิยมส่วนบุคคล (ตัวแปรควบคุม)

ผู้วิจัยพัฒนามาตรวัดค่านิยมส่วนบุคคล โดยปรับปรุงจากมาตร value orientations ของ De Groot และ Steg (2008) มีข้อกระทงจำนวน 12 ข้อ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้าน egoistic 4 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .65 ตัวอย่างข้อกระทงเช่น “Social power: control over others, dominance” ด้าน altruistic 3 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .72 ตัวอย่างข้อกระทงเช่น “Equality: equal opportunity for all” และด้าน biospheric 4 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .83 ตัวอย่างข้อกระทงเช่น “Preventing pollution: protecting natural resources” ผู้ตอบมาตรถูกถามถึง “as a guiding principle in their lives” เป็นมาตรการประเมิน 9 ระดับ จาก -1 คะแนน ถึง 7 คะแนน ได้แก่ -1 = ตรงข้ามกับค่านิยมของฉัน, 0 = ไม่สำคัญ และ 7 = สำคัญอย่างยิ่ง

### ขั้นตอนการพัฒนามาตรวัด

3.1 ผู้วิจัยนำมาตราแปล เรียบเรียง และดัดแปลงเป็นภาษาไทย โดยทำให้เป็นประโยคที่อ่านแล้วเข้าใจได้ง่ายขึ้น ตัดข้อกระทงด้าน egoistic ออกทั้ง 4 ข้อเนื่องจากงานวิจัยของ De Groot และ Steg (2008) พบว่า ความเชื่อ เจตนา และพฤติกรรมกรอนุรักษสิ่งแวดล้อม โดยทั่วไป จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ social-altruistic value และ biospheric value แต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับ egoistic value และเปลี่ยนการประมาณค่า 9 ระดับ เป็น 7 ระดับ จาก 1 คะแนน ถึง 7 คะแนน คือ 1 = *ไม่สำคัญอย่างยิ่ง*, 2 = *ไม่สำคัญ*, 3 = *ค่อนข้างไม่สำคัญ*, 4 = *สำคัญและไม่สำคัญพอๆ กัน*, 5 = *ค่อนข้างสำคัญ*, 6 = *สำคัญ* และ 7 = *สำคัญอย่างยิ่ง* ภายใต้การดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชราภรณ์ บุญญศิริวัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.2 การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา โดยนำมาตรที่ดัดแปลงเป็นภาษาไทยแล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบข้อกระทง ความถูกต้องเหมาะสมของการใช้ภาษา และผู้วิจัยแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำ ได้ข้อกระทงจำนวน 8 ข้อ ตัวอย่างข้อกระทงเช่น “ฉันให้ความสำคัญกับความเท่าเทียมกัน เช่น มุ่งให้ทุกคนได้รับโอกาสเท่าเทียมกัน” และ “ฉันให้ความสำคัญกับการป้องกันมลพิษ เช่น มุ่งปกป้องทรัพยากรทางธรรมชาติ”

3.3 ผู้วิจัยนำมาตรวัดฉบับภาษาไทยไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 80 คน (เป็นเพศชายจำนวน 28 คน และเพศหญิงจำนวน 52 คน) มีอายุเฉลี่ย 34.27 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 8.41 มีอายุการทำงานในองค์กรปัจจุบันเฉลี่ย 7 ปี ไม่พบว่ามีข้อมูลขาดหายไป ข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ กำหนดระดับนัยสำคัญที่ .05 คัดเลือกข้อกระทงที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่าค่า  $r$ วิกฤติ ( $r = 0.185$ ,  $df = 78$ ,  $p < .05$ ) ข้อกระทงทั้ง 8 ข้อ ผ่านเกณฑ์ทดสอบ รายละเอียดดังตาราง ก2 ในภาคผนวก ก ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคโดยรวมเท่ากับ .92 มาตรวัดค่านิยมส่วนบุคคลมีความเที่ยงความสอดคล้องภายในของมาตรวัดในระดับดีมาก

## 4. มาตรวัดบรรทัดฐานส่วนบุคคลในการประหยัดพลังงาน (ตัวแปรควบคุม)

ผู้วิจัยใช้มาตรวัดบรรทัดฐานส่วนบุคคลในการประหยัดพลังงานของ Boonyasiriwat และคณะ (2015) ที่ดัดแปลงมาจากมาตรวัด personal norms ของ Harland, Staats, และ Wilke (2007) มีจำนวนทั้งหมด 3 ข้อกระทง ตัวอย่างข้อกระทงเช่น “ฉันรู้สึกว่าการประหยัดพลังงานในที่ทำงานเป็นประจำทุกวัน เป็นความรับผิดชอบที่สำคัญมากของฉัน” เป็นมาตรการประมาณค่า 7

ระดับ จาก 1 คะแนน ถึง 7 คะแนน คือ 1 = *ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง*, 2 = *ไม่เห็นด้วย*, 3 = *ค่อนข้างไม่เห็นด้วย*, 4 = *เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอๆ กัน*, 5 = *ค่อนข้างเห็นด้วย*, 6 = *เห็นด้วย* และ 7 = *เห็นด้วยอย่างยิ่ง* มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .77

#### ขั้นตอนการพัฒนามาตรวัด

4.1 Boonyasiriwat และคณะ (2015) ได้ดัดแปลงข้อกระทงจากมาตรของ Harland et al. (2007) เป็นภาษาไทย ตรวจสอบข้อกระทงด้วยการแปลกลับเป็นภาษาอังกฤษ และให้เจ้าของภาษาตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของข้อกระทง โดยการประเมินเปรียบเทียบการใช้คำ และความหมาย ระหว่างข้อกระทงต้นฉบับกับข้อกระทงที่ทำการแปลกลับเป็นภาษาอังกฤษ (Sperber, 2004)

4.2 Boonyasiriwat และคณะ (2015) นำมาตรวัดที่แก้ไขปรับปรุงข้อกระทงแล้ว ไปทดลองใช้กับพนักงานฝ่ายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 41 คน (เป็นเพศชายจำนวน 11 คน และเพศหญิงจำนวน 30 คน อายุเฉลี่ย 36.68 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 8.61) จากนั้นคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ กำหนดระดับนัยสำคัญที่ .05 ข้อกระทงที่ผ่านการวิเคราะห์จำนวน 3 ข้อ จากนั้นนำมาคำนวณความเที่ยงของมาตรด้วยการหาความสอดคล้องภายใน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .77

มาตรวัดบรรทัดฐานส่วนบุคคลในการประหยัดพลังงาน มีความเที่ยงความสอดคล้องภายในของมาตรวัดในระดับดี

## 5. ข้อคำถามวัดเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน

ผู้วิจัยใช้ข้อคำถามวัดเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงานของ Boonyasiriwat และคณะ (2015) ดัดแปลงมาจากมาตรของ Smith และคณะ (2012) มีจำนวนทั้งหมด 3 ข้อกระทง ตัวอย่างข้อกระทงเช่น “ต่อไปภายหน้า ฉันต้องการประหยัดพลังงานในที่ทำงานของฉันด้วยวิธีการต่างๆ เท่าที่จะทำได้” เป็นมาตราการประมาณค่า 7 ระดับ จาก 1 คะแนน ถึง 7 คะแนน คือ 1 = *ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง*, 2 = *ไม่เห็นด้วย*, 3 = *ค่อนข้างไม่เห็นด้วย*, 4 = *เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอๆ กัน*, 5 = *ค่อนข้างเห็นด้วย*, 6 = *เห็นด้วย* และ 7 = *เห็นด้วยอย่างยิ่ง* มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .87



### ขั้นตอนการพัฒนาข้อคำถาม

5.1 Boonyasiriwat และคณะ (2015) ได้ดัดแปลงข้อกระทงจากมาตรของ Smith และคณะ (2012) เป็นภาษาไทย ตรวจสอบข้อกระทงด้วยการแปลกลับเป็นภาษาอังกฤษ และให้เจ้าของภาษาตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของข้อกระทง โดยการประเมินเปรียบเทียบการใช้คำ และความหมาย ระหว่างข้อกระทงต้นฉบับกับข้อกระทงที่ทำการแปลกลับเป็นภาษาอังกฤษ (Sperber, 2004)

5.2 Boonyasiriwat และคณะ (2015) นำข้อกระทงที่แก้ไขปรับปรุงข้อกระทงแล้ว ไปทดลองใช้กับพนักงานฝ่ายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 41 คน (เป็นเพศชายจำนวน 11 คน และเพศหญิงจำนวน 30 คน อายุเฉลี่ย 36.68 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 8.61) จากนั้นคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ กำหนดระดับนัยสำคัญที่ .05 ข้อกระทงที่ผ่านการวิเคราะห์จำนวน 3 ข้อ จากนั้นนำมาคำนวณความเที่ยงด้วยการหาความสอดคล้องภายใน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .87

ชุดคำถามวัดเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงานมีความเที่ยงความสอดคล้องภายในของมาตรวัดในระดับดี

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยเสนอโครงการวิจัยไปยังคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อขอพิจารณาจริยธรรมการวิจัย เลขที่โครงการวิจัย 184.1/58
2. เมื่อโครงการวิจัยได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน (ใบรับรองโครงการวิจัย ภาคผนวก ข) ผู้วิจัยทำหนังสือถึงองค์การต่างๆ เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ และขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล
3. เมื่อได้รับอนุญาตจากองค์การ ผู้วิจัยนัดวัน เวลาเพื่อเข้าไปเก็บข้อมูล โดยนำแบบสอบถามแบบกระดาษ ที่ประกอบด้วย 7 ตอน ได้แก่
  - ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล
  - ตอนที่ 2 มาตรวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ
  - ตอนที่ 3 มาตรวัดความกระปรี้กระเปร่าในงาน
  - ตอนที่ 4 มาตรวัดความกตัญญูต่อองค์การ
  - ตอนที่ 5 มาตรวัดค่านิยมส่วนบุคคล

ตอนที่ 6 มาตรฐานวัดบรรทัดฐานส่วนบุคคล

ตอนที่ 7 ข้อคำถามวัดเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้กับผู้ประสานงานของแต่ละองค์การ เพื่อแจกให้กับพนักงานตามองค์การต่างๆ ที่สมัครใจเข้าร่วม โดยได้แจกให้กับบริษัทเอกชนจำนวน 3 แห่ง

ในแบบสอบถามมีการอธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย การเก็บรักษาข้อมูล ชี้แจงการพิทักษ์สิทธิ และสิทธิในการยกเลิกการเข้าร่วมงานวิจัยของผู้ร่วมการวิจัย ที่สามารถยกเลิกได้ในทุกช่วงของการวิจัย ผู้ร่วมการวิจัยสามารถติดต่อผู้วิจัยได้ตลอดเวลา

4. ผู้วิจัยนัดวันเพื่อไปเก็บแบบสอบถามกลับคืนจากผู้ประสานงาน เมื่อถึงวันนัดหมายผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามไว้ในช่องใส่เอกสารทึบแสง และปิดผนึกไว้ เพื่อเป็นการรักษาความลับของข้อมูล

#### **การเก็บรักษาข้อมูล และการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง**

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง โดยจัดทำเอกสารชี้แจงวัตถุประสงค์ รายละเอียดเกี่ยวกับงานวิจัย เอกสารสิทธิที่ตัวอักษรชัดเจนและอ่านได้ง่าย แนบพร้อมแบบสอบถาม ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามจะไม่มี การแยกแยะเป็นรายบุคคล การเก็บรักษาข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัย ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของผู้ร่วมวิจัยจะถูกเก็บเป็นความลับ เอกสารถูกเก็บในช่องเอกสารทึบแสง ปิดผนึกอย่างแน่นหนา ไว้ในตู้ที่มีกุญแจล็อก มีเพียงผู้วิจัยเท่านั้นที่เข้าถึงข้อมูลได้

#### **การวิเคราะห์ข้อมูล**

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยนี้แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่ การเตรียมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน วิเคราะห์อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความกระปรี้กระเปร่าในงาน และความกตัญญูที่มีต่อเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling หรือ SEM) ด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL)

## บทที่ 3

### ผลการวิจัย

ในการศึกษาอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การต่อเจตนาในการประหยัดพลังงาน ในสถานที่ทำงาน โดยมีความกระปรี้กระเปร่าในงาน และความกตัญญูเป็นตัวแปรส่งผ่าน การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ร่วมการวิจัย

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

##### สัญลักษณ์ทางสถิติ

$N$	หมายถึง	จำนวนตัวอย่างในการวิจัย
$Max$	หมายถึง	ค่าสูงสุด
$Min$	หมายถึง	ค่าต่ำสุด
$M$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต
$SD$	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$TE$	หมายถึง	อิทธิพลรวม
$DE$	หมายถึง	อิทธิพลทางตรง
$IE$	หมายถึง	อิทธิพลทางอ้อม
$\chi^2$	หมายถึง	ค่าสถิติไค-สแควร์
$df$	หมายถึง	ค่าองศาอิสระ
$p$	หมายถึง	ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ
$R^2$	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
$\Delta R^2$	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่เปลี่ยนแปลง
$r$	หมายถึง	ค่าความสัมพันธ์
$\beta$	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ตัวแปรทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน
$SE$	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
$t$	หมายถึง	ค่าสถิติที

GFI	หมายถึง	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index)
AGFI	หมายถึง	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)
CFI	หมายถึง	ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index)
RMSEA	หมายถึง	ค่ารากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation)

#### ตัวแปรสังเกตได้

POS	หมายถึง	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (perceived organizational support)
V1	หมายถึง	ความกระปรี้กระเปร่าในงาน (vigor) องค์ประกอบที่ 1
V2	หมายถึง	ความกระปรี้กระเปร่าในงาน องค์ประกอบที่ 2
V3	หมายถึง	ความกระปรี้กระเปร่าในงาน องค์ประกอบที่ 3
Grad	หมายถึง	ความกตัญญู (gratitude)
Int	หมายถึง	เจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน (intentions to conserve energy at work)
value	หมายถึง	ค่านิยมส่วนบุคคล (value)
PN	หมายถึง	บรรทัดฐานส่วนบุคคล (Personal Norm)

#### ตัวแปรแฝง

POS	หมายถึง	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (perceived organizational support)
Vigor	หมายถึง	ความกระปรี้กระเปร่าในงาน (vigor)
Grad	หมายถึง	ความกตัญญู (gratitude)
Int	หมายถึง	เจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน (intentions to conserve energy at work)
value	หมายถึง	ค่านิยมส่วนบุคคล (value)
PN	หมายถึง	บรรทัดฐานส่วนบุคคล (Personal Norm)

### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ร่วมการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัทเอกชนทั่วไปที่เป็นพนักงานประจำ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่มีอายุการทำงานในองค์กรปัจจุบันไม่ต่ำกว่า 6 เดือน ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามทั้งหมด 270 ชุด ได้รับกลับคืนมาจำนวน 257 ชุด จากการตรวจสอบมีแบบสอบถามที่ไม่มีคำตอบ 3 ตอนขึ้นไป จากทั้งหมด 6 ตอน จำนวน 7 ชุด ผู้วิจัยจึงคัดออก เหลือแบบสอบถามที่ใช้ในการวิเคราะห์จำนวน 250 ชุด นำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบค่าผิดปกติเชิงพหุหรือแบบหลายตัวแปร (Multivariate outlier) ด้วยการวิเคราะห์ระยะทางแบบมาฮาลานอบิส (Mahalanobis Distance) ข้อมูลของตัวอย่างใดที่เกินค่าวิกฤต แสดงว่าเป็นค่าผิดปกติ (Kline, 2005) โดยกำหนดเกณฑ์ค่าไค-สแควร์ที่องศาอิสระตามจำนวนตัวแปรแฝงเท่ากับ 4 ( $\chi^2(4)$ ) มีค่าวิกฤต 18.467 ที่ระดับนัยสำคัญ .001 พบว่าข้อมูลมีค่าผิดปกติจำนวน 1 ตัวอย่าง จึงคัดออก เหลือกลุ่มตัวอย่างที่นำไปใช้วิเคราะห์จริงจำนวน 249 คน แบ่งเป็นเพศชายจำนวน 124 คน เพศหญิงจำนวน 125 คน มีอายุอยู่ในช่วง 23-60 ปี อายุเฉลี่ย 35.42 ปี ( $SD = 8.37$ ) มีอายุการทำงานในองค์กรปัจจุบันอยู่ในช่วง 1-35 ปี อายุงานในองค์กรปัจจุบันเฉลี่ย 7.78 ปี ( $SD = 6.86$ ) ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในช่วงระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 67.6) ตำแหน่งงานพนักงานเป็นส่วนมาก (ร้อยละ 67.5) ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท (ร้อยละ 22.9) รายละเอียดดังตารางที่ 5

#### ตารางที่ 5

จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ อายุงานในองค์กรปัจจุบัน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ( $N = 249$ )

	ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	124	49.8
	หญิง	125	50.2
	รวม	249	100
อายุ (ปี)	23-32	104	41.8
	33-41	87	34.9
	42-50	35	14.1
	51-60	16	6.4
	ไม่ระบุ	7	2.8
	รวม	249	100

	ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
อายุงานในองค์กรปัจจุบัน (ปี)			
	1-9	177	71.1
	10-19	48	19.3
	20-29	22	8.8
	30-35	2	0.8
รวม		249	100
ระดับการศึกษา			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	30	12.0
	ปริญญาตรี	169	67.9
	ปริญญาโท	49	19.7
	ปริญญาเอก	0	0
	ไม่รายงาน	1	.4
รวม		249	100
ตำแหน่งงาน			
	พนักงาน	168	67.5
	หัวหน้างาน/หัวหน้าแผนก	59	23.7
	ผู้จัดการ/บริหารระดับสูง	22	8.8
รวม		249	100
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)			
	น้อยกว่า 10,000	1	.4
	10,001-15,000	9	3.6
	15,001-20,000	50	20.1
	20,001-30,000	57	22.9
	30,001-40,000	54	21.7
	40,001-50,000	26	10.4
	มากกว่า 50,001 ขึ้นไป	48	19.3
	ไม่รายงาน	4	1.6
รวม		249	100

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
ประเภทบริษัท		
ธุรกิจการเงิน	200	80.3
สินค้าอุตสาหกรรม	49	19.7
รวม	249	100

## ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

### 2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลขาดหาย

พบว่าการขาดหายของข้อมูลเพียงร้อยละ 1.2 ผู้วิจัยใช้การแทนค่าข้อมูลขาดหายด้วยวิธี multiple imputation เนื่องจากกรณีที่มีข้อมูลขาดหายในระดับต่ำ หรือข้อมูลขาดหายน้อยกว่า 10% ผู้วิจัยสามารถใช้วิธีใดก็ได้ในการแทนค่าข้อมูลที่ขาดหาย (Hair และคณะ, 2010) หลังจากนั้นจึงนำข้อมูลที่สมบูรณ์ไปใช้ในการวิเคราะห์

### 2.2 การวิเคราะห์เบื้องต้น (preliminary analysis)

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์เบื้องต้นเพื่อจัดตัวแปรที่เป็นปัจจัยแทรกซ้อน และเพื่อตรวจสอบตัวแปรพื้นหลัง (background variable) เนื่องจากการทบทวนวรรณกรรมตัวแปรที่นำมาศึกษาร่วมกันมีทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจำนวนน้อย ดังนั้นเพื่อเป็นการจัดตัวแปรอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องออกไป จึงได้ทำการวิเคราะห์เบื้องต้น ก่อนนำตัวแปรที่เกี่ยวข้องมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์การวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน

#### 2.2.1 อิทธิพลของตัวแปรทางประชากรศาสตร์

ผู้วิจัยตรวจสอบตัวแปรพื้นหลังได้แก่ อายุ เพศ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน นโยบายประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน และประเภทบริษัท ที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรตาม คือ เจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า .05 ตัวแปรพื้นหลังที่พบค่านัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่ามีความแตกต่างภายในกลุ่มตัวอย่างสำหรับตัวแปรนั้นๆ สำหรับตัวแปรพื้นหลังที่มีการแบ่งกลุ่มมากกว่า 2 กลุ่ม ให้ตรวจสอบกลุ่มตัวอย่างประเภทใดที่ส่งผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่าตัวแปร การศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน และประเภทบริษัท ส่งผลต่อตัวแปรตาม

### 2.2.2 การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบเชิงชั้น (hierarchical multiple regression)

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบเชิงชั้น เพื่อตรวจสอบตัวแปรควบคุม และตัวแปรพื้นหลังว่าสามารถทำนายตัวแปรตามได้หรือไม่ และเลือกตัวแปรที่สามารถทำนายตัวแปรตามได้ไปใช้ในขั้นตอนการวิเคราะห์จริง

ตัวแปรที่ศึกษาในขั้นตอนนี้มีทั้งหมด 10 ตัวแปร แบ่งออกเป็น ตัวแปรต้น 1 ตัวแปร ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (POS) ตัวแปรส่งผ่าน 2 ตัวแปร ได้แก่ ความกระปรี้กระเปร่าในงาน (vigor) และความภาคภูมิใจ (Grad) ตัวแปรควบคุม 2 ตัวแปร ได้แก่ ค่านิยมส่วนบุคคล (value) และบรรทัดฐานส่วนบุคคล (PN) ตัวแปรพื้นหลัง 4 ตัวแปร ได้แก่ การศึกษา (Education) อายุการทำงาน (Employment) ตำแหน่งงาน (Position) และประเภทบริษัท (Company) และตัวแปรตาม 1 ตัวแปร ได้แก่ เจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน (Int) การตรวจสอบค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรก่อนการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบเชิงชั้น

#### 1. การแจกแจงแบบปกติ (normal distribution)

ค่าความเบ้ (skewness) ของตัวแปรอยู่ระหว่าง -6.91 ถึง 1.609 ค่าความโด่ง (kurtosis) ของตัวแปรอยู่ระหว่าง -0.470 ถึง 2.227 ค่าสัมบูรณ์ของความเบ้น้อยกว่า 3 ความโด่งน้อยกว่า 10 ถือว่าข้อมูลไม่ผิดปกติ (Kline, 2005)

#### 2. ค่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ (correlation matrix)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้มีค่าระหว่าง -.093 ถึง .809 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรมีค่าเท่ากับหรือมากกว่า .80 แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน (Licht, 1995)

#### 3. ค่าสัมประสิทธิ์ปัจจัยการเพื่อของความคลาดเคลื่อน (Variance Inflation Factor: VIF)

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษามีค่าสัมประสิทธิ์ปัจจัยการเพื่อของความคลาดเคลื่อนอยู่ระหว่าง 1.138 ถึง 2.811 ตามเกณฑ์ของ Kline (2005) ระบุว่าค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรควรมีค่าไม่เกิน 10.0

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษามีสหสัมพันธ์ทางลบอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เนื่องจากผ่านเกณฑ์การแจกแจงแบบปกติ และค่าสัมประสิทธิ์ปัจจัยการเพื่อของความคลาดเคลื่อน ผู้วิจัยจึงคงตัวแปรดังกล่าวไว้ในการศึกษาเช่นเดิม

ขั้นตอนการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบเชิงชั้น 4 ขั้นตอน โดยมีตัวแปรเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงานเป็นตัวแปรตาม มีการใส่ตัวแปรทำนายตามลำดับดังนี้ ขั้นตอนแรกใช้ตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นตัวแปรทำนายหลัก ขั้นตอนที่ 2 ใส่ตัวแปรส่งผ่าน ได้แก่ ตัวแปรความกระปรี้กระเปร่าในงาน และความภาคภูมิใจ ขั้นตอนที่ 3 ใส่ตัวแปรควบคุม ได้แก่ ตัว



แปรค่านิยมส่วนบุคคล และบรรทัดฐานส่วนบุคคล ในขั้นตอนที่ 4 ใส่ตัวแปรพื้นหลัง ได้แก่ การศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน และประเภทบริษัท ผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 6

### ตารางที่ 6

การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบเชิงชั้นระหว่างตัวแปรทำนายหลัก ตัวแปรส่งผ่าน ตัวแปรควบคุม และเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน

ตัวแปร	$\beta$	$t$	$R^2$	$\Delta R^2$	$\Delta F$	$p$
ขั้นตอนที่ 1						
POS	.337	5.609***	.113	.113	31.456	.000
ขั้นตอนที่ 2						
POS	.010	.125	.233	.119	18.974	.000
Vigor	-.036	-.492				
gratitude	.498	5.619***				
ขั้นตอนที่ 3						
POS	-0.34	-.656	.675	.443	164.958	.000
Vigor	-0.59	-1.224				
Gratitude	.163	2.658**				
Value	.106	2.290*				
PN	.701	14.434***				
ขั้นตอนที่ 4						
POS	-.030	-.570	.683	.008	1.436	.223
Vigor	-.063	-1.283				
Gratitude	.166	2.716**				
Value	.102	2.173*				
PN	.707	14.511***				
Education	.039	1.012				
Employment	.053	1.231				
Position	.030	.664				
Company	-.051	-1.253				

\* $p < .05$  \*\* $p < .01$  \*\*\* $p < .001$

จากขั้นตอนการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบเชิงชั้นในขั้นตอนที่ 4 เมื่อใส่ตัวแปรทั้ง 9 ตัวแปร (ตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ตัวแปรความกระปรี้กระเปร่าในงาน ตัวแปรความกตัญญู ตัวแปรค่านิยมส่วนบุคคล ตัวแปรบรรทัดฐานส่วนบุคคล ตัวแปรการศึกษา ตัวแปรอายุการทำงาน ตัวแปรตำแหน่งงาน และตัวแปรประเภทบริษัท) ร่วมกันทำนายตัวแปรเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน พบว่าตัวแปรความกตัญญู ตัวแปรค่านิยมส่วนบุคคล และตัวแปรบรรทัดฐานส่วนบุคคล สามารถทำนายเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $p < .01$ ) ตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ตัวแปรความกระปรี้กระเปร่าในงาน และตัวแปรพื้นที่หลังทั้ง 4 ตัว ได้แก่ ตัวแปรการศึกษา ตัวแปรอายุการทำงาน ตัวแปรตำแหน่งงาน และตัวแปรประเภทบริษัท ไม่สามารถทำนายเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนั้นเมื่อเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่เปลี่ยนแปลง ( $\Delta R^2$ ) ในขั้นตอนที่ 3 และขั้นตอนที่ 4 เมื่อใส่ตัวแปรควบคุม สามารถทำนายเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงานได้เพิ่มขึ้น 44.3% แต่เมื่อใส่ตัวแปรพื้นที่หลังในขั้นตอนที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่เปลี่ยนแปลง เพิ่มขึ้นเพียง 0.8%

จากตารางที่ 6 ในขั้นตอนที่ 2 เมื่อนำตัวแปรต้น และตัวแปรส่งผ่าน ร่วมกันทำนายตัวแปรตามสามารถทำนายได้ร้อยละ 23.3 เมื่อเพิ่มตัวแปรควบคุม คือ ตัวแปรค่านิยมส่วนบุคคล และตัวแปรบรรทัดฐานส่วนบุคคล ในขั้นตอนที่ 3 พบว่าสามารถทำนายเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงานได้เพิ่มขึ้นมากถึงร้อยละ 44.3 แต่ในขั้นตอนที่ 4 ตัวแปรพื้นที่หลังที่นำมาวิเคราะห์ร่วมด้วย กลับพบว่าสามารถทำนายเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงานได้ต่ำกว่าร้อยละ 1 ซึ่งถือว่าน้อยมาก ด้วยเหตุนี้จึงไม่นำตัวแปรพื้นที่หลังมาเป็นตัวแปรทำนายในการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุ

### 2.3 การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานเชิงพรรณนาของตัวแปรสังเกตได้

ผู้วิจัยนำคะแนนของแต่ละตัวแปรที่ได้จากการตอบแบบสอบถามมาหาค่าเฉลี่ย แบ่งเป็นตัวแปรสังเกตได้ 8 ตัวแปร ได้แก่ เจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร องค์ประกอบที่ 1 ของความกระปรี้กระเปร่าในงาน (V1) องค์ประกอบที่ 2 ของความกระปรี้กระเปร่าในงาน (V2) องค์ประกอบที่ 3 ของความกระปรี้กระเปร่าในงาน (V3) ความกตัญญู ค่านิยมส่วนบุคคล และบรรทัดฐานส่วนบุคคล

ตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ตัวแปรความกระปรี้กระเปร่าในงานทั้ง 3 องค์ประกอบ ตัวแปรความกตัญญู ตัวแปรค่านิยมส่วนบุคคล ตัวแปรบรรทัดฐานส่วนบุคคล และตัวแปรเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ย ( $M$ ) ระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของ

ตัวแปรทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย คะแนนต่ำสุด คะแนนสูงสุด ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ 7

### ตารางที่ 7

ช่วงคะแนน คะแนนต่ำสุด คะแนนสูงสุด ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ (N=249)

ตัวแปร		ช่วงคะแนน	Min	Max	M	SD
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	(POS)	1.00-7.00	1.50	7.00	4.67	0.96
ความกระปรี้กระเปร่าในงาน						
องค์ประกอบที่ 1	(V1)	1.00-7.00	1.60	7.00	4.82	1.13
ความกระปรี้กระเปร่าในงาน						
องค์ประกอบที่ 2	(V2)	1.00-7.00	2.00	7.00	4.86	1.10
ความกระปรี้กระเปร่าในงาน						
องค์ประกอบที่ 3	(V3)	1.00-7.00	2.00	7.00	5.28	0.92
ความกตัญญู	(Grad)	1.00-7.00	1.40	7.00	5.11	1.09
เจตนาในการประหยัดพลังงาน						
ในสถานที่ทำงาน	(Int)	1.00-7.00	3.00	7.00	5.88	0.88
ค่านิยมส่วนบุคคล	(value)	1.00-7.00	2.75	7.00	5.87	0.78
บรรทัดฐานส่วนบุคคล	(PN)	1.00-7.00	2.67	7.00	5.74	0.89

หมายเหตุ. Min= คะแนนต่ำสุด Max=คะแนนสูงสุด

### 2.3 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ระหว่างตัวแปรสังเกตได้จำนวน 8 ตัวแปร

### ตารางที่ 8

ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ( $N = 249$ )

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8
1. POS	-							
2. V1	.55**	-						
3. V2	.35**	.69**	-					
4. V3	.39**	.58**	.66**	-				
5. Grad	.69**	.61**	.51**	.57**	-			
6. value	.19**	.19**	.18**	.35**	.38**	-		
7. PN	.38**	.25**	.20**	.38**	.49**	.58**	-	
8. Int	.34**	.26**	.18**	.30**	.48**	.55**	.81**	-
<i>M</i>	4.67	4.82	4.86	5.28	5.11	5.87	5.74	5.88
<i>SD</i>	0.96	1.31	1.10	0.92	1.09	0.78	0.89	0.88

หมายเหตุ. POS = การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร; V1 = ความกระปรี้กระเปร่าในงาน องค์กรประกอบที่ 1; V2 = ความกระปรี้กระเปร่าในงาน องค์กรประกอบที่ 2; V3 = ความกระปรี้กระเปร่าในงาน องค์กรประกอบที่ 3; Grad = ความกตัญญู; value = ค่านิยมส่วนบุคคล; PN = บรรทัดฐานส่วนบุคคล; Int = เจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน

\*\* $p < .01$ , สองหาง

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัยนี้ พบว่าตัวแปรทั้งหมดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในทางบวกตั้งแต่ .18 ถึง .81 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรคู่ที่มีค่าสหสัมพันธ์มากที่สุดคือ ตัวแปรเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน กับตัวแปรบรรทัดฐานส่วนบุคคล มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .81 ตัวแปรคู่ที่มีค่าสหสัมพันธ์น้อยที่สุดคือ ตัวแปรค่านิยมส่วนบุคคล กับตัวแปรความกระปรี้กระเปร่าในงาน องค์กรประกอบที่ 2 และตัวแปรเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน กับตัวแปรความกระปรี้กระเปร่าในงาน องค์กรประกอบที่ 2 ซึ่งมีค่ามีสหสัมพันธ์เท่ากับ .18

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม พบว่ามีค่าสหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .18 ถึง .81 ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าสหสัมพันธ์กับเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน สูงสุด คือ บรรทัดฐานส่วนบุคคล รองลงมาคือค่านิยมส่วนบุคคล ความกตัญญู การรับรู้การสนับสนุนจาก

องค์การ และตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าสหสัมพันธ์กับเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน น้อยที่สุด คือความกระปรี้กระเปร่าในงาน องค์ประกอบที่ 2 มีค่าเท่ากับ .18

#### 2.4 การวิเคราะห์ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (multicollinearity)

การตรวจสอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์ปัจจัยการเพื่อของความคลาดเคลื่อน (Variance Inflation Factor: VIF) ตัวแปรอิสระทั้งหมดมีค่าสัมประสิทธิ์ปัจจัยการเพื่อของความคลาดเคลื่อน ระหว่าง 1.62 ถึง 2.80 ซึ่งไม่มีค่าไม่เกิน 10.0 (Kline, 2005) จึงผ่านเกณฑ์ แสดงว่าข้อมูลของตัวแปรไม่มีปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ

### ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

งานวิจัยนี้มุ่งทดสอบสมมติฐาน 3 ข้อได้แก่

- |                  |  |
|------------------|--|
| สมมติฐานข้อที่ 1 | การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นตัวทำนายทางบวกของเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน   |
| สมมติฐานข้อที่ 2 | การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นตัวทำนายทางบวก ของเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน โดยมีความกระปรี้กระเปร่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านทางบวก |
| สมมติฐานข้อที่ 3 | การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นตัวทำนายทางบวก ของเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน โดยมีความกตัญญูเป็นตัวแปรส่งผ่านทางบวก               |

#### 3.1 ตัวแปรประปน

จากงานวิจัยที่พบว่าความเชื่อ เจตนา และพฤติกรรมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมโดยทั่วไป จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับค่านิยมส่วนบุคคลด้านสิ่งแวดล้อม (De Groot & Steg, 2008) และบรรทัดฐานส่วนบุคคลมีผลต่อพฤติกรรมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม (Harland, Staats, & Wilke, 2007)

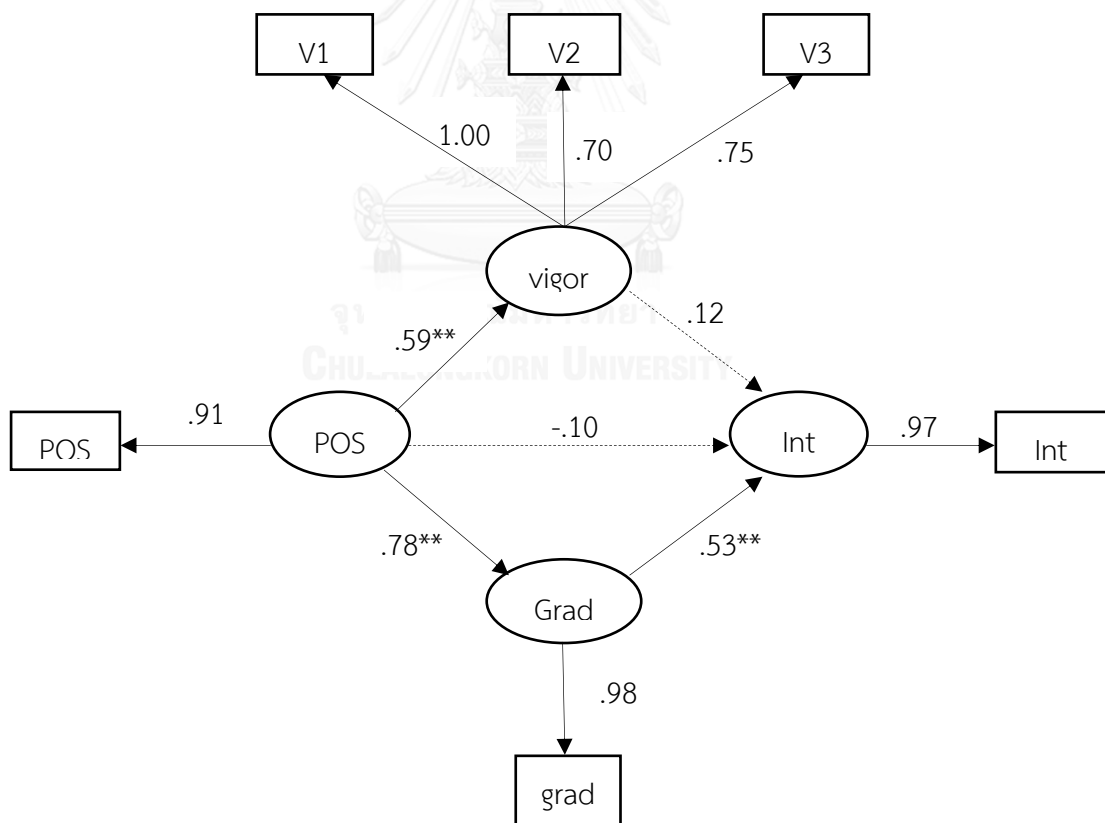
ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรทั้งสองมาศึกษาเพิ่มเติมว่า ค่านิยมส่วนบุคคล และบรรทัดฐานส่วนบุคคล มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงานหรือไม่ ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบค่าสหสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมส่วนบุคคล กับเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน เท่ากับ .55 และค่าสหสัมพันธ์ระหว่างบรรทัดฐานส่วนบุคคล กับเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน เท่ากับ .81 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 8

ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรค่านิยมส่วนบุคคล และบรรทัดฐานส่วนบุคคล มาใส่เป็นตัวแปรควบคุมในโมเดลทางเลือก เพื่อทดสอบการทำนายเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน

### 3.2 การทดสอบสมมติฐาน

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน โดยมีความกระปรี้กระเปร่าในงาน และความกตัญญูเป็นตัวแปรส่งผ่าน ซึ่งแบ่งเป็น 2 โมเดล ได้แก่ โมเดลหลัก และโมเดลทางเลือกที่เพิ่มตัวแปรควบคุม 2 ตัวแปร

1. โมเดลหลักประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัวแปร ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความกระปรี้กระเปร่าในงาน องค์ประกอบที่ 1 ความกระปรี้กระเปร่าในงาน องค์ประกอบที่ 2 ความกระปรี้กระเปร่าในงาน องค์ประกอบที่ 3 ความกตัญญู และเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 โมเดลอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน โดยมีความกระปรี้กระเปร่าในงาน และความกตัญญูเป็นตัวแปรส่งผ่าน

$\chi^2 (4, N = 249) = 6.555, p = .16, GFI = 0.991, AGFI = 0.954, CFI = 0.997, RMSEA = 0.051$

หมายเหตุ. POS = การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร; vigor = ความกระปรี้กระเปร่าในงาน;

Grad = ความภาคภูมิใจ; Int = เจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน

เส้นทึบ คือ ค่าอิทธิพลทางตรงที่มีนัยสำคัญทางสถิติ; เส้นประ คือ ค่าอิทธิพลทางตรงที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

\*\* $p < .01$ .

ผลการวิเคราะห์โมเดลหลักพบว่า โมเดลมีค่าสถิติไค-สแควร์เท่ากับ 6.555 ที่ค่าองศาอิสระ 4 และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์การทดสอบค่าไค-สแควร์ที่ไม่ควรมีนัยสำคัญทางสถิติ (Diamantopoulos & Siguaaw, 2000) ค่าสถิติไค-สแควร์ต่อองศาอิสระ ( $\chi^2/df$ ) ที่ต่ำกว่า 2 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี (Schermelele-Engel, Moosbrugger, & Müller, 2003) และค่าสถิติไค-สแควร์ต่อองศาอิสระที่มีค่าระหว่าง 2 ถึง 5 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์พอใช้ (Hooper, Coughlan, & Mullen, 2008) ซึ่งโมเดลนี้มีค่าสถิติไค-สแควร์ต่อองศาอิสระเท่ากับ 1.64

ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.991 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.954 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนและค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว ที่มีค่าตั้งแต่ 0 ถึง 1 โดยค่าตั้งแต่ 0.90 ถึง 0.95 หมายถึง โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์พอใช้ และค่าที่มากกว่า 0.95 หมายถึง โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี (Diamantopoulos & Siguaaw, 2000; Hooper et al., 2008)

ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าเท่ากับ 0.997 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ของค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ ที่ควรมีค่ามากกว่า 0.95 หมายถึง โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี (Diamantopoulos & Siguaaw, 2008)

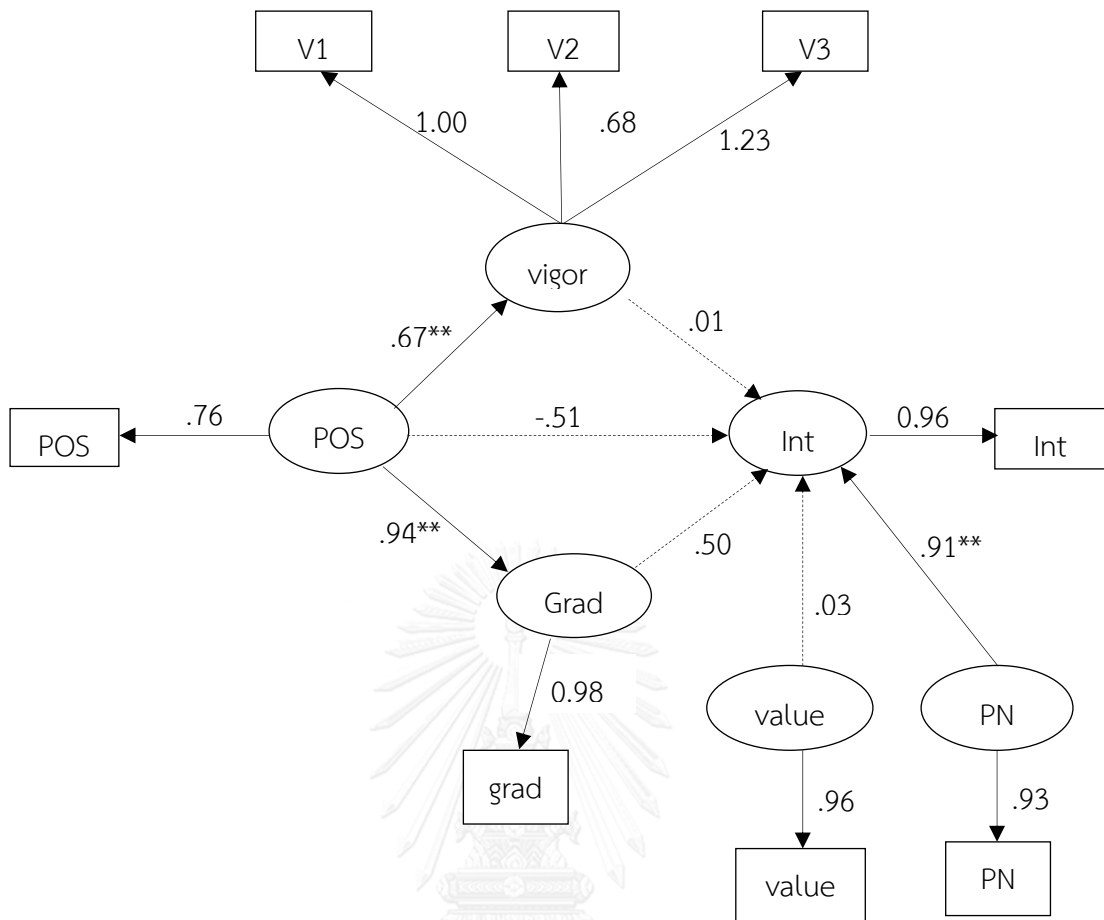
ค่ารากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) ค่าที่น้อยกว่า 0.05 หมายถึง โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี ค่าระหว่าง 0.05 ถึง 0.08 หมายถึง โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์พอใช้ และค่าที่มากกว่า 0.10 หมายถึง โมเดลไม่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Diamantopoulos & Siguaaw, 2008) ผลการวิเคราะห์โมเดลพบว่าค่ารากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า มีค่าเท่ากับ 0.051 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด

จากค่าดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลหลักมีค่า  $\chi^2 (4, N = 249) = 6.555, p = .16$  ค่าสถิติไค-สแควร์ต่อองศาอิสระเท่ากับ 1.64 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเท่ากับ 0.991 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้วเท่ากับ 0.954 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบเท่ากับ 0.997 และค่ารากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าเท่ากับ 0.051 ซึ่งทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนด และอยู่ในเกณฑ์ดี แสดงว่าโมเดลหลักมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี

นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์โมเดลหลักพบว่า ตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรสามารถทำนายตัวแปรความกระปรี้กระเปร่าในงาน และตัวแปรความกตัญญูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และตัวแปรความกตัญญูสามารถทำนายตัวแปรเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังภาพที่ 2

2. โมเดลทางเลือกประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 8 ตัวแปร ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความกระปรี้กระเปร่าในงาน องค์ประกอบที่ 1 ความกระปรี้กระเปร่าในงาน องค์ประกอบที่ 2 ความกระปรี้กระเปร่าในงาน องค์ประกอบที่ 3 ความกตัญญู เจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน และตัวแปรควบคุม 2 ตัวแปร คือค่านิยมส่วนบุคคล และบรรทัดฐานส่วนบุคคล ดังภาพที่ 3





ภาพที่ 3 โมเดลอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน โดยมีความกระปรี้กระเปร่าในงาน กับความกตัญญูเป็นตัวแปรส่งผ่าน และมีตัวแปรค่านิยมส่วนบุคคล บรรทัดฐานส่วนบุคคล เป็นตัวแปรควบคุม

$\chi^2 (4, N = 249) = 8.455, p = .08, GFI = 0.992, AGFI = 0.925, CFI = 0.997, RMSEA = 0.066$

หมายเหตุ. POS = การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร; value = ค่านิยมส่วนบุคคล; PN = บรรทัดฐานส่วนบุคคล; vigor = ความกระปรี้กระเปร่าในงาน; Grad = ความกตัญญู; Int = เจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน

เส้นทึบ คือ ค่าอิทธิพลทางตรงที่มีนัยสำคัญทางสถิติ; เส้นประ คือ ค่าอิทธิพลทางตรงที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

\*\* $p < .01$ .

ผลการวิเคราะห์โมเดลทางเลือกดังภาพที่ 3 พบว่าโมเดลมีค่า  $\chi^2 (4, N = 249) = 8.455$ ,  $p = .08$   $\chi^2/df = 2.11$  มีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเท่ากับ 0.992 และมีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้วเท่ากับ 0.925 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบมีค่าเท่ากับ 0.997 ค่ารากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่ามีค่าเท่ากับ 0.066 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์พอใช้

การเปรียบเทียบโมเดลหลักและโมเดลทางเลือกด้วยค่าไค-สแควร์ต่อองศาอิสระ โดยค่าไค-สแควร์ต่อองศาอิสระที่ต่ำกว่า 2 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี (Schermele-Engel et al., 2003) และค่าไค-สแควร์ต่อองศาอิสระที่มีค่าระหว่าง 2.00-5.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์พอใช้ (Hooper et al., 2008) ซึ่งในงานวิจัยนี้ พบว่าโมเดลหลักมีค่าไค-สแควร์ต่อองศาอิสระเท่ากับ 1.64 ส่วนโมเดลทางเลือกมีค่าไค-สแควร์ต่อองศาอิสระเท่ากับ 2.11 ดังนั้นโมเดลหลักจึงเป็นโมเดลที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีกว่าโมเดลทางเลือก

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังใช้การเปรียบเทียบโมเดลด้วยความแตกต่างระหว่างค่าไค-สแควร์ ว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ จากตารางที่ 9 พบว่าโมเดลหลักมีความแตกต่างกับโมเดลทางเลือก และจากค่าดัชนีวัดความสอดคล้องของโมเดลแสดงให้เห็นว่า โมเดลหลักมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากกว่าโมเดลทางเลือก

## ตารางที่ 9

การเปรียบเทียบค่าสถิติไค-สแควร์

	$\chi^2$	df	$\chi^2/df$	p	GFI	CFI	RMSEA
โมเดลทางเลือก	8.46	4	2.11	.08	0.992	0.997	0.066
โมเดลหลัก	6.55	4	1.64	.16	0.991	0.997	0.051
ความแตกต่างค่าสถิติไค-สแควร์	1.91***						

\*\*\* $p < .001$

จากผลการเปรียบเทียบโมเดลหลักและโมเดลทางเลือก ที่พบว่าโมเดลหลักมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีกว่าโมเดลทางเลือก ผู้วิจัยจึงเลือกใช้โมเดลหลักในการทดสอบสมมติฐาน ดังภาพที่ 2

การวิเคราะห์อิทธิพลเพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน ( $\beta = -.10, ns$ ) จึงไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1

เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลทางตรงของความกตัญญู กับเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน พบว่ามีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .53 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ค่าอิทธิพลทางตรงของความกระปรี้กระเปร่าในงาน กับเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงานไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta = .12, ns$ )

เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลทางตรงของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร กับความกระปรี้กระเปร่าในงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร กับความกตัญญู พบว่ามีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .59 ( $p < .01$ ) และ .78 ( $p < .01$ ) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลทางอ้อมของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร กับเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน โดยมีความกระปรี้กระเปร่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรไม่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน ผ่านความกระปรี้กระเปร่าในงาน อิทธิพลส่งผ่านของความกระปรี้กระเปร่าในงานไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากอิทธิพลทางตรงจากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรไปยังความกระปรี้กระเปร่าในงานมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta = .59, p < .01$ ) แต่อิทธิพลจากความกระปรี้กระเปร่าในงานไปยังเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงานไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta = .12, ns$ ) และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน ( $\beta = -.10, ns$ ) แสดงว่าตัวแปรความกระปรี้กระเปร่าในงานไม่มีบทบาทการส่งผ่าน ดังนั้นจึงไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 2

เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลทางอ้อมของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร กับเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน โดยมีความกตัญญูเป็นตัวแปรส่งผ่าน พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน ผ่านความกตัญญูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ .41 เนื่องจากค่าอิทธิพลทางตรงจากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ไปยังเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงานไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta = -.10, ns$ ) แต่ค่าอิทธิพลทางตรงจากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรไปยังความกตัญญู ( $\beta = .78, p < .01$ ) และค่าอิทธิพลทางตรงจากความกตัญญูไปยังเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\beta = .53, p < .01$ ) แสดงว่าตัวแปรความกตัญญูมีบทบาทเป็นตัวแปรส่งผ่านที่สมบูรณ์ (full mediation) ดังนั้นจึงสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 3

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลรวม พบว่าการสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลต่อเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .39 ((-.10)+.48) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังตารางที่ 10

### ตารางที่ 10

ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลโมเดลสมการโครงสร้างของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ต่อเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน โดยมีความกระปรี้กระเปร่าในงาน และความกตัญญูเป็นตัวแปรส่งผ่าน (N = 249)

ตัวแปรสาเหตุ	ค่าสถิติ	ตัวแปรผล								
		Vigor			Grad			Int		
		DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
POS	$\beta$	.59**	-	.59**	.78**	-	.78**	-.10	.48**	.39**
	SE	(0.07)	-	(0.07)	(0.06)	-	(0.06)	(0.14)	(0.11)	(0.07)
	t	10.92	-	9.66	14.17	-	13.66	-0.10	4.12	5.52
Vigor	$\beta$	-	-	-	-	-	-	.12	.10	.12
	SE	-	-	-	-	-	-	(0.07)	(0.06)	(0.06)
	t	-	-	-	-	-	-	-0.71	1.62	1.62
Grad	$\beta$	-	-	-	-	-	-	.53**	.45**	.53**
	SE	-	-	-	-	-	-	(0.12)	(0.10)	(0.11)
	t	-	-	-	-	-	-	4.67	4.74	4.74
$R^2$		.43			.65			.27		

$\chi^2(4, N = 249) = 6.555, p = .16, GFI = 0.991, AGFI = 0.954, CFI = 0.997, RMSEA = 0.051$

หมายเหตุ. DE = อิทธิพลทางตรง IE = อิทธิพลทางอ้อม TE = อิทธิพลรวม

\*\* $p < .01$

จากตารางที่ 10 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) ของสมการโครงสร้างตัวแปรแฝงภายในความกระปรี้กระเปร่าในงาน พบว่ามีค่าเท่ากับ .43 แสดงว่าการสนับสนุนจากองค์การสามารถอธิบายความแปรปรวนของความกระปรี้กระเปร่าในงานได้ร้อยละ 43 ตัวแปรความกตัญญูมี

ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .65 แสดงว่าการสนับสนุนจากองค์การสามารถอธิบายความแปรปรวนของความกตัญญูได้ร้อยละ 65 และตัวแปรเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .27 แสดงว่าตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงานได้ร้อยละ 27

### สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ มีอิทธิพลทางตรงกับความกระปี้กระเป่าในงาน และความกตัญญู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่พบอิทธิพลทางตรงของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน

นอกจากนี้ยังพบว่าความกตัญญูมีอิทธิพลทางตรงกับเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งความกตัญญูมีบทบาทเป็นตัวแปรส่งผ่านที่สมบูรณ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน แต่ความกระปี้กระเป่าในงานไม่มีบทบาทการส่งผ่าน สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตารางที่ 11

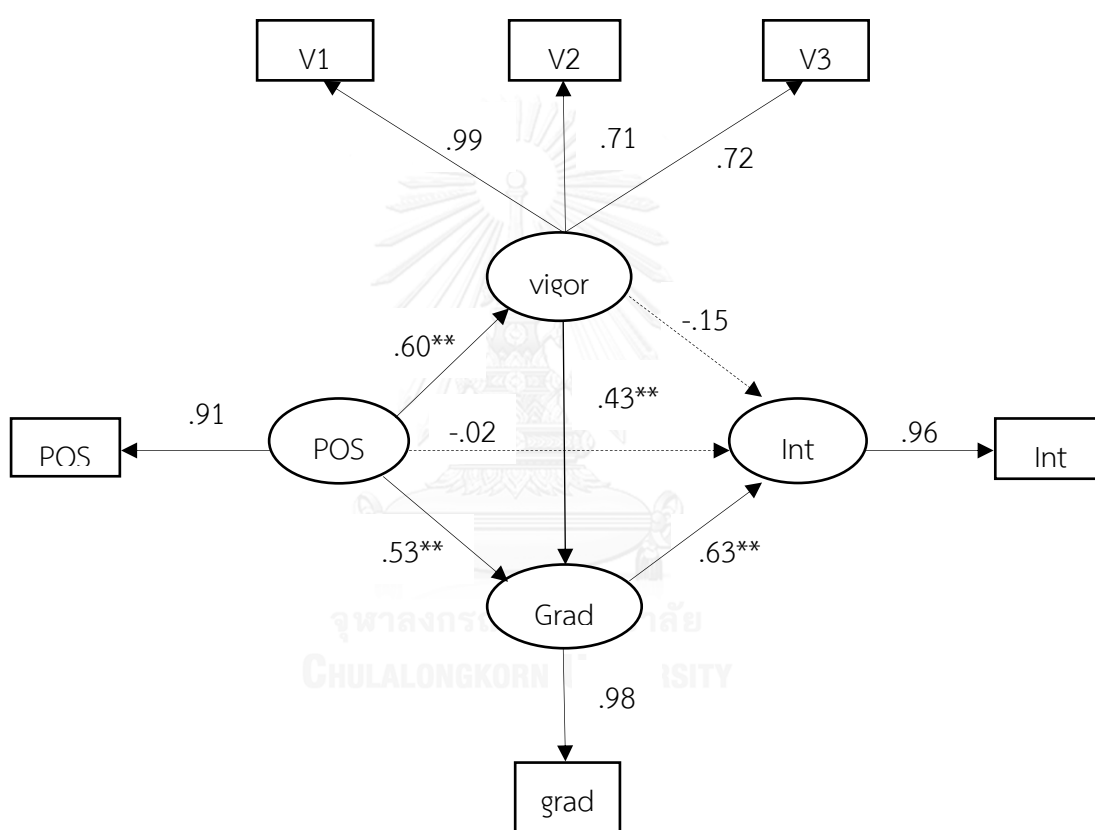
### ตารางที่ 11

#### สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ข้อที่	สมมติฐานการวิจัย	ผลการวิจัย	
		สนับสนุน	ไม่สนับสนุน
1	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การเป็นตัวทำนายทางบวกของเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน		✓
2	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การเป็นตัวทำนายทางบวกของเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน โดยมีความกระปี้กระเป่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านทางบวก		✓
3	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การเป็นตัวทำนายทางบวกของเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน โดยมีความกตัญญูเป็นตัวแปรส่งผ่านทางบวก	✓	

#### ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เพิ่มเติม

นอกจากการวิเคราะห์โมเดลหลัก และโมเดลทางเลือกแล้ว ผู้วิจัยต้องการตรวจสอบว่า อิทธิพลทางอ้อมของความกระปรี้กระเปร่าในงาน ส่งไปยังเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงานผ่านความกตัญญูหรือไม่ เนื่องจากผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัย พบว่าตัวแปรความกระปรี้กระเปร่าในงานกับตัวแปรความกตัญญูมีค่าสหสัมพันธ์สูง ทดสอบโดยเพิ่มเส้นอิทธิพลระหว่างความกระปรี้กระเปร่าในงานต่อความกตัญญูในโมเดลหลัก จึงได้เป็นโมเดลที่ 3



ภาพที่ 4 โมเดลที่ 3 อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อเจตนาในการประหยัดพลังงาน ในสถานที่ทำงาน โดยมีความกระปรี้กระเปร่าในงาน และความกตัญญูเป็นตัวแปรส่งผ่าน

$\chi^2 (5, N = 249) = 7.17, p = .21, GFI = 0.990, AGFI = 0.960, CFI = 0.997, RMSEA = 0.042$

หมายเหตุ. POS = การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร; vigor = ความกระปรี้กระเปร่าในงาน;

Grad = ความกตัญญู; Int = เจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน

เส้นทึบ คือ ค่าอิทธิพลทางตรงที่มีนัยสำคัญทางสถิติ; เส้นประ คือ ค่าอิทธิพลทางตรงที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

\*\* $p < .01$ .

ผลการวิเคราะห์โมเดลที่ 3 ดังภาพที่ 4 พบว่าโมเดลมีค่า  $\chi^2 (5, N = 249) = 7.17$ ,  $p = .21$ )  $\chi^2/df = 1.43$  มีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเท่ากับ 0.990 และมีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้วเท่ากับ 0.960 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบมีค่าเท่ากับ 0.997 ค่ารากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่ามีค่าเท่ากับ 0.042 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี

เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลทางตรงของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร กับเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน พบว่าไม่มีอิทธิพลทางตรง ( $\beta = -.02$ ,  $ns$ ) แต่เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลทางตรงของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร กับความกระปรี้กระเปร่าในงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร กับความกตัญญู พบว่ามีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .60 ( $p < .01$ ) และ .53 ( $p < .01$ ) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลทางตรงของความกตัญญู กับเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน พบว่ามีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .63 ( $p < .01$ ) แต่ไม่พบอิทธิพลทางตรงของความกระปรี้กระเปร่าในงานกับเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน ( $\beta = -.15$ ,  $ns$ )

แม้ว่าไม่มีอิทธิพลทางตรงของความกระปรี้กระเปร่าในงานกับเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน แต่เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางอ้อมของความกระปรี้กระเปร่าในงานส่งไปยังเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน โดยผ่านความกตัญญู พบว่ามีอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ .24 ( $p < .01$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลทางตรงของความกระปรี้กระเปร่าในงาน และความกตัญญู พบว่ามีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .43 ( $p < .01$ ) และค่าอิทธิพลทางอ้อมของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ต่อเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน โดยมีความกระปรี้กระเปร่าในงาน และความกตัญญูเป็นตัวแปรส่งผ่าน มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .41 ( $p < .01$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังตารางที่ 12 จากผลการวิเคราะห์โมเดลที่ 3 พบว่าความกระปรี้กระเปร่าในงาน มีอิทธิพลทางอ้อมต่อเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงานโดยผ่านความกตัญญู

### ตารางที่ 12

ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลโมเดลสมการโครงสร้างของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ต่อเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน โดยมีความกระปรี้กระเปร่าในงาน และความกตัญญูเป็นตัวแปรส่งผ่าน ( $N = 249$ )

ตัวแปรสาเหตุ	ค่าสถิติ	ตัวแปรผล								
		Vigor			Grad			Int		
		DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
POS	$\beta$	.60**	-	.60**	.53**	.26**	.79**	-.02	.41**	.39**
	SE	(0.07)	-	(0.07)	(0.07)	(0.05)	(0.06)	(0.12)	(0.10)	(0.07)
	t	8.76	-	9.76	7.97	5.42	13.71	-0.11	4.29	5.52
Vigor	$\beta$	-	-	-	.43**	.41**	.39**	-.15	.24**	.11
	SE	-	-	-	(0.07)	(0.07)	(0.06)	(0.11)	(0.07)	(0.07)
	t	-	-	-	5.56	6.14	6.14	-1.04	3.28	1.55
Grad	$\beta$	-	-	-	-	-	-	.63**	.54**	.63**
	SE	-	-	-	-	-	-	(0.13)	(0.13)	(0.15)
	t	-	-	-	-	-	-	4.76	4.25	4.25
$R^2$		.38			.71			.27		

$\chi^2 (5, N = 249) = 7.17, p = .21, GFI = 0.990, AGFI = 0.960, CFI = 0.997,$   
 RMSEA = 0.042

หมายเหตุ. DE = อิทธิพลทางตรง IE = อิทธิพลทางอ้อม TE = อิทธิพลรวม

\*\* $p < .01$

จากตารางที่ 12 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) ของสมการโครงสร้างตัวแปรแฝงภายในความกระปรี้กระเปร่าในงาน พบว่ามีค่าเท่ากับ .38 แสดงว่าการสนับสนุนจากองค์กรสามารถอธิบายความแปรปรวนของความกระปรี้กระเปร่าในงานได้ร้อยละ 38 ตัวแปรความกตัญญูมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .71 แสดงว่าการสนับสนุนจากองค์กรสามารถอธิบายความแปรปรวนของความกตัญญูได้ร้อยละ 71 และตัวแปรเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .27 แสดงว่าตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงานได้ร้อยละ 27



## บทที่ 4

### อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน โดยมีตัวแปรความกระปรี้กระเปร่าในงานและความมกตัญญูเป็นตัวแปรส่งผ่าน ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังต่อไปนี้

**สมมติฐานข้อที่ 1** การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นตัวทำนายทางบวกของเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน

ผลการวิเคราะห์ที่ไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1 โดยพบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางลบต่อเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรไม่สามารถทำนายเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงานได้ เป็นไปได้ว่าอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน มีลักษณะเป็นทางอ้อมผ่านตัวแปรอื่น โดยงานวิจัยในต่างประเทศ เช่น Lamm (2013) พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรด้านสิ่งแวดล้อม เมื่อมีความผูกพันกับองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน และงานวิจัยของ Paillé (2014) ที่พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมโดยผ่านความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน ซึ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรด้านสิ่งแวดล้อม และพฤติกรรมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เป็นการกระทำที่ช่วยรักษาสิ่งแวดล้อม เช่นเดียวกับเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน เมื่อเราช่วยประหยัดพลังงานถือได้ว่าเป็นการช่วยรักษาสิ่งแวดล้อมทางหนึ่ง ดังนั้นจากงานวิจัยข้างต้นจะเห็นได้ว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรด้านสิ่งแวดล้อม และพฤติกรรมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมได้ก็ต่อเมื่อมีตัวแปรส่งผ่านที่เจาะจงไปยังเรื่องสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน จึงน่าจะเป็นเหตุผลที่การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรไม่เป็นตัวทำนายทางบวกของเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน

**สมมติฐานข้อที่ 2** การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นตัวทำนายทางบวก ของเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน โดยมีความกระปรี้กระเปร่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านทางบวก

ผลการวิเคราะห์ที่ไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรไม่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน โดยที่อิทธิพลส่งผ่านของความกระปรี้กระเปร่าในงาน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรไม่สามารถทำนายเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงานได้ เมื่อมีความกระปรี้กระเปร่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

จากผลการวิเคราะห์พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความกระปรี้กระเปร่าในงาน ดังเช่นงานวิจัยของ Eisenberger และคณะ (2001) ที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อการเกิดปฏิกิริยาทางอารมณ์โดยทั่วไปของพนักงานในการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรอาจทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่ามีความสามารถและมีคุณค่า จึงเพิ่มอารมณ์ทางบวกของพนักงาน ซึ่งความกระปรี้กระเปร่าในงานเป็นอารมณ์ทางบวกชนิดหนึ่ง ความกระปรี้กระเปร่าในงานไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน เป็นไปได้ว่าจากกรอบแนวคิดความกระปรี้กระเปร่าในงานของ Shirom (2011) ความกระปรี้กระเปร่าในงานสามารถนำไปสู่ผลดีต่างๆ ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน สุขภาพจิต สุขภาพกาย ผลการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งผลดีต่างๆ ของความกระปรี้กระเปร่าในงานจะเน้นให้ความสำคัญเกี่ยวกับด้านสุขภาพของแต่ละบุคคล และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยที่เจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงานจัดได้ว่าเป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรด้านสิ่งแวดล้อม (organizational citizenship behaviour for the environment: OCBE) ซึ่งจากกรอบแนวคิดความกระปรี้กระเปร่าในงานไม่ได้ครอบคลุมถึง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรด้านสิ่งแวดล้อมอาจจะสัมพันธ์กับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรผ่านตัวแปรอื่นที่ไม่ใช่ความกระปรี้กระเปร่าในงาน คือเมื่อมีความรู้สึกกระปรี้กระเปร่าในงานอาจจะไม่ได้มีแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรด้านสิ่งแวดล้อม แต่อาจจะอยากทำสิ่งอื่นเพื่อให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดี เกิดความพึงพอใจในงาน และเพิ่มประสิทธิภาพให้องค์กร

จากผลการวิเคราะห์เพิ่มเติม โมเดลที่ 3 โดยการเพิ่มเส้นอิทธิพลระหว่างความกระปรี้กระเปร่าในงานต่อความกตัญญูในโมเดลหลัก เนื่องจากพบความสัมพันธ์สูงระหว่างตัวแปรความกระปรี้กระเปร่าในงานกับตัวแปรความกตัญญู ผลการวิเคราะห์พบว่าความกระปรี้กระเปร่าในงานสามารถทำนายเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงานได้ เมื่อผ่านตัวแปรความกตัญญู ซึ่งเป็นการพบเพิ่มเติมจากกรอบแนวคิดความกระปรี้กระเปร่าในงาน ว่าความกระปรี้กระเปร่าในงาน

สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรด้านสิ่งแวดล้อมได้ เมื่อผ่านอารมณ์ทางบวกอีกประเภทหนึ่ง

ดังนั้นเมื่อพนักงานมีความกระปรี้กระเปร่าในงานเพียงอย่างเดียวจึงไม่ส่งผลต่อการที่พนักงานจะมีเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน จึงน่าจะเป็นเหตุผลที่การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรไม่สามารถทำนายเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงานได้ เมื่อมีความกระปรี้กระเปร่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

**สมมติฐานข้อที่ 3** การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นตัวทำนายทางบวก ของเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน โดยมีความกตัญญูเป็นตัวแปรส่งผ่านทางบวก

ผลการวิเคราะห์สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 3 โดยพบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน ผ่านความกตัญญูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ .41 แสดงให้เห็นว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรสามารถทำนายเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงานได้ เมื่อมีความกตัญญูเป็นตัวแปรส่งผ่านในทิศทางบวก ดังนั้นพนักงานที่รับรู้ว่าการให้อำนาจสนับสนุนพวกเขา ทั้งในด้านการทำงาน ผลการทำงาน และสวัสดิการต่างๆ จะส่งผลให้พนักงานมีความกตัญญูเพิ่มขึ้น และส่งผลให้พนักงานมีเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงานเพิ่มขึ้นด้วย

จากผลการวิเคราะห์ที่พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความกตัญญู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Eisenberger และคณะ (2001) ที่พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณของพนักงาน ที่ต้องใส่ใจในสวัสดิภาพขององค์กร และช่วยให้องค์กรประสบผลที่ดี เช่นเดียวกับความกตัญญูที่หมายถึงการรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณ ดังนั้นพนักงานที่รับรู้ว่าการให้อำนาจสนับสนุนพวกเขา จะทำให้พนักงานมีความกตัญญูต่อองค์กรมากขึ้น

ความกตัญญูมีอิทธิพลทางตรงต่อเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Bartlett และ DeSteno (2006) ที่พบว่าความกตัญญูมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนให้บุคคลมีพฤติกรรมช่วยเหลือ ซึ่งเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงานคือความตั้งใจที่จะช่วยเหลือองค์กรในด้านการประหยัดพลังงาน และจากทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนได้ทำนาย

ไว้ว่า เจตนาเป็นสาเหตุของการเกิดพฤติกรรม (Ajzen, 1991) ดังนั้นเมื่อพนักงานมีความกตัญญูต่อองค์กร จะทำให้พนักงานมีเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น

จากอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน ทำให้สรุปได้ว่าความกตัญญูเป็นตัวแปรส่งผ่านที่สมบูรณ์ ของเส้นทางอิทธิพลระหว่างตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน เนื่องจากตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรไม่มีอิทธิพลต่อเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน แต่จะมีอิทธิพลเกิดขึ้นเมื่อมีตัวแปรความกตัญญูเป็นตัวแปรส่งผ่าน

จากผลการวิเคราะห์เมื่อดูจากมุมมองของสังคมไทย วัฒนธรรมไทย ที่ให้ความสำคัญกับความกตัญญู ซึ่งเป็นสิ่งที่คนไทยรับการปลูกฝังมาโดยตลอดในเรื่องความกตัญญู การตอบแทนบุญคุณต่อผู้ที่มีบุญคุณ ผู้ที่ให้สิ่งที่ดีๆ กับเรา นอกจากนี้ความกตัญญูเป็นอารมณ์ที่มีแรงผลักดันให้บุคคลทำพฤติกรรมเพื่อตอบแทนสิ่งที่ผู้อื่นกระทำให้ตนที่อาจจะแสดงออกได้ในหลายรูปแบบ เช่น พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ในงานวิจัยของ Spence, Brown, Keeping, และ Lian (2014) พบว่าความกตัญญูมีความสำคัญในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรเป็นพฤติกรรมที่พนักงานเต็มใจกระทำ โดยที่ไม่ได้เป็นหน้าที่หลักในการทำงาน และไม่ได้ต้องการผลตอบแทนใดๆ ซึ่งในงานวิจัยนี้พบเป็นครั้งแรกว่าความกตัญญูสามารถช่วยองค์กรประหยัดพลังงานได้ จึงน่าจะเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนผลที่พบว่า เมื่อพนักงานมีความกตัญญูต่อองค์กร จะทำให้พนักงานมีเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพราะพนักงานที่ได้รับรู้ว่าองค์กรให้การสนับสนุนพวกเขา ถือว่าองค์กรเป็นผู้มีบุญคุณต่อพนักงาน พนักงานจึงอยากตอบแทนสิ่งดีๆ ให้แก่องค์กร

### ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

จากผลการวิจัยพบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางตรงในทางบวกต่อความกตัญญู และความกตัญญูมีอิทธิพลทางตรงในทางบวกต่อเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน ดังนั้นองค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร รู้สึกว่าองค์กรให้การสนับสนุนพวกเขาในด้านต่างๆ ทั้งในด้านการทำงาน และให้ความสำคัญเกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ตัวอย่างเช่น

1. การฝึกอบรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงานให้กับพนักงาน

2. มีสวัสดิการที่ดี ครอบคลุมทั้งในด้านการทำงานและปัจจัยส่วนบุคคล ให้ผลตอบแทน  
อย่างเหมาะสมกับงานที่ทำ มีการดูแลเรื่องค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล

3. สร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีภายในองค์กร ให้โอกาสพนักงานได้แสดงความคิดเห็น  
ให้พนักงานรู้สึกมีอิสระไม่ถูกควบคุมมากเกินไป

เมื่อพนักงานรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนจากองค์กร จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกอยากตอบ  
แทนองค์กร รู้สึกว่าองค์กรเป็นผู้ที่ให้สิ่งดีๆ แก่เขา จึงทำให้พนักงานเกิดความภักดีต่อองค์กร  
เนื่องจากพนักงานที่มีความภักดีจะอยากตอบแทนองค์กร อยากทำสิ่งดีๆ เพื่อองค์กร และนำไปสู่  
การมีเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน



## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน โดยมีตัวแปรความกระปรี้กระเปร่าในงาน และความกตัญญูเป็นตัวแปรส่งผ่าน

#### สมมติฐานการวิจัย

- สมมติฐานข้อที่ 1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นตัวทำนายทางบวกของเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน
- สมมติฐานข้อที่ 2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นตัวทำนายทางบวก ของเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน โดยมีความกระปรี้กระเปร่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่านทางบวก
- สมมติฐานข้อที่ 3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นตัวทำนายทางบวกของเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน โดยมีความกตัญญูเป็นตัวแปรส่งผ่านทางบวก

#### วิธีดำเนินการวิจัย

##### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือพนักงานบริษัทเอกชนทั่วไปที่เป็นพนักงานประจำ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่มีอายุการทำงานในองค์กรปัจจุบันไม่ต่ำกว่า 6 เดือน

1. กลุ่มตัวอย่างในชั้นพัฒนามาตร จำนวน 80 คน
2. กลุ่มตัวอย่างในชั้นดำเนินการวิจัย จำนวน 249 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย 5 มาตรฐาน และ 1 ชุดคำถาม ได้แก่

1. มาตรฐานการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ผู้วิจัยใช้มาตรฐานการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของนิตินทร กาญจนกุล (2553) ที่พัฒนามาจากมาตร Survey of Perceived Organizational Support ของ Eisenberger และคณะ (1997) มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .85
2. มาตรฐานความกระปรี้กระเปร่าในงาน ผู้วิจัยใช้มาตรฐานความกระปรี้กระเปร่าในงานของ นายกมล ศรีตั้งรัตนกุล และคณะ ที่พัฒนาตามแนวคิดความกระปรี้กระเปร่าในงานของ Shirom (2004) มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคโดยรวมเท่ากับ .93
3. มาตรฐานความกตัญญูต่อองค์กร ผู้วิจัยพัฒนามาตรฐานความกตัญญูต่อองค์กรจากมาตร State Gratitude Scale (SGS) ของ Spence, Brown, Keeping และ Lian (2014) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .96
4. มาตรฐานค่านิยมส่วนบุคคล (ตัวแปรควบคุม) ผู้วิจัยพัฒนามาตรฐานค่านิยมส่วนบุคคลจากมาตร value orientations ของ De Groot และ Steg (2008) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .92
5. มาตรฐานบรรทัดฐานส่วนบุคคล (ตัวแปรควบคุม) ผู้วิจัยใช้มาตรฐานบรรทัดฐานส่วนบุคคลของ Boonyasirawat, Huansuriya, และ Taephant (2015) มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .77
6. ข้อคำถามวัดเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน ผู้วิจัยใช้ข้อคำถามวัดเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงานของ Boonyasirawat และคณะ (2015) มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .87

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยเสนอโครงการวิจัยไปยังคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อขอพิจารณาจริยธรรมการวิจัย เลขที่โครงการวิจัย 184.1/58
2. เมื่อโครงการวิจัยได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน (ใบรับรองโครงการวิจัย ภาคผนวก ข) ผู้วิจัยทำหนังสือถึงองค์กรต่างๆ เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ และขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

3. เมื่อได้รับอนุญาตจากองค์การ ผู้วิจัยนัดวัน เวลาเพื่อเข้าไปเก็บข้อมูล โดยนำแบบสอบถามแบบกระตาศ ที่ประกอบด้วย 7 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 มาตรการวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ

ตอนที่ 3 มาตรการวัดความกระปรี้กระเปร่าในงาน

ตอนที่ 4 มาตรการวัดความกตัญญูต่อองค์การ

ตอนที่ 5 มาตรการวัดค่านิยมส่วนบุคคล (ตัวแปรควบคุม)

ตอนที่ 6 มาตรการวัดบรรทัดฐานส่วนบุคคล (ตัวแปรควบคุม)

ตอนที่ 7 ข้อคำถามวัดเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้กับผู้ประสานงานของแต่ละองค์การ เพื่อแจกให้กับพนักงานตามองค์การต่างๆ ที่สมัครใจเข้าร่วม โดยได้แจกให้กับบริษัทเอกชนจำนวน 3 แห่ง ในแบบสอบถามมีการอธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย การเก็บรักษาข้อมูล ชี้แจงการพิทักษ์สิทธิ และสิทธิในการยกเลิกการเข้าร่วมงานวิจัยของผู้ร่วมการวิจัย ที่สามารถยกเลิกได้ในทุกช่วงของการวิจัย ผู้ร่วมการวิจัยสามารถติดต่อผู้วิจัยได้ตลอดเวลา

4. ผู้วิจัยนัดวันเพื่อไปเก็บแบบสอบถามกลับคืนจากผู้ประสานงาน เมื่อถึงวันนัดหมาย ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามไว้ในซองใส่เอกสารทึบแสง และปิดผนึกไว้ เพื่อเป็นการรักษาความลับของข้อมูล

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยนี้แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่ การเตรียมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน วิเคราะห์อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความกระปรี้กระเปร่าในงาน และความกตัญญูที่มีต่อเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling หรือ SEM) ด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL)



### สรุปผลการวิจัย

1. โมเดลอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การต่อเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน โดยมีตัวแปรความกระปรี้กระเปร่าในงาน และความกตัญญูเป็นตัวแปรส่งผ่าน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ( $\chi^2 (4, N = 249) = 6.555, p = .16, GFI = 0.991, AGFI = 0.954, CFI = 0.997, RMSEA = 0.051$ )

2. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลทางลบ ต่อเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อความกระปรี้กระเปร่าในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อความกตัญญู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ความกตัญญูมีอิทธิพลทางบวกต่อเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน โดยมีความกตัญญูเป็นตัวแปรส่งผ่านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

1. จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่าตัวแปรความกระปรี้กระเปร่าในงานไม่มีอิทธิพลส่งผ่าน ซึ่งในการวิจัยครั้งต่อไป อาจนำตัวแปรอารมณ์ทางบวกที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น ความรักสิ่งแวดล้อม (environmental harmonious passion) มาศึกษา เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ครอบคลุมมากขึ้น โดยงานวิจัยพบว่าความรักสิ่งแวดล้อมของพนักงาน สามารถทำนายพฤติกรรมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานได้ (Robertson & Barling, 2013) ซึ่งตัวแปรนี้อาจมีอิทธิพลส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน

2. แม้ว่าความกตัญญูจะเป็นตัวแปรส่งผ่านที่สามารถทำนายการเกิดเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงานได้ และเจตนาเป็นสาเหตุของการเกิดพฤติกรรม ดังนั้นจึงควรศึกษาว่าความกตัญญูจะสามารถเป็นตัวทำนายพฤติกรรมการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงานได้หรือไม่

## รายการอ้างอิง

- Aitken, C. K., McMahon, T. A., Wearing, A. J., & Finlayson, B. L. (1994). Residential water use: Predicting and reducing consumption. *Journal of Applied Social Psychology, 24*(2), 136–158.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 50*, 179–211.
- Alizadeh, Z., Darvishi, S., Nazari, K., & Emami, M. (2012). Antecedents and consequences of organisational citizenship behaviour (OCB). *Institute of Interdisciplinary Business Research, 3*(9), 494-505.
- Bartlett, M. Y., & DeSteno, D. (2006). Gratitude and prosocial behavior helping when it costs you. *Psychological Science, 17*(4), 319-325.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: John Wiley.
- Boiral, O. (2009). Greening the corporation through organizational citizenship behaviors. *Journal of Business Ethics, 87*(2), 221-236. doi: 10.1007/s10551-008-9881-2
- Boiral, O., & Paillé, P. (2012). Organizational citizenship behaviour for the environment: Measurement and validation. *Journal of Business Ethics, 109*(4), 431-445. doi: 10.1007/s10551-011-1138-9
- Boonyasiriwat, W., Huansuriya, T., & Taephant, N. (2015). *Predicting energy conservation in organization: A test of a theory-based model among Thai employees. Research proposal (Unpublished)*. Faculty of Psychology Chulalongkorn University, Thailand.
- Burke, R. J., Ng, E. S. W., & Fiksenbaum, L. (2009). Virtues, work satisfactions and psychological wellbeing among nurses. *International Journal of Workplace Health Management, 2*(3), 202-219.
- Chan, D. W. (2010). Gratitude, gratitude intervention and subjective well-being among Chinese school teachers in Hong Kong. *Educational Psychology, 30*(2), 139-153.

- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, *31*, 874–900.
- 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. doi: 10.1177/0007650308315439
- De Groot, J. I. M., & Steg, L. (2008). Value orientations to explain environmental attitudes and beliefs: how to measure egoistic, altruistic and biospheric value orientations. *Environment and Behavior*, *40*(3), 330-354.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, *86*, 42-51.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, *71*(3), 500-507.
- Eisenberger, R., Rhoades, L., & Cameron, J. (1999). Does pay for performance increase or decrease perceived self-determination and intrinsic motivation? *Journal of Personality and Social Psychology*, *77*, 1026–1040.
- Emmons, R. A., & Crumpler, C. A. (2000). Gratitude as a human strength: Appraising the evidence. *Journal of Social and Clinical Psychology*, *19*(1), 56-69.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, *56*(3), 218-226.
- Froh, J. J., Fan, J., Emmons, R. A., Bono, G., Huebner, E. S., & Watkins, P. (2011). Measuring gratitude in youth: Assessing the psychometric properties of adult gratitude scales in children and adolescents. *Psychol Assess*, *23*(2), 311-324. doi: 10.1037/a0021590
- Hair, J. F., Black, w. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7 ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Harland, P., Staats, H., & Wilke, H. A. M. (2007). Situational and personality factors as direct or personal norm mediated predictors of pro-environmental behavior: Questions derived from norm-activation theory. *Basic and Applied Social Psychology*, *29*(4), 323-334. doi: 10.1080/01973530701665058

- Hobfoll, S. E., & Jackson, A. P. (1991). Conservation of resources in community intervention. *American Journal of Community Psychology, 19*(1), 111-121.
- Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. (2008). Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *Electronic Journal of Business Research Methods, 6*(1), 53-60.
- IPCC. (2014). *Climate change 2014: Synthesis report*. Stockholm, Sweden : IPCC.
- Jahangir, N., Akbar, M. M., & Haq, M. (2004). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *BRAC University Journal, 1*(2), 75-85.
- Kollmuss, A., & Agyeman, J. (2002). Mind the Gap: Why do people act environmentally and what are the barriers to pro-environmental behavior? *Environmental Education Research, 8*(3), 239-260. doi: 10.1080/13504620220145401
- Lamm, E., Tosti-Kharas, J., & Williams, E. G. (2013). Read this article, but don't print it: Organizational citizenship behavior toward the environment. *Group & Organization Management, 38*(2), 163-197. doi: 10.1177/1059601112475210
- Lin, C. C., & Yen, Y. (2014). How gratitude influences well-being: A structural equation modeling approach. *Social Indicators Research, 118*, 205-217.
- McCullough, M. E., Emmons, R. A., & Tsang, J.-A. (2002). The grateful disposition: A conceptual and empirical topography. *Journal of Personality and Social Psychology, 82*(1), 112-127. doi: 10.1037//0022-3514.82.1.112
- McCullough, M. E., Kilpatrick, S. D., Emmons, R. A., & Larson, D. B. (2001). Is gratitude a moral affect. *Psychological Bulletin, 127*(2), 249-266.
- Michie, S. (2009). How positive emotions influence the prosocial behaviors of organizational leaders. *Journal of Leadership & Organizational Studies, 15*(4), 393-403.
- Nag, M. (2012). *Pro-environmental behaviors in the workplace: Is concern for the environment enough?* (Doctor ), University of Maryland.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance, 10*(2), 85-97. doi: 10.1207/s15327043hup1002\_2

- Paillé, P., & Boiral, O. (2013). Pro-environmental behavior at work: Construct validity and determinants. *Journal of Environmental Psychology, 36*, 118-128. doi: 10.1016/j.jenvp.2013.07.014
- Paillé, P., Boiral, O., & Chen, Y. (2013). Linking environmental management practices and organizational citizenship behaviour for the environment: a social exchange perspective. *The International Journal of Human Resource Management, 24*(18), 3552-3575. doi: 10.1080/09585192.2013.777934
- Paillé, P., & Mejía-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. doi: 10.1016/j.jenvp.2014.01.004
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management, 26*(3), 513-563.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology, 87*(4), 698-714. doi: 10.1037//0021-9010.87.4.698
- Russell, J. A. (2003). Core affect and the psychological construction of emotion. *Psychological Review, 1*, 145-172.
- Russell, S., & Griffiths, A. (2008). The role of emotions in driving workplace pro-environmental behaviors. In W. J. Zerbe, C. E. J. Härtel & N. M. Ashkanasy (Eds.), *Emotions, Ethics and Decision-making* (1 ed., pp. 83-107): Emerald Group Publishing Limited.
- Shirom, A. (2004). Feeling vigorous at work? The construct of vigor and the study of positive affect in organizations. *Emotional and Physiological Processes and Positive Intervention Strategies, 3*, 135-164.
- Shirom, A. (2011). Vigor as a positive affect at work: Conceptualizing vigor, its relations with related constructs, and its antecedents and consequences. *Review of General Psychology, 15*(1), 50-64. doi: 10.1037/a0021853
- Smith, J. R., Louis, W. R., Terry, D. J., Greenaway, K. H., Clarke, M. R., & Cheng, X. (2012). Congruent or conflicted? The impact of injunctive and descriptive

- norms on environmental intentions. *Journal of Environmental Psychology*, 32, 353-361. doi: 10.1016/j.jenvp.2012.06.001
- Spence, J. R., Brown, D. J., Keeping, L. M., & Lian, H. (2014). Helpful today, but not tomorrow? feeling grateful as a predictor of daily organizational citizenship behaviors. *Personnal Psychology*, 67, 705-738.
- Sperber, A. D. (2004). Translation and validation of study instruments for cross-cultural research. *GASTROENTEROLOGY*, 126(1), 124-128. doi: 10.1016/S0016-5085(03)01564-6
- Steg, L., & Vlek, C. (2009). Encouraging pro-environmental behaviour: An integrative review and research agenda. *Journal of Environmental Psychology*, 29(3), 309-317. doi: 10.1016/j.jenvp.2008.10.004
- Stern, P. C., Dietz, T., Abel, T., Guagnano, G. A., & Kalof, L. (1991). A value-belief-norm theory of support for social movements: The case of environmentalism. *Human Ecology Review*, 6(2), 81-97.
- Tsang, J. (2006). Gratitude and prosocial behavior: An experimental test of gratitude. *Cognition and Emotion*, 20, 138-148.
- Turaga, R. M. R., Howarth, R. B., & Borsuk, M. E. (2010). Pro-environmental behavior rational choice meets moral motivation. *Annals of The New York Academy of Sciences*, 1185, 211-224.
- Vining, J. (1987). Environmental decisions: The interaction of emotions, information, and decision context. *Journal of Environmental Psychology*, 7, 13-30.
- Waters, L. (2012). Predicting job satisfaction: Contributions of individual gratitude and institutionalized gratitude. *Psychology*, 3(12), 1174-1176. doi: 10.4236/psych.2012.312A173
- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden., R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management Journal*, 40, 82-111.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organisational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17, 601-617.

- Yoon, J., & Thye, S. (2000). Supervisor support in the work place: Legitimacy and positive affectivity. *The Journal of Social Psychology, 140*(3), 295-316.
- กมล ศรีตั้งรัตนกุล. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างความกระปรี้กระเปร่าในงานกับผลการปฏิบัติงาน โดยมีความยืดหยุ่นทางการรู้คิด การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ความยืนหยัดในงาน และการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายเป็นตัวแปรส่งผ่าน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กรมส่งเสริมวัฒนธรรม. (2558). พลเมืองดีสร้างได้. จาก <http://magazine.culture.go.th/2015/1/index.html>
- กรมอุตุนิยมวิทยา. (ม.ป.ป.). การเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ. จาก <http://www.tmd.go.th/index.php>
- กระทรวงพลังงาน. (2556). แผนปฏิบัติการอนุรักษ์พลังงาน 20 ปี (พ.ศ.2554-2573). จาก [http://www.eppo.go.th/ccep/download/NEEP2030\\_FINAL.pdf](http://www.eppo.go.th/ccep/download/NEEP2030_FINAL.pdf)
- นิติธร กาญจนกุล. (2553). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของผลการปฏิบัติงานของสาขาธนาคารที่มีการรับรู้ความสามารถด้านภาวะผู้นำของตนเอง ความมุ่งมั่นใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และมิตรภาพในที่ทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เบญจพร จุพัฒน์กุล. (2556). อิทธิพลของการมองโลกในแง่ดี ความสามารถในการฟื้นคืนได้ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยมีความสุขเชิงอัตวิสัยเป็นตัวแปรส่งผ่าน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภารดี ศรีสุวรรณธัช. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานและความพึงพอใจในงาน โดยมีความกระปรี้กระเปร่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิธัญญา วัฒนโณ. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและจากหัวหน้างาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยมีความกตัญญูต่อเวทีเป็นตัวแปรกำกับ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิสาชา ฐรีไกร. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การมองโลกในแง่ดี กับความเบิกบานใจในการทำงาน โดยมีความกระปรี้กระเปร่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ศรีเรือน ศรีพัฒนกุล หาญบาง. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน การสนับสนุนจากครอบครัวต่องานกับความสุขในการทำงาน โดยมีความกระปรี้กระเปร่าในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ คงชำนานฤลิขิต. (2550). ผลของความพึงพอใจในงานต่อความตั้งใจในการลาออก โดยมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นตัวแปรสื่อ. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักนโยบายและแผนพลังงาน. (2547). คู่มือการปฏิบัติลดการใช้พลังงาน สำหรับหน่วยงานราชการ และรัฐวิสาหกิจ. ส่วนอนุรักษ์พลังงานและพลังงานหมุนเวียน: กระทรวงพลังงาน.
- สำนักสถิติสังคม. (2555). สรุปผลที่สำคัญ การสำรวจสภาวะทางสังคมและวัฒนธรรม พ.ศ. 2554. สำนักงานสถิติแห่งชาติ: กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.
- สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์, & ศศิกัญจน์ ทวีสุวรรณ. (2552). การส่งเสริมคุณธรรมที่มีประสิทธิภาพ : กรณีศึกษา กลุ่มเด็ก/เยาวชนและข้าราชการภาครัฐ. กรมการศาสนา: กระทรวงวัฒนธรรม.





ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

## ภาคผนวก ก

## ผลการพัฒนามาตรวัด

## ตาราง ก.1

ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ของมาตรวัด  
ความกตัญญูต่อองค์การ

ข้อที่	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อกระทง				t	p	ค่า CITC (N = 80) 5 ข้อ	ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์ ทั้งหมด
		วิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ							
		กลุ่มสูง (n = 21)		กลุ่มต่ำ (n = 30)					
M	SD	M	SD						
1	+	6.00	0.77	3.43	0.90	10.62***	.000	.87	ผ่าน
2	+	5.10	0.74	3.53	0.82	10.79***	.000	.89	ผ่าน
3	+	6.05	0.59	3.63	0.61	14.03***	.000	.91	ผ่าน
4	+	6.00	0.63	3.43	0.86	12.29***	.000	.94	ผ่าน
5	+	6.05	0.59	3.63	0.81	11.67***	.000	.84	ผ่าน
<b>α</b>								.96	

หมายเหตุ ค่า t ที่ขีดเส้นใต้ เป็นการวิเคราะห์โดยแยกความแปรปรวน  
5 ข้อคือ ค่า CITC วิเคราะห์ 5 ข้อกระทง โดยได้คัดข้อที่มีนัยสำคัญน้อยกว่า .05  
จำนวน 5 ข้อ

ค่า r วิกฤต (78, .05, หนึ่งทาง) = .185

\*p < .05, หนึ่งทาง. \*\*p < .01, หนึ่งทาง. \*\*\*p < .005, หนึ่งทาง.

## ตาราง ก.2

ผลการวิเคราะห์ข้อกระทงและค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ของมาตรวัด  
ค่านิยมส่วนบุคคล

ข้อที่	ทิศทาง	การวิเคราะห์ข้อกระทง						ค่า CITC (N = 80) 8 ข้อ	ข้อที่ผ่าน การ วิเคราะห์ ทั้งหมด
		วิธีกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ				t	p		
		กลุ่มสูง		กลุ่มต่ำ					
		M	SD	M	SD				
1	+	6.55	0.63	4.10	0.97	7.05***	.000	.60	ผ่าน
2	+	6.66	0.55	4.71	1.06	7.70***	.000	.66	ผ่าน
3	+	6.48	0.57	4.62	1.12	7.01***	.000	.69	ผ่าน
4	+	6.28	0.53	4.33	0.73	10.93***	.000	.73	ผ่าน
5	+	6.41	0.50	4.38	0.67	12.29***	.000	.87	ผ่าน
6	+	6.21	0.73	4.19	0.81	9.22***	.000	.86	ผ่าน
7	+	6.14	1.74	4.10	1.04	8.09***	.000	.74	ผ่าน
8	+	6.34	0.77	4.10	0.89	9.56***	.000	.76	ผ่าน
<b>α</b>								.92	

หมายเหตุ ค่า t ที่ขีดเส้นใต้ เป็นการวิเคราะห์โดยแยกความแปรปรวน  
8 ข้อคือ ค่า CITC วิเคราะห์ 8 ข้อกระทง โดยได้คัดข้อที่มีนัยสำคัญน้อยกว่า .05  
จำนวน 8 ข้อ


ค่า r วิฤต (78, .05, หนึ่งหาง) = .185

\* $p < .05$ , หนึ่งหาง. \*\* $p < .01$ , หนึ่งหาง. \*\*\* $p < .005$ , หนึ่งหาง.

ภาคผนวก ข

## ใบรับรองโครงการวิจัย

AF 01-12

 คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสถาบัน ชุตที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
254 อาคารจามจุรี ชั้น 2 ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330  
โทรศัพท์ โทรสาร: 0-2218-3202 E-mail: cccu@chula.ac.th

---

COA No. 025/2559


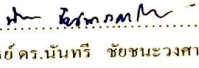
**ใบรับรองโครงการวิจัย**

โครงการวิจัยที่ 184.1/58 : อธิปไตยของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถาบันที่ทำงาน : การศึกษาตัวแปรส่งผ่านของความกระปรี้กระเปร่าในงาน และความกตัญญู

ผู้วิจัยหลัก : นางสาวกวิลา พรหมเพระ

หน่วยงาน : คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสถาบัน ชุตที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้พิจารณา โดยใช้หลัก ของ The International Conference on Harmonization – Good Clinical Practice (ICH-GCP) อนุมัติให้ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าวได้

ลงนาม  ลงนาม   
(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ปริดา ทิศนประดิษฐ์) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทริ ชัยชนะสวกโรจน์)  
ประธาน กรรมการและเลขานุการ

วันที่รับรอง : 10 กุมภาพันธ์ 2559 วันหมดอายุ : 9 กุมภาพันธ์ 2560

เอกสารที่คณะกรรมการรับรอง

- โครงการวิจัย
- ข้อมูลสำหรับกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย
- ผู้วิจัย
- แบบสอบถาม

เงื่อนไข

- ข้าพเจ้ารับทราบว่าเป็นการสมัครเข้าร่วม หากดำเนินการเก็บข้อมูลการวิจัยก่อนได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย
- หากใบรับรองโครงการวิจัยหมดอายุ การดำเนินการวิจัยต้องยุติ เมื่อต้องการต่ออายุต้องขออนุมัติใหม่ล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 1 เดือน หรือส่งรายงานความก้าวหน้าการวิจัย
- ต้องดำเนินการวิจัยตามที่ระบุไว้ในโครงการวิจัยอย่างเคร่งครัด
- ใช้เอกสารข้อมูลสำหรับกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย ใบยินยอมของกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย และเอกสารเชิญเข้าร่วมวิจัย (ถ้ามี) เฉพาะที่ประทับตราคณะกรรมการเท่านั้น
- หากเกิดเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ร้ายแรงในสถานที่เก็บข้อมูลที่ขออนุมัติจากคณะกรรมการ คือรายงานคณะกรรมการภายใน 5 วันทำการ
- หากมีการเปลี่ยนแปลงการดำเนินการวิจัย ให้ส่งคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมก่อนดำเนินการ
- โครงการวิจัยไม่เกิน 1 ปี ส่งแบบรายงานสิ้นสุดโครงการวิจัย (AF 03-12) และบทคัดย่อผลการวิจัยภายใน 30 วัน เมื่อโครงการวิจัยเสร็จสิ้น สำหรับโครงการวิจัยที่เป็นวิทยานิพนธ์ให้ส่งบทคัดย่อผลการวิจัย ภายใน 30 วัน เมื่อโครงการวิจัยเสร็จสิ้น

## ภาคผนวก ค

## ตัวอย่างมาตรวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

คำชี้แจง: โปรดอ่านและพิจารณาข้อความแต่ละข้อทางซ้ายมือของหน้ากระดาษ ว่าตรงกับความรู้สึกของท่านเพียงไร และวงกลม  ตัวเลขในช่องทางขวามือที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

ข้อกระทง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยพอๆกัน	ค่อนข้างเห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. องค์กรสนใจและให้ความสำคัญอย่างมากกับเป้าหมายในอาชีพและคุณค่าในชีวิตที่ฉันตั้งไว้	1	2	3	4	5	6	7
2. องค์กรใส่ใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของฉัน	1	2	3	4	5	6	7
3. องค์กรแสดงความห่วงใยในตัวฉันน้อยมาก	1	2	3	4	5	6	7
4. ถ้าฉันกระทำผิดโดยไม่ได้ตั้งใจ องค์กรจะเข้าใจและไม่เอาผิดกับฉัน	1	2	3	4	5	6	7

### ตัวอย่างมาตรวัดความกระปรี้กระเปร่าในงาน

คุณรู้สึกอย่างไรที่ทำงาน

ประโยคต่อไปนี้แสดงถึงความรู้สึกต่างๆ ที่คุณอาจรู้สึกได้ในการทำงาน โปรดระบุไว้ในช่วงวันทำงาน 30 วันที่ผ่านมาคุณรู้สึกต่อไปนี้ระหว่างการทำงานมากน้อยเพียงใด

กรุณาทำเครื่องหมายวงกลม ○ ให้ตรงกับตัวเลขคำตอบที่ท่านคิดว่าตรงกับตัวท่านมากที่สุด

ข้อกระทง	ไม่เคยรู้สึกเลย	แทบจะไม่เคยรู้สึก	รู้สึกนานๆ ครั้ง	รู้สึกบ้างครั้ง	รู้สึกค่อนข้างบ่อย	รู้สึกบ่อยๆ	รู้สึกเป็นประจำ
1. ฉันรู้สึกเปื่อยไปด้วยพลัง	1	2	3	4	5	6	7
2. ฉันรู้สึกว่าฉันมีพลังกำลังมาก	1	2	3	4	5	6	7
3. ฉันรู้สึกร่างกายกระปรี้กระเปร่า	1	2	3	4	5	6	7
4. ฉันรู้สึกมีพลังงานมาก	1	2	3	4	5	6	7

### ตัวอย่างมาตรวัดความกตัญญูต่อองค์กร

คุณรู้สึกอย่างไรที่ทำงาน

ประโยคต่อไปนี้แสดงถึงความรู้สึกต่างๆ ที่คุณอาจรู้สึกได้ในการทำงาน โปรดระบุว่าในช่วงวันทำงาน 30 วัน ที่ผ่านมาคุณรู้สึกต่อไปนี้ระหว่างการทำงานมากน้อยเพียงใด

กรุณาทำเครื่องหมายวงกลม ○ ให้ตรงกับตัวเลขคำตอบที่ท่านคิดว่าตรงกับตัวท่านมากที่สุด

ข้อกระทง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอๆกัน	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. ฉันรู้สึกซาบซึ้งขอบขอบคุณต่อบริษัทของฉัน	1	2	3	4	5	6	7	
2. ฉันรู้สึกซาบซึ้งใจในสิ่งต่างๆ ที่บริษัทของฉันทำให้ฉัน	1	2	3	4	5	6	7	
3. ฉันรู้สึกดี จากการที่ได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนจากบริษัทในเรื่องต่างๆ	1	2	3	4	5	6	7	

### ตัวอย่างมาตรวัดค่านิยมส่วนบุคคล

คำชี้แจง: โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อ และวงกลม  ตัวเลขทางขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

#### “หลักการในการดำรงชีวิตของฉัน”

ข้อกระทง	ไม่สำคัญ อย่างยิ่ง	ไม่ สำคัญ	ค่อนข้าง ไม่ สำคัญ	สำคัญ และไม่ สำคัญ พอๆ กัน	ค่อนข้าง สำคัญ	สำคัญ	สำคัญ อย่าง ยิ่ง
1. ฉันให้ความสำคัญกับความเท่าเทียมกัน เช่น มุ่งให้ทุกคนได้รับโอกาสเท่าเทียมกัน	1	2	3	4	5	6	7
2. ฉันให้ความสำคัญกับสันติสุขในโลก เช่น มุ่งให้ไม่มีสงครามและความขัดแย้ง	1	2	3	4	5	6	7
3. ฉันให้ความสำคัญกับความยุติธรรมทางสังคม เช่น มุ่งแก้ไขความไม่ยุติธรรม, ปกป้องดูแลผู้ที่อ่อนแอ	1	2	3	4	5	6	7
4. ฉันให้ความสำคัญกับการให้ความช่วยเหลือ เช่น มุ่งทำงานเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของคนอื่นๆ	1	2	3	4	5	6	7



### ตัวอย่างมาตรวัดบรรทัดฐานส่วนบุคคล

คำชี้แจง: โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อ และวงกลม  ตัวเลขทางขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ข้อกระทง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	พอกัน	ค่อนข้างเห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. ฉันรู้สึกว่าการประหยัดพลังงานในที่ทำงานเป็นประจำทุกวัน เป็นความรับผิดชอบที่สำคัญมากของฉัน	1	2	3	4	5	6	7

### ตัวอย่างข้อคำถามวัดเจตนาในการประหยัดพลังงานในสถานที่ทำงาน

ข้อกระทง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	พอกัน	ค่อนข้างเห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. ต่อไปภายหน้า ฉันต้องการประหยัดพลังงานในที่ทำงานของฉัน ด้วยวิธีการต่างๆ เท่าที่จะทำได้	1	2	3	4	5	6	7

### ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวกวิตา พร้อมเพราะ เกิดวันที่ 14 กรกฎาคม พ.ศ. 2533 ที่จังหวัดจันทบุรี สำเร็จการศึกษาปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต (ชีวเคมี) คณะวิทยาศาสตร์ จากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในปีการศึกษา 2556 และเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาสังคม คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2556

