



RESPONSIBLE LEADERSHIP COMPETENCY INFLUENCING ON EMPLOYEE GREEN BEHAVIOR

Pornchai SAKDANUWATWONG¹

1 King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang Business School, King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang, Thailand; pornchai.sa@kmitl.ac.th

Handling Editor:

Professor Dr.Kittisak JERMSITTIPARSERT

University of City Island, NORTHERN CYPRUS

Reviewers:

1) Associate Professor Dr.Shuttawwee SITSIRA-AT

Srinakharinwirot University, Thailand

2) Associate Professor Dr.Thongvanh SIRIVANH

National University of Laos, Lao PDR.

3) Assistant Professor Dr.Monthon SORAKRAKITIKUL

Thammasat University, Thailand

Abstract

The purposes of this research were to study the relationship and influence of leader responsible leadership competency on responsible leader behavior and employee green behavior. Sample was employee in sustainable development companies. Multistage sampling technique was applied and completely sample size was 400 from 8 companies. Using techniques of descriptive statistics, the data collected were analyzed in terms of mean and standard deviation. In addition, Pearson's product moment correlation coefficient and structural equation modeling technique were also employed. The results found that leader responsible leadership competency, responsible leader behavior and employee green behavior had a correlation at all pairs of variables. Leader responsible leadership competency had direct effect on responsible leader behavior and employee green behavior. Responsible leader behavior had direct effect on employee green behavior. Moreover, leader responsible leadership competency had indirect effect on employee green behavior as mediated by responsible leader behavior.

Keywords: Responsible Leadership Competency, Responsible Behavior, Employee Green Behavior

Citation Information: Sakdanuwatwong, P. (2022). Responsible Leadership Competency Influencing on Employee Green Behavior. *Journal of Interdisciplinary Research: Graduate Studies*, 11(2), 47-60. <https://doi.org/10.14456/jirgs.2022.10>

ขีดความสามารถภาวะผู้นำที่รับผิชอบที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสีเขียว ของพนักงาน

พรชัย ศักดานุวัฒน์วงศ์¹

1 คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง; pornchai.sa@kmitl.ac.th

บรรณาธิการผู้รับผิดชอบบทความ:

ศาสตราจารย์ ดร.กิตติศักดิ์ เจริญสิทธิประเสริฐ

มหาวิทยาลัยชติไอส์แลนด์ สาธารณรัฐตุรกีแห่งไซปรัสเหนือ

ผู้ทรงคุณวุฒิผู้พิจารณาบทความ:

1) รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวิทย์ สิทธิศิริอรอด

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2) รองศาสตราจารย์ ดร.ทองวรรณ ศิริวรรณ

มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว ส.ป.ป.ลาว

3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑล สรไกรกิติกุล

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อหาความสัมพันธ์และอิทธิพลของขีดความสามารถภาวะผู้นำที่รับผิชอบของผู้นำที่มีต่อพฤติกรรมรับผิชอบของผู้นำและพฤติกรรมสีเขียวของพนักงาน เก็บข้อมูลกับพนักงานในบริษัทที่มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน 400 คน จาก 8 บริษัท สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ข้อมูลถูกนำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันและตัวแบบสมการโครงสร้าง ข้อค้นพบจากการวิจัยพบว่า ขีดความสามารถภาวะผู้นำที่รับผิชอบของผู้นำ พฤติกรรมรับผิชอบของผู้นำ และพฤติกรรมสีเขียวของพนักงานมีความสัมพันธ์กัน โดยขีดความสามารถภาวะผู้นำที่รับผิชอบของผู้นำมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมรับผิชอบของผู้นำและพฤติกรรมสีเขียวของพนักงาน พฤติกรรมรับผิชอบของผู้นำมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมสีเขียวของพนักงาน และขีดความสามารถภาวะผู้นำที่รับผิชอบของผู้นำมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมสีเขียวของพนักงานผ่านพฤติกรรมรับผิชอบของผู้นำ

คำสำคัญ: ขีดความสามารถภาวะผู้นำที่รับผิชอบ, พฤติกรรมรับผิชอบ, พฤติกรรมสีเขียว

ข้อมูลการอ้างอิง: พรชัย ศักดานุวัฒน์วงศ์. (2565). ขีดความสามารถภาวะผู้นำที่รับผิชอบที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสีเขียวของพนักงาน. วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา, 11(2), 47-60. <https://doi.org/10.14456/jirgs.2022.10>

บทนำ

การขยายตัวแบบก้าวกระโดดของเศรษฐกิจในรอบทศวรรษที่ผ่านมา เป็นผลจากการพัฒนานวัตกรรมการผลิตและการจำหน่ายสินค้าและบริการผ่านเครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องจักร ตลอดจนช่องทางการสื่อสาร การขนส่งและเทคโนโลยีสารสนเทศดิจิทัลสมัยใหม่ ส่งผลให้ทรัพยากรถูกใช้เพื่อเพิ่มความมั่งคั่งแก่ธุรกิจโดยขาดการเหลียวแลประเด็นผลกระทบที่จะเกิดขึ้นตามมาต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมที่กำลังเกิดขึ้นในทั่วทุกภูมิภาค (Aprile & Fiorillo, 2017) ในรูปปัญหามลพิษ ภาวะโลกร้อน การทำลายโอโซน ฝนกรด การสูญเสียทรัพยากรธรรมชาติ การมีประชากรมากเกินไป การกำจัดของเสีย การตัดไม้ทำลายป่า และการสูญเสียความหลากหลายทางชีวภาพ (Singh & Singh, 2017) การเรียกร้องการพัฒนาที่ยั่งยืนตามแนวทางและเป้าหมายขององค์การสหประชาชาติโดยให้ทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วม (Purvis et al., 2019) โดยการบูรณาการมิติด้านสันติภาพและสถาบัน และมิติด้านหุ้นส่วนการพัฒนาเข้ากับมิติด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นมาอย่างต่อเนื่องและยาวนานในประเทศไทย ซึ่งส่วนใหญ่มีสาเหตุมาจากสถานประกอบการและโรงงานอุตสาหกรรมไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับหรือมาตรฐานสิ่งแวดล้อมของ (กรมควบคุมมลพิษ, 2563) แม้ว่าโรงงานอุตสาหกรรมและสถานประกอบการจำนวนหนึ่งได้คำนึงถึงความรับผิดชอบต่อปัญหาดังกล่าว โดยมุ่งพฤติกรรมแห่งความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (Kaewkerd, 2018; Tunpornchai & Hensawang, 2018) ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้เสีย โดยเฉพาะพนักงานในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ปรากฏในรูปพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีที่มีต่อสิ่งแวดล้อมโดยสมัครใจ และไม่ได้ถูกบังคับจากเงื่อนไขและบทบาทการทำงานหรือการกระตุ้นจูงใจด้วยรางวัลเพื่อให้เกิดการปฏิบัติที่ดีต่อสิ่งแวดล้อม (Norton et al., 2015; Ones & Dilchert, 2012; Boiral & Paillé, 2012) พฤติกรรมดังกล่าวนับว่ามีความสำคัญต่อความอยู่รอดที่ยั่งยืนของธุรกิจซึ่งเป็นผลมาจากการเฝ้าสังเกตและเลียนแบบพฤติกรรมของผู้นำที่มีความรู้ ทักษะและคุณลักษณะหรือขีดความสามารถที่สะท้อนออกมาในรูปของพฤติกรรมแห่งความรับผิดชอบต่อสังคม (Osagie et al., 2016; Van der Duijn et al., 2014) ภายใต้กิจกรรมการช่วยเหลือ จูงใจ ผลักดัน ส่งเสริม และสนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้เสียให้เข้ามาร่วมแสดงความคิดเห็น เสนอแนะและอภิปรายประเด็นปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เป็นผลจากการดำเนินงาน รวมถึงเสนอความต้องการเพื่อประสานความห่วงใยสังคมและสิ่งแวดล้อมเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์ธุรกิจที่เรียกว่า ขีดความสามารถภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม (Muff et al., 2020; Pless et al., 2011)

อย่างไรก็ตาม แม้ธุรกิจอุตสาหกรรมจำนวนหนึ่งมุ่งอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างเต็มที่ แต่ปัญหาสิ่งแวดล้อมกลับสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจเกิดจากการขาดปัจจัยสนับสนุนให้พนักงานแสดงพฤติกรรมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสมเพียงพอ ประกอบกับยังไม่พบงานวิจัยที่ศึกษาพฤติกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมหรือพฤติกรรมสีเขียวของพนักงานร่วมกับปัจจัยด้านขีดความสามารถภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมของผู้นำ โดยบูรณาการพฤติกรรมรับผิดชอบต่อสังคมของผู้นำเข้าเป็นตัวแปรส่งผ่านว่าจะมีความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อกันหรือไม่อย่างไร ซึ่งมีความน่าสนใจและเป็นที่มาของการวิจัยครั้งนี้ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลระหว่างขีดความสามารถภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมของผู้นำ พฤติกรรมรับผิดชอบต่อสังคมของผู้นำและพฤติกรรมสีเขียวของพนักงานในธุรกิจที่มีการพัฒนาที่ยั่งยืนระดับสากล

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดขีดความสามารถภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม (Responsible Leadership Competency) สมรรถนะหรือขีดความสามารถพัฒนาขึ้นจากทฤษฎีผลงานที่ Boyatzis นำมาใช้ในรูปทฤษฎีปฏิบัติการหรือการบริหารตามสถานการณ์ (Boyatzis & Ratti, 2009) โดยผู้ที่มีความสามารถที่สอดคล้องกับความต้องการของงานและองค์กรจะสามารถสร้างผลงานที่โดดเด่น ผู้เริ่มต้นศึกษาอย่าง McClelland (1973) เสนอว่า ความฉลาดทางสติปัญญาที่ประกอบขึ้นจากความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ รวมถึงความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จและความรู้ไม่ใช่สิ่งบ่งชี้ผลงานและความสำเร็จโดยรวม แต่สมรรถนะหรือขีดความสามารถต่างหากที่สามารถคาดการณ์ความสำเร็จของงานได้ดีกว่า (Boyatzis, 2008) โดยขีด

ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2565)

ความสามารถคือ Capability หรือ Ability (Boyatzis, 2008) หรือความสามารถ ซึ่งมีความหมายว่า ชุดของชุดพฤติกรรมที่หลากหลายเกี่ยวข้องแต่แตกต่าง ที่กำหนดขึ้นตามโครงสร้างพื้นฐานที่เรียกว่า ความตั้งใจ พฤติกรรมที่หลากหลายเป็นทางเลือกของการแสดงออกอย่างเปิดเผยของความตั้งใจที่เหมาะสมกับช่วงเวลาหรือสถานการณ์ เป็นแนวทางเชิงพฤติกรรมที่ทำให้ผู้นำมีประสิทธิภาพในการทำงานและสามารถสร้างผลงานที่โดดเด่น ประกอบด้วยขีดความสามารถด้านความฉลาดทางอารมณ์ สังคม และสติปัญญา (Boyatzis & Ratti, 2009)

ขีดความสามารถประกอบขึ้นจาก ความรู้ ทักษะ บทบาททางสังคม ภาพลักษณ์แห่งตน และแรงจูงใจ/ทัศนคติ ซึ่งสามารถแยกออกได้เป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย แรงจูงใจ อุปนิสัย อัตมโนทัศน์ (ทัศนคติ ค่านิยมและภาพลักษณ์แห่งตน) และความรู้ ซึ่งเป็นคุณลักษณะพื้นฐานที่นำไปสู่ความตั้งใจปฏิบัติ เมื่อตั้งใจก็จะเกิดพฤติกรรมแห่งความพยายามปฏิบัติโดยอาศัยทักษะความชำนาญที่มี นำไปสู่ผลลัพธ์ที่โดดเด่นเหนือผู้อื่น (Spencer & Spencer, 1993) ขณะที่ Rahmawati et al. (2021) ระบุถึงขีดความสามารถของบุคคลว่าประกอบด้วย แรงจูงใจ คุณลักษณะแนวคิดแห่งตน ความรู้และทักษะ ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน สอดคล้องกับ Stahl & De Luque (2014) ที่ระบุว่า องค์ประกอบด้านลักษณะของผู้นำที่ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคล ความรู้ความเข้าใจ/เหตุผล ค่านิยม/ปรัชญาทางศีลธรรม สภาวะทางอารมณ์ และลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ต่างกัน ซึ่งเป็นคุณลักษณะของผู้นำด้านขีดความสามารถภาวะผู้นำที่รับผิดชอบจะนำไปสู่ความตั้งใจในพฤติกรรมและเกิดพฤติกรรมแห่งรับผิดชอบต่อสังคมขึ้นซึ่งนำไปสู่สมมติฐาน

H1: ขีดความสามารถภาวะผู้นำที่รับผิดชอบของผู้นำมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อสังคมของผู้นำ

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาขีดความสามารถภาวะผู้นำที่รับผิดชอบ (Responsible Leadership Competency) ของผู้บริหารระดับสูงที่สุดในธุรกิจที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างยั่งยืน ซึ่งหมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้ผู้นำแสดงพฤติกรรมและสร้างสรรค์ผลงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างโดดเด่น ภายใต้การบูรณาแนวคิดภาวะผู้นำที่รับผิดชอบ พฤติกรรมรับผิดชอบต่อสังคม และจริยธรรม (Pless et al., 2011) ขณะที่ Osagie et al. (2016) ก็ทำการศึกษาถึงขีดความสามารถภาวะผู้นำมุ่งความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR leadership competencies) ซึ่งเป็นขีดความสามารถของบุคคลเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (Individual Competencies for CSR) ที่พบว่าขีดความสามารถภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมรวมอยู่ในนั้นด้วย โดยการศึกษาครั้งนี้ใช้แนวคิดของ Muff et al. (2020) ที่ศึกษาและออกแบบเครื่องมือประเมินขีดความสามารถภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมภายใต้โดเมนพื้นฐานการปฏิบัติด้านความรู้ ทักษะและทัศนคติ

แนวคิดพฤติกรรมรับผิดชอบต่อสังคม (Responsible Behavior) กระแสความรับผิดชอบต่อสังคมที่มีรากฐานมาจากหลักคุณธรรมและจริยธรรมซึ่งพิสูจน์แล้วว่าส่งผลต่อประสิทธิภาพของธุรกิจ (Sakdanuwatwong, 2020) ธุรกิจสามารถแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมได้ 4 ระดับ (Carroll, 2016) ได้แก่ 1) ระดับเศรษฐกิจ (ความต้องการกำไร) 2) ระดับกฎหมาย (การเคารพ เชื้อเพลิงและปฏิบัติตามกฎหมาย) 3) ระดับจริยธรรม (การปฏิบัติที่ถูกต้องดีงามและยุติธรรม) และ 4) ระดับมนุษยธรรม (การเสียสละโดยไม่หวังผลตอบแทน) อย่างไรก็ตามการศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาความรับผิดชอบต่อสังคมในมุมมองที่แตกต่างที่ปรากฏในรูปพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมภายใต้ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Ajzen & Fishbein, 2005) ที่ระบุว่า ความตั้งใจเป็นเหตุแห่งพฤติกรรม ซึ่งได้รับอิทธิพลมาจากทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรม (Van der Duijn et al., 2014) โดยพฤติกรรมรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง การเฝ้าสังเกตและติดตามนโยบายความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมถึงกระบวนการและผลลัพธ์ของกิจกรรมดังกล่าว (Crane et al., 2008) ซึ่งกำหนดขึ้นจากพฤติกรรม การมีส่วนร่วมรักษาผลประโยชน์ผู้มีส่วนได้เสียทั้ง พนักงาน ผู้ส่งมอบปัจจัยการผลิต ลูกค้า คู่แข่ง รัฐบาลและสังคมวงกว้าง (Van der Duijn et al., 2014)

ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้นำเกิดพฤติกรรมรับผิดชอบต่อสังคมมีผลมาจาก 1) บริบทระยะใกล้เชิงสถานการณ์และองค์กร 2) บริบทระยะไกลเชิงสถาบันและข้ามชาติ และ 3) ลักษณะของผู้นำ ซึ่งประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคล ความรู้ความเข้าใจ/เหตุผล ค่านิยม/ปรัชญาทางศีลธรรม สภาวะทางอารมณ์ และลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่าง ซึ่งเป็น

ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2565)

คุณลักษณะสำคัญของขีดความสามารถภาวะผู้นำที่รับผิดชอบที่จะนำไปสู่ความตั้งใจในพฤติกรรม และนำไปสู่พฤติกรรมที่ดีและหลีกเลี่ยงการก่อความเสียหายต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (Stahl & De Luque, 2014) ขณะเดียวกัน ภายใต้ทฤษฎีจิตวิทยาการรับรู้ (Cognitive Psychology) ในส่วนทฤษฎีจิตวิทยา (Psychological Theory) ของทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD Theory) (Swanson, 2001) ระบุว่า การเรียนรู้สัมพันธ์กับการรับรู้จากสิ่งกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ เมื่อพนักงานรับรู้ถึงคุณลักษณะของผู้นำในองค์ประกอบด้านขีดความสามารถภาวะผู้นำที่รับผิดชอบ พนักงานจะเกิดการเรียนรู้และพัฒนาคุณลักษณะด้านความรับผิดชอบแห่งตนให้เกิดขึ้นเช่นเดียวกับคุณลักษณะด้านความรับผิดชอบของผู้นำ ก่อให้เกิดขีดความสามารถภาวะผู้นำความรับผิดชอบขึ้นในตัวพนักงานด้วย ซึ่งจะนำไปสู่พฤติกรรมพึงประสงค์ที่มีต่อการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของพนักงานด้าน 1) การคิดริเริ่มด้านสิ่งแวดล้อม 2) การมีส่วนร่วมการเป็นพลเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ 3) การช่วยเหลือสิ่งแวดล้อม ขณะที่ Kim & Kim (2013) ระบุว่า ขีดความสามารถทางศีลธรรมของผู้นำมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีต่อผู้นำ และ Norton et al. (2015) ก็ระบุว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมสีเขียวของพนักงานซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยบริบทผู้นำประกอบด้วย พฤติกรรมสีเขียว รูปแบบภาวะผู้นำ กิจกรรมและทัศนคติของผู้นำ ซึ่งนำไปสู่สมมติฐาน

H2: ขีดความสามารถภาวะผู้นำที่รับผิดชอบของผู้นำมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสีเขียวของพนักงาน โดยการศึกษาครั้งนี้ใช้แนวคิดพฤติกรรมรับผิดชอบของผู้นำของ Van der Duijn et al. (2014)

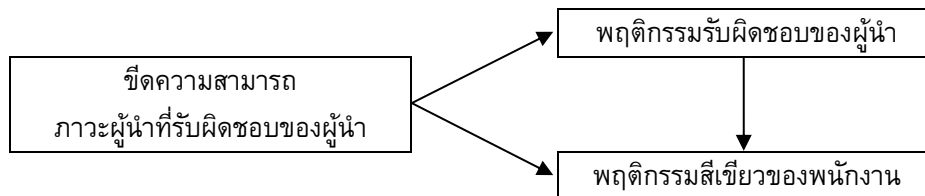
แนวคิดพฤติกรรมสีเขียวของพนักงาน (Employee Green Behavior) ความสำเร็จอย่างยั่งยืนของธุรกิจภายใต้มุมมองพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับพนักงานเกิดขึ้นจากความผูกพันและความไว้วางใจและการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Healey, 2007) ซึ่งหมายรวมถึงพฤติกรรมลดการทำอันตรายต่อสิ่งแวดล้อม พลังงานและของเสีย (Norton et al., 2015) พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Bosnjak et al., 2020) ที่อธิบายว่าการเกิดพฤติกรรมของมนุษย์ได้รับอิทธิพลมาจากความตั้งใจที่จะแสดงพฤติกรรม

Boiral & Paillé (2012) ให้ความหมายพฤติกรรมสีเขียวของพนักงานว่าหมายถึง พฤติกรรมปกป้องสิ่งแวดล้อมที่ปฏิบัติด้วยความสมัครใจ ไม่ได้ถูกบังคับจากบทบาทงานหรือการใช้รางวัลจูงใจเพื่อกระตุ้นให้ปฏิบัติ ขณะที่ Ones & Dilchert (2012) ได้ระบุถึงองค์ประกอบของพฤติกรรมปกป้องสิ่งแวดล้อมภายใต้อนุกรมวิธานสีเขียว (Green Five-Taxonomy) ประกอบด้วยพฤติกรรม 1) การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม (Conserving) 2) การทำงานอย่างยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม (Working Sustainably) 3) การหลีกเลี่ยงการกระทำที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อสิ่งแวดล้อม (Avoiding Harm) 4) การมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม (Influencing Others) และ 5) การริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม (Taking Initiative) ขณะที่ Norton et al. (2015) ก็ระบุถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมสีเขียวว่าประกอบด้วยปัจจัย 1) บริบทด้านสถาบัน องค์กร ผู้นำและทีม 2) ด้านบุคคล ระหว่างบุคคลและภายในตัวบุคคล และ 3) สถานะแรงจูงใจด้านการควบคุมและความมีอิสระ โดยปัจจัยบริบทด้านผู้นำประกอบด้วย พฤติกรรมสีเขียว รูปแบบภาวะผู้นำ กิจกรรมและทัศนคติของผู้นำ ภายใต้ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม เมื่อพนักงานรับรู้ถึงพฤติกรรมรับผิดชอบของผู้นำก็จะเกิดการแลกเปลี่ยนและเลียนแบบพฤติกรรมดังกล่าวซึ่งส่วนหนึ่งปรากฏออกมาในรูปของพฤติกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมหรือพฤติกรรมสีเขียว โดยดำเนินไปพร้อมๆ กับการเกิดความเชื่อ 3 ส่วนภายใต้ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Ajzen & Fishbein, 2005) ได้แก่ 1) ความเชื่อในพฤติกรรมของผู้นำว่าเป็นสิ่งที่ดี (Behavior Belief) นำไปสู่การเกิดทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมรับผิดชอบ ซึ่งจะนำไปสู่ความตั้งใจในพฤติกรรมและเกิดเป็นพฤติกรรมรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมขึ้น 2) ความเชื่อของพนักงานต่อความต้องการของสังคม (Normative Belief) โดยเฉพาะคนใกล้ชิด นำไปสู่การคล้อยตามบรรทัดฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมรับผิดชอบที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับพนักงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความตั้งใจในพฤติกรรมและเกิดพฤติกรรมรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมขึ้น และ 3) การควบคุมพฤติกรรมจากความเชื่อของพนักงานด้านการส่งเสริมให้เกิดการแสดงพฤติกรรม (Control Belief) ส่งผลให้เกิดการรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรมรับผิดชอบที่เกิดขึ้นกับตัวพนักงานที่รู้สึกว่าจะสามารถแสดงออกได้ไม่ยาก นำไปสู่ความตั้งใจในพฤติกรรมและ

ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2565)

เกิดพฤติกรรมรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมขึ้น เมื่อพนักงานรับรู้พฤติกรรมรับผิดชอบต่อผู้บริหารระดับสูงสุดจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมสีเขียวขึ้น ซึ่งนำไปสู่สมมติฐาน

H3: พฤติกรรมรับผิดชอบต่อผู้นำมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสีเขียวของพนักงาน โดยการศึกษาครั้งนี้ใช้แนวคิดพฤติกรรมสีเขียวของพนักงานของ Boiral & Paillé (2012) และมีกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการทำวิจัย

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจกับพนักงานในบริษัทที่มีการพัฒนายั่งยืน โดยใช้แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นเพื่อนำมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุในรูปของตัวแบบสมการโครงสร้าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่เป็นสมาชิกดัชนีความยั่งยืนระดับสากล Dow Jones Sustainability Indices (DJSI) กลุ่ม DJSI World ประจำปี 2561 จำนวน 8 บริษัท ได้แก่ 1) ธนาคารไทยพาณิชย์ 2) ธนาคารกรุงไทย 3) ปตท.สำรวจและผลิตปิโตรเลียม 4) ปตท. 5) ซีพี ออลล์ 6) พีทีที โกลบอล เคมิคอล 7) ปูนซิเมนต์ไทย และ 8) เซ็นทรัลพัฒนา จำนวนทั้งสิ้น 327,779 คน คำนวณกลุ่มตัวอย่างตาม Cochran (1963) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ร้อยละ 5 ปรับแก้เมื่อประชากรมีจำนวนจำกัดได้เท่ากับ 384 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ 400 คน สุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอนประกอบด้วย แบบเจาะจงกับบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ที่เป็นสมาชิกดัชนีความยั่งยืน กลุ่ม DJSI World 8 บริษัท แบบโควตาและแบบสะดวกกับพนักงานบริษัทละ 50 คน ที่ยินดีตอบแบบสอบถามโดยเก็บข้อมูลช่วงระหว่างเดือน มิ.ย.-ส.ค. 2563

เครื่องมือ แบบสอบถามช่วงมาตร 6 ระดับที่พัฒนาขึ้นโดยปรับปรุงคำถามให้เหมาะสมกับบริบทการศึกษาจำนวน 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ การศึกษา ตำแหน่ง อายุและประสบการณ์การทำงาน ส่วนที่ 2 ขีดความสามารถภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อผู้นำพัฒนาขึ้นตาม Muff et al. (2020) มีคำถาม 45 ข้อ 5 องค์ประกอบ ภายใต้โดเมนพื้นฐานการปฏิบัติด้านความรู้ ทักษะและทัศนคติ ประกอบด้วย ขีดความสามารถ 1) การสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสีย 2) การมุ่งจริยธรรมและค่านิยม 3) การตระหนักรู้แห่งตน 4) การคิดเชิงระบบ และ 5) การมุ่งการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม (1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 6 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง) ส่วนที่ 3 พฤติกรรมรับผิดชอบต่อผู้นำพัฒนาขึ้นตาม Van der Duijn et al. (2014) มีคำถาม 9 ข้อ 3 องค์ประกอบ ประกอบด้วยพฤติกรรมรับผิดชอบต่อที่มีต่อ 1) ผู้มีส่วนได้เสียภายใน 2) ผู้มีส่วนได้เสียภายนอก และ 3) สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ ส่วนที่ 4 พฤติกรรมสีเขียวของพนักงาน พัฒนาขึ้นตาม Boiral & Paillé (2012) มีคำถาม 10 ข้อ 3 องค์ประกอบ ประกอบด้วยพฤติกรรม 1) การคิดริเริ่มด้านสิ่งแวดล้อม 2) การมีส่วนร่วมการเป็นพลเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม 3) การช่วยเหลือสิ่งแวดล้อม (ส่วนที่ 3 และ 4: 1 = ไม่ปฏิบัติเลย, 6 = ปฏิบัติเป็นประจำ)

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่น ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) พบว่าคำถามทุกข้อมีค่า IOC = 1.00 ซึ่ง > 0.50 แสดงว่าสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและเนื้อหาที่ต้องการวัด ขณะที่ความน่าเชื่อถือตรวจสอบจากสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟากับตัวอย่างจำนวน 30 ราย พบว่ามีค่าระหว่าง 0.71-0.97 ซึ่ง > 0.7 ถือมีความเชื่อมั่นและยอมรับได้ (Nunnally, 1978) ดังตารางที่ 1 และ 2

การตรวจสอบความเป็นไค้งปกติ พิจารณาจากความโด่งและความเบ้ (Tabachnick & Fidell, 2007) ตามเกณฑ์ +3.00 (Kline, 2005) พบว่าข้อมูลทุกแนวคิดมีลักษณะกระจายตัวปกติ โดยมีค่าระหว่าง -0.87-2.12 ดังตารางที่ 2

ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2565)

การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์วิเคราะห์ด้วยสถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลระดับตัวแปรวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแบบมาตรวัดวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และตัวแบบสมการโครงสร้างวิเคราะห์ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาดัชนีความสอดคล้อง $\chi^2/df < 5.00$, RMSEA < 0.08 , GFI > 0.90 , CFI > 0.90 และ NNFI > 0.90 (Hooper et al., 2008) ค่าน้ำหนักมาตรฐาน > 0.30 ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ (Hair et al., 1998) ความตรงเชิงลู่เข้าตรวจสอบจากค่า t-value ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Holmes-Smith, 2001) และความน่าเชื่อถือทางโครงสร้างตรวจสอบจากค่าความเชื่อมั่นเชิงองค์ประกอบ (Composite Reliability: CR) และค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted: AVE) ตามเกณฑ์ CR > 0.6 และ AVE > 0.5 (Fornell & Larcker, 1981) สำหรับค่าความสัมพันธ์และอิทธิพลได้แก่ ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง (ϕ) และตัวแปรสังเกตได้ (r) และค่าสัมประสิทธิ์ γ และ β ระดับสูงมาก, สูง, ปานกลางและต่ำเท่ากับ 0.70+, 0.51-0.69, 0.36-0.50 และ 0.10-0.35 ตามลำดับ (Leech et al., 2005)

ผลการวิจัย

ข้อมูลประชากรศาสตร์

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เพศหญิงร้อยละ 58.75 ปริณญาตร้อยละ 64.75 ตำแหน่งพนักงาน ร้อยละ 55.00 อายุเฉลี่ย 35.65 ปี (SD = +8.80) และประสบการณ์ทำงานเฉลี่ย 7.92 ปี (SD = +7.60)

ข้อมูลค่าเฉลี่ยตัวแปรและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

จากตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตได้ชี้วัดความสามารถภาวะผู้นำที่รับผิดชอบของผู้นำ พฤติกรรมรับผิดชอบต่อผู้นำ และพฤติกรรมสีเขียวของพนักงานทุกองค์ประกอบมีค่าระหว่าง 4.52-4.98 ซึ่งอยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การขนาดแอลฟา (N = 400)

ตัวย่อ	องค์ประกอบ/ตัวแปร	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ	α (n = 30)
RLC	RLC01 การสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสีย	4.79	+0.71	สูง	2	0.92
	RLC02 การมุ่งจริยธรรมและค่านิยม	4.60	+0.71	สูง	4	0.71
	RLC03 การตระหนักรู้แห่งตน	4.57	+0.78	สูง	5	0.72
	RLC04 การคิดเชิงระบบ	4.86	+0.68	สูง	1	0.76
	RLC05 การมุ่งการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม	4.76	+0.73	สูง	3	0.89
CSR	CSR01 พฤติกรรมรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียภายใน	4.70	+0.85	สูง	2	0.88
	CSR02 พฤติกรรมรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก	4.58	+0.88	สูง	3	0.94
	CSR03 พฤติกรรมรับผิดชอบต่อสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ	4.93	+0.84	สูง	1	0.94
EGB	EGB01 พฤติกรรมคิดริเริ่มด้านสิ่งแวดล้อม	4.52	+0.88	สูง	3	0.94
	EGB02 พฤติกรรมมีส่วนร่วมเป็นพลเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	4.95	+0.78	สูง	2	0.92
	EGB03 พฤติกรรมช่วยเหลือสิ่งแวดล้อม	4.98	+0.82	สูง	1	0.90

หมายเหตุ: ระดับ 1.00-2.67 = ต่ำ, 2.68-4.35 = ปานกลาง, 4.36-6.00 = สูง, RLC = ชีตความสามารถภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อผู้นำ, CSR = พฤติกรรมรับผิดชอบต่อผู้นำ, EGB = พฤติกรรมสีเขียวของพนักงาน

ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2565)

ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง

จากตารางที่ 2 ตัวแปรแฝงวัดความสามารถภาวะผู้นำที่รับผิดชอบของผู้นำ พฤติกรรมรับผิดชอบต่อผู้นำ และพฤติกรรมเสียของพนักงานมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.72-4.82 ซึ่งอยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.54-0.70 ซึ่งอยู่ในระดับสูงถึงสูงมาก ตัวแปรแฝงมีความตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity) โดยพิจารณาค่ารากที่สองของ AVE ในแนวเส้นทแยงมุมที่มากกว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่อยู่ในแถวและหลักเดียวกัน (Sakdanuwatwong, 2020)

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงและความตรงเชิงจำแนก (N = 400)

	RLC	CSR	EGB	$\bar{X}$ (SD)	α (N = 30)	ความเบ้	ความโด่ง
1) RLC	0.71^a			4.72 (+0.55)	0.94	-0.56	0.63
2) CSR	0.54**	0.84^a		4.74 (+0.77)	0.95	-0.85	1.68
3) EGB	0.59**	0.70**	0.71^a	4.82 (+0.63)	0.97	-0.87	2.12

หมายเหตุ: * คือ $p < 0.05$, ** คือ $p < 0.01$, ^a คือ รากที่สองของ AVE (จากตารางที่ 3)

ข้อมูลตัวแบบมาตรวัด

จากตารางที่ 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ตัวชี้วัดประกอบทุกตัวในตัวแปรแฝงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($t > 2.576$) โดยมีค่าน้ำหนักมาตรฐานระหว่าง 0.31-0.89 ซึ่ง > 0.3 นั้นหมายถึง การมีความตรงเชิงลู่เข้า (Convergent Validity) แสดงว่าตัวชี้วัดประกอบแต่ละตัวสามารถวัดตัวแปรแฝงของตนได้ดีเท่าเทียมกัน และตัวแปรแฝงทุกตัวมีค่า CR ระหว่าง 0.70-0.87 ซึ่ง > 0.6 และค่า AVE ระหว่าง 0.50-0.73 ซึ่ง > 0.5 นั้นหมายถึง การมีความน่าเชื่อถือทางโครงสร้าง (Construct Reliability) แสดงว่าตัวแปรแฝงมีความน่าเชื่อถือสูง

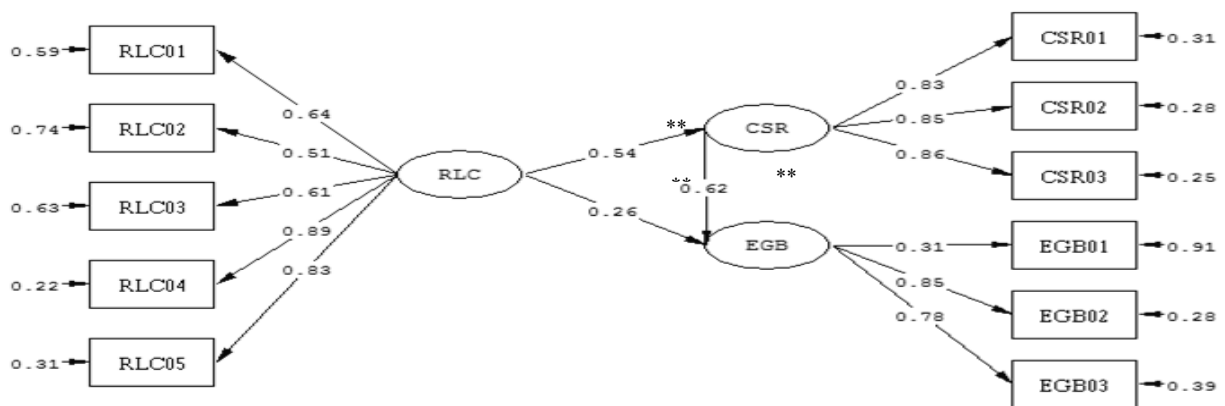
ตารางที่ 3 การตรวจสอบความตรงเชิงลู่เข้าและความน่าเชื่อถือทางโครงสร้างตัวแบบมาตรวัด (N = 400)

ตัวแปรแฝง	ตัวชี้วัดประกอบ	น้ำหนักมาตรฐาน	t-value	CR	AVE
RLC	RLC01	0.641	12.918**	0.829	0.503
	RLC02	0.514	9.898**		
	RLC03	0.607	12.076**		
	RLC04	0.885	20.162**		
	RLC05	0.829	18.303**		
CSR	CSR01	0.832	18.642**	0.886	0.721
	CSR02	0.850	19.252**		
	CSR03	0.865	19.759**		
EGB	EGB01	0.307	5.484**	0.704	0.507
	EGB02	0.850	17.876**		
	EGB03	0.780	16.047**		

หมายเหตุ: * คือ $p < 0.05$, ** คือ $p < 0.01$, CR คือ Composite Reliability, AVE คือ Average Variance Extract

ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2565)

ข้อมูลตัวแบบสมการโครงสร้าง



ภาพที่ 2 ตัวแบบสมการโครงสร้าง

จากภาพที่ 2 $\chi^2/df < 1.62$ (< 5.00), $RMSEA < 0.038$ (< 0.08), $GFI = 0.975$ (> 0.90), $CFI = 0.995$ (> 0.90) และ $NNFI = 0.994$ (> 0.90) แสดงว่าตัวแบบสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สำหรับสมมติฐานได้รับการยอมรับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดย H1 ($\gamma = 0.54$, $p < 0.01$), H2 ($\gamma = 0.26$, $p < 0.01$) และ H3 ($\beta = 0.62$, $p < 0.01$)

ตารางที่ 4 สัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม อิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อม

ตัวแปรเหตุ	RLC			CSR		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE
CSR	0.541**	-	0.541**			
EGB	0.259**	0.333**	0.592**	0.615**	-	0.615**

หมายเหตุ: * คือ $p < 0.05$, DE คือ Direct Effect, IE คือ Indirect Effect, TE คือ Total Effect

จากตารางที่ 4 ชี้ความสามารถภาวะผู้นำที่รับผิดชอบของผู้นำ (RLC) มีอิทธิพลทางตรงและโดยรวมต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อผู้นำ (CSR) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (DE = 0.541, $p < 0.01$) ระดับสูง ขณะที่ชี้ความสามารถภาวะผู้นำที่รับผิดชอบของผู้นำ (RLC) มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมสีเขียวของพนักงาน (EGB) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (DE = 0.259, $p < 0.01$) ระดับต่ำ และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมสีเขียวของพนักงาน (EGB) ผ่านพฤติกรรมรับผิดชอบต่อผู้นำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (IE = 0.333, $p < 0.01$) ระดับต่ำ โดยมีอิทธิพลโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (TE = 0.592, $p < 0.01$) ระดับสูง ขณะที่พฤติกรรมรับผิดชอบต่อผู้นำ (CSR) มีอิทธิพลทางตรงและโดยรวมต่อพฤติกรรมสีเขียวของพนักงาน (EGB) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (DE = 0.615, $p < 0.01$) ระดับสูง

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การศึกษานี้สามารถสรุปได้ว่า ชีตความสามารถภาวะผู้นำที่รับผิดชอบของผู้นำมีผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อผู้นำที่มีต่อผู้ ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมสีเขียวของพนักงาน ซึ่งสามารถอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ชีตความสามารถภาวะผู้นำที่รับผิดชอบของผู้นำมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อผู้นำ เนื่องจากเมื่อผู้บริหารระดับสูงสุดที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่ประกอบด้วยความรู้และทัศนคติด้านความรับผิดชอบต่อ ซึ่งเป็นการรู้เกี่ยวกับ 1) การสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสียโดยสามารถระบุและบูรณาการ มองความขัดแย้งเพื่อความคิด

ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2565)

สร้างสรรค์ และจัดการผลประโยชน์ที่ขัดแย้งกับผู้มีส่วนได้เสีย 2) การมุ่งจริยธรรมและค่านิยมโดยสามารถแยกแยะสิ่งถูกต้องและไม่ถูกต้อง เข้าใจค่านิยมที่ดีและประเด็นทางจริยธรรมที่ยากต่อการตัดสินใจระหว่างทางเลือกที่มีฐานคิดทางจริยธรรมที่ขัดแย้งกัน 3) การตระหนักรู้โดยเข้าใจความสำคัญของผลสะท้อนกลับในกระบวนการเรียนรู้และจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง และมีความรู้เกี่ยวกับตนเอง 4) การคิดเชิงระบบโดยเข้าใจว่าระบบทำงานอย่างไร เข้าใจการพึ่งพาและการเชื่อมระหว่างกันของระบบและความท้าทายและโอกาสที่ยั่งยืน และ 5) การมุ่งการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมโดยเข้าใจความสำคัญของวิสัยทัศน์ที่สร้างแรงบันดาลใจในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการ เข้าใจตัวขับเคลื่อนนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ เข้าใจสภาพ หน้าที่และพลวัตของกระบวนการเปลี่ยนแปลง และทัศนคติด้าน 1) การสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสียด้านการเห็นอกเห็นใจและปรารถนาที่จะช่วยเหลือผู้อื่น การเป็นคนเปิดเผยและน่าไว้วางใจ และมีทัศนคติที่ดีต่อผู้มีส่วนได้เสียที่หลากหลาย 2) การมุ่งจริยธรรมและค่านิยมอย่างรับผิดชอบโดยเป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต มีทัศนคติที่ดีต่อการค้นหาความเป็นธรรมและมีความรับผิดชอบต่อสังคมและความยั่งยืน 3) การตระหนักรู้ยอมรับรับผิดชอบโดยการมีทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับการสะท้อนกลับตนเอง การสะท้อนกลับด้านพฤติกรรมและการแบ่งปันความท้าทายในการพัฒนาตนเอง 4) การคิดเชิงระบบโดยการมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานข้ามศาสตร์และขอบเขต การปกป้องมุมมองระยะยาวและการให้มุมมองต่อคนรุ่นหนึ่งสู่คนอีกรุ่นหนึ่ง และ 5) การมุ่งการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมโดยเป็นคนเปิดเผย อยากรู้อยากเห็น และกล้าหาญ ยืดหยุ่นและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและมีวิสัยทัศน์ในการหาทางแก้ไขปัญหาสังคม ทั้งความรู้และทัศนคติจะทำให้ผู้บริหารระดับสูงสุดมีความตั้งใจในพฤติกรรมและมีความพยายามแสดงพฤติกรรมรับผิดชอบออกมาในรูปของทักษะความชำนาญอย่างรับผิดชอบด้าน 1) การสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสียด้วยการริเริ่มและกลั่นกรองบทสนทนากับผู้มีส่วนได้เสีย กำหนดความสำคัญของผลประโยชน์ที่แตกต่างกันที่ได้รับของผู้มีส่วนได้เสียเพื่อหาฉันทามติและการใช้ทักษะเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสียในระยะยาว 2) การมุ่งจริยธรรมและค่านิยมด้วยการตั้งคำถามเชิงวิพากษ์และการปรับค่านิยม ปฏิบัติตามหลักจริยธรรมและค่านิยมที่ดีแห่งตนและทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี 3) การตระหนักรู้ตนเองด้วยการเรียนรู้จากความสำเร็จและผิดพลาด สะท้อนกลับทางพฤติกรรมแบบแผนทางจิตใจและอารมณ์ของตนเอง และปรับรูปแบบการสื่อสารอย่างเหมาะสม 4) การคิดเชิงระบบด้วยการจัดการกับความซับซ้อนและความคลุมเครือ ประเมินผลที่ตามมาของการตัดสินใจเกี่ยวกับระบบและการมองภาพใหญ่และเชื่อมโยงมากกว่าการมองแบบแยกส่วน และ 5) การมุ่งการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมด้วยการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ กระทำเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความคิดสู่การปฏิบัติและตั้งคำถามถึงสภาพที่เป็นอยู่และระบุถึงขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงเพื่ออนาคตที่ยั่งยืน เมื่อผู้นำมีขีดความสามารถภาวะผู้นำรับผิดชอบจะส่งผลให้ผู้นำเกิดพฤติกรรมรับผิดชอบสังคมและสิ่งแวดล้อมที่มีต่อ 1) ผู้มีส่วนได้เสียภายใน โดยให้ความช่วยเหลือด้านความปลอดภัยในการทำงานและการดูแลสุขภาพ ให้การฝึกอบรมและพัฒนา และให้การปกป้องการล่วงละเมิดพนักงาน 2) ผู้มีส่วนได้เสียภายนอก โดยเคารพต่อผู้ส่งมอบปัจจัยการผลิต ลูกค้าและบริษัทคู่แข่ง และ 3) สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ โดยเพิ่มความตระหนักด้านความยั่งยืนของสิ่งแวดล้อมแก่พนักงาน ลดของเสียและหรือมลพิษภายในบริษัทและห่วงโซ่อุปทาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Rahmawati et al. (2021) ที่ระบุว่า ขีดความสามารถซึ่งประกอบด้วย แรงจูงใจ คุณลักษณะ แนวคิดแห่งตน ความรู้และทักษะ มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการในประเทศไทยอินโดนีเซีย และ Spencer & Spencer (1993) ที่ระบุว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย แรงจูงใจ อุปนิสัย อัตมโนทัศน์ (ทัศนคติ ค่านิยมและภาพลักษณ์แห่งตน) และความรู้ ซึ่งเป็นคุณลักษณะพื้นฐานที่นำไปสู่ความตั้งใจ เมื่อตั้งใจก็จะมีพฤติกรรมพยายามทำงานโดยใช้ทักษะที่มีกับการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับ Stahl & De Luque (2014) ที่ระบุว่า องค์ประกอบด้านลักษณะของผู้นำที่ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคล ความรู้ความเข้าใจ/เหตุผล ค่านิยม/ปรัชญาทางศีลธรรม สภาวะทางอารมณ์ และลักษณะทางประชากรศาสตร์ซึ่งเป็นคุณลักษณะของขีดความสามารถภาวะผู้นำที่รับผิดชอบของผู้นำจะนำไปสู่ความตั้งใจในพฤติกรรมและพฤติกรรมรับผิดชอบ

สมมติฐานที่ 2 ขีดความสามารถภาวะผู้นำที่รับผิดชอบของผู้นำมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสีเขียวของพนักงาน เนื่องจากเมื่อผู้บริหารระดับสูงสุดซึ่งมีคุณลักษณะที่ประกอบด้วยความรู้ ทักษะและทัศนคติเกี่ยวความรับผิดชอบต่อสังคมที่ส่งผลให้เกิด

ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2565)

ความสามารถด้าน 1) การสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสีย 2) การมุ่งจริยธรรมและค่านิยม 3) การตระหนักรู้แห่งตน 4) การคิดเชิงระบบ และ 5) การมุ่งการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม ส่งผลให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ พัฒนาเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงคุณลักษณะตนเองด้านความรู้ ทักษะ โดยเฉพาะทัศนคติ ตามการกระตุ้นของผู้บริหารระดับสูงสุด กลายมาเป็นขีดความสามารถภาวะผู้นำที่รับผิดชอบในตัวพนักงาน นำไปสู่พฤติกรรมสีเขียว ซึ่งเกิดขึ้นภายใต้ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ระบุว่า การเรียนรู้สัมพันธ์กับการรับรู้สิ่งกระตุ้นการเรียนรู้ เมื่อพนักงานรับรู้ถึงขีดความสามารถภาวะผู้นำที่รับผิดชอบของผู้นำ จะแสดงพฤติกรรม 1) การคิดริเริ่มด้านสิ่งแวดล้อม 2) การมีส่วนร่วมการเป็นพลเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ 3) การช่วยเหลือสิ่งแวดล้อม ซึ่งสอดคล้องกับ Kim & Kim (2013) ที่ระบุว่า ขีดความสามารถทางศีลธรรมของผู้นำมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีต่อผู้นำ และสอดคล้องกับ Norton et al. (2015) ที่ระบุว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมสีเขียวเป็นผลจากปัจจัยบริบทผู้นำประกอบด้วย พฤติกรรมสีเขียว รูปแบบภาวะผู้นำ กิจกรรมและทัศนคติของผู้นำ

สมมติฐานที่ 3 พฤติกรรมรับผิดชอบต่อผู้นำมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสีเขียวของพนักงาน เนื่องจากเมื่อผู้บริหารระดับสูงสุดแสดงพฤติกรรมรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมที่มีต่อ 1) ผู้มีส่วนได้เสียภายใน 2) ผู้มีส่วนได้เสียภายนอก และ 3) สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ พนักงานจะแลกเปลี่ยนโดยเลียนแบบพฤติกรรมดังกล่าว เกิดเป็นพฤติกรรมพฤติกรรมสีเขียวขึ้นภายใต้ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม ซึ่งเกิดขึ้นพร้อมๆ กับการเกิดความเชื่อในพฤติกรรมรับผิดชอบต่อความเป็นสิ่งที่ดี (Behavior Belief) จากการสังเกตและประเมินพฤติกรรมในตัวผู้บริหารระดับสูงสุด นำไปสู่การเกิดทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะนำไปสู่ความตั้งใจในพฤติกรรมและเกิดพฤติกรรมรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมขึ้น การเกิดความเชื่อต่อความต้องการของสังคม (Normative Belief) โดยเฉพาะคนใกล้ชิดอย่างผู้บริหารระดับสูงสุดที่ต้องการให้พนักงานแสดงพฤติกรรมรับผิดชอบต่อสังคม นำไปสู่การคล้อยตามบรรทัดฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะนำไปสู่ความตั้งใจในพฤติกรรมและเกิดพฤติกรรมรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมในตัวพนักงานขึ้น ขณะเดียวกันการควบคุมพฤติกรรมจากความเชื่อด้านการส่งเสริมให้เกิดการแสดงพฤติกรรมรับผิดชอบต่อพนักงาน (Control Belief) ส่งผลให้เกิดการรับรู้ถึงการควบคุมว่าแสดงออกได้ไม่ยากเนื่องจากพฤติกรรมรับผิดชอบต่อผู้บริหารระดับสูงสุดขององค์กร ซึ่งจะนำไปสู่ความตั้งใจในพฤติกรรมและพฤติกรรมรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมในตัวพนักงานขึ้น เมื่อพนักงานรับรู้ถึงพฤติกรรมรับผิดชอบต่อผู้บริหารระดับสูงสุดจะส่งผลให้พฤติกรรมสีเขียวเกิดขึ้นโดยเกิด 1) การคิดริเริ่มด้านสิ่งแวดล้อม 2) การมีส่วนร่วมการเป็นพลเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ 3) การช่วยเหลือสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับ Sabokro et al. (2021) และ Kongrerk (2017) ที่ระบุว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรมีผลต่อพฤติกรรมสีเขียวของพนักงาน และสอดคล้องกับ Norton et al. (2015) ที่ระบุว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมสีเขียวของพนักงานจากปัจจัยบริบทผู้นำได้แก่ พฤติกรรมสีเขียว รูปแบบภาวะผู้นำ กิจกรรมและทัศนคติของผู้นำ

สำหรับข้อเสนอแนะทางการบริหาร องค์กร ผู้นำหรือฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทที่มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน ควรประเมินและพัฒนาเพื่อปิดช่องว่างความรู้ ทักษะและทัศนคติผู้บริหารระดับสูงสุดด้านความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อให้เกิดขีดความสามารถภาวะผู้นำที่รับผิดชอบด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสีย การมุ่งจริยธรรมและค่านิยม การตระหนักรู้แห่งตน การคิดเชิงระบบ และการมุ่งการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม โดยเฉพาะการคิดเชิงระบบ ซึ่งจะส่งผลให้พฤติกรรมรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของผู้บริหารระดับสูงสุดที่มีต่อผู้มีส่วนได้เสียภายในและภายนอก และสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติเพิ่มขึ้น ตลอดจนพฤติกรรมสีเขียวของพนักงานด้านการคิดริเริ่มด้านสิ่งแวดล้อม การมีส่วนร่วมการเป็นพลเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และการช่วยเหลือสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้นด้วย โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมการเป็นพลเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ขณะที่ข้อเสนอแนะทางทฤษฎีจากข้อค้นพบที่ว่า พฤติกรรมรับผิดชอบต่อผู้นำแสดงบทบาทสำคัญระหว่างขีดความสามารถภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อผู้นำ และพฤติกรรมสีเขียวของพนักงานในรูปตัวแปรส่งผ่าน นักวิจัยควรให้ความสำคัญและนำมาศึกษาต่อไป สำหรับข้อเสนอแนะการทำวิจัย ครั้งต่อไปควรศึกษาเกี่ยวกับพนักงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมหรือเปลี่ยนตัวแปรขีดความสามารถภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมเป็นตัวแปรขีดความสามารถสีเขียวแทนเพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษา

ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2565)

เอกสารอ้างอิง

- กรมควบคุมมลพิษ. (2563). สถานการณ์คุณภาพสิ่งแวดล้อมของประเทศไทย ปี 2563. สืบค้นจาก www.pcd.go.th/pcd_news/11873.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (2005). The Influence of Attitudes on Behavior. In D. Albarracín, B. Johnson & M. Zanna. (eds.). *The Handbook of Attitudes* (pp. 173-221). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Aprile, M., & Fiorillo, D. (2017). Water conservation behavior and environmental concerns: Evidence from a representative sample of Italian individuals. *Journal of Cleaner Production*, 159, 119-129.
- Bosnjak, M., Ajzen, I., & Schmidt, P. (2020). The Theory of planned behavior: Selected recent advances and applications. *Europe's Journal of Psychology*, 16(3), 352-356.
- Boiral, O., & Paillé, P. (2012). Organizational Citizenship Behaviour for the Environment: Measurement and Validation. *Journal of Business Ethics*, 109, 431-445.
- Boyatzis, R. (2008). Competencies in the 21st century. *Journal of Management Development*, 27(1), 5-12.
- Boyatzis, R., & Ratti, F. (2009). Emotional, social and cognitive intelligence competencies distinguishing effective Italian managers and leaders in a private company and cooperatives. *Journal of Management Development*, 28(9), 821-838.
- Carroll, A. (2016). Carroll's pyramid of CSR: Taking another look. *International Journal of Corporate Social Responsibility*, 1(3), 1-8.
- Cochran, W. (1963). *Sampling Techniques*. 2nd ed. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Crane, A., Matten, D., & Spence, L. (2008). *Corporate Social Responsibility: Readings and Cases in a Global Context*. 2nd ed. London: Routledge.
- Fornell, C., & Larcker, D. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Hair, J., Anderson, R., Tatham, R., & Black, W. (1998). *Multivariate Data Analysis*. 5th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Healey, J. (2007). *Radical Trust: How Today's Great Leaders Convert People to Partners*. New York: Wiley.
- Holmes-Smith, P. (2001). *Introduction to structural equation modelling using LISREL*. Perth: ACSPRI-Winter Training Program.
- Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. (2008). Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60.
- Kaewkerd, S. (2018). Influence of Corporate Information Disclosure on Community and Society Development on Firm's Marketing Performance of Companies Listed on The Stock Exchange of Thailand. *PSAKU International Journal of Interdisciplinary Research*, 7(1), 191-199.
- Kim, T., & Kim, M. (2013). Leaders' moral competence and employee outcomes: The effects of psychological empowerment and person-supervisor fit. *Journal of Business Ethics*, 112(1), 155-166.
- Kline, R. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling*. 2nd ed. New York: Guilford Press.
- Kongrerk, T. (2017). The model of corporate social responsibility, organizational commitment and employee green behavior. *UTCC International Journal of Business and Economics*, 9(2), 17-38.

ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2565)

- Leech, N., Barrett, K., & Morgan, G. (2005). *SPSS for intermediate statistics use and interpretation*. New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- McClelland, D. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1-14.
- Muff, K., Liechti, A., & Dyllick, T. (2020). How to apply responsible leadership theory in practice: A competency tool to collaborate on the sustainable development goals. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(5), 2254-2274.
- Norton, T., Parker, S., Zacher, H., & Ashkanasy, N. (2015). Employee green behavior: A theoretical framework, multilevel review, and future research agenda. *Organization & Environment*, 28(1), 103-125.
- Nunnally, J. (1978). *Psychometric theory*. 2nd ed. New York: McGraw-Hill.
- Ones, D., & Dilchert, S. (2012). Environmental Sustainability at Work: A Call to Action. *Industrial and Organizational Psychology*, 5, 447-469.
- Osagie, E., Wesselink, R., Blok, V., Lans, T., & Mulder, M. (2016). Individual Competencies for Corporate Social Responsibility: A Literature and Practice Perspective. *Journal of Business Ethics*, 135, 233-252.
- Pless, N., Maak, T., & Stahl, G. (2011). Developing responsible global leaders through international service learning programs: The ulysses experience. *Academy of Management Learning & Education*, 10(2), 237-260.
- Purvis, B., Mao, Y., & Robinson, D. (2019). Three pillars of sustainability: in search of conceptual origins. *Sustainability Science*, 14, 681-695.
- Rahmawati, R., Sularso, R., Susanto, A., & Handriyono, H. (2021). Determinants of competency, work behavior and work effectiveness of government apparatus: a case study in Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(5), 211-219.
- Sabokro, M., Masud, M., & Kayedian, A. (2021). The effect of green human resources management on corporate social responsibility, green psychological climate and employees' green behavior. *Journal of Cleaner Production*, 313, 127963.
- Sakdanuwatwong, P. (2020). The role of employees' perception of corporate social responsibility and employee trust on perceived corporate performance for sustainable firm. *Polish Journal of Management Studies*, 22(1), 470-484.
- Singh, R., & Singh, P. (2017). Global Environmental Problems. In R. Singh. (ed.). *Principles and Applications of Environmental Biotechnology for a Sustainable Future: Applied Environmental Science and Engineering for a Sustainable Future* (pp. 13-41). Singapore: Springer.
- Spencer, L., & Spencer, S. (1993). *Competence at work: Model for superior performance*. New York: Wiley.
- Stahl, G., & De Luque, M., (2014). Antecedents of Responsible Leader Behavior: A Research Synthesis, Conceptual Framework, and Agenda for Future Research. *Academy of Management Perspectives*, 28(3), 235-254.
- Swanson, R. (2001). Human resource development and its underlying theory. *Human Resource Development International*, 4(3), 299-312.
- Tabachnick, B., & Fidell, L. (2007). *Using Multivariate Statistics*. 5th ed. New York: Allyn and Bacon.

ปีที่ 11 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2565)

- Tunpornchai, W., & Hensawang, S. (2018). Effects of Corporate Social Responsibility and Corporate Governance on Firm Value: Empirical Evidences of the Listed Companies on the Stock Exchange of Thailand in the SET100. *PSAKU International Journal of Interdisciplinary Research*, 7(1), 161-170.
- Van der Duijn, C., Graafland, J., & Kaptein, M. (2014). Religiosity, CSR Attitudes, and CSR Behavior: An Empirical Study of Executives' Religiosity and CSR. *Journal of Business Ethics*, 123, 437-459.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2022 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).