

พฤติกรรมสนับสนุนการเป็นโรงแรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

BEHAVIORS IN SUPPORT OF BEING AN ENVIRONMENT-FRIENDLY HOTEL

สันติย์ หนูนิล

อาจารย์ประจำสำนักวิชาการบริหารธุรกิจ

คณะอุตสาหกรรมบริการ วิทยาลัยดุสิตธานี

E-mail : sanit_tu45@hotmail.com

บทคัดย่อ

ธุรกิจโรงแรมถือเป็นธุรกิจที่มีความสำคัญมากต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ และมีแนวโน้มที่จะขยายตัวขึ้นในทุกปี ซึ่งธุรกิจโรงแรมเองก็มีส่วนในการทำลายสิ่งแวดล้อม รวมทั้งมีการใช้ทรัพยากรธรรมชาติที่ค่อนข้างสูงในกระบวนการดำเนินงาน ดังนั้นธุรกิจโรงแรมจึงได้หันมาให้ความสำคัญกับปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมมากขึ้น โดยมีการดำเนินการผ่านแนวทางต่างๆ รวมทั้งการส่งเสริมพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรให้มีความตระหนักและมีส่วนร่วมในการแก้ไขและป้องกันปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นในโรงแรม บทความนี้ต้องการนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมสนับสนุนการเป็นโรงแรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เพื่อให้องค์กรนำไปประยุกต์ใช้เพื่อสร้างให้เกิดเป็นโรงแรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมต่อไป

คำสำคัญ : พฤติกรรม โรงแรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ABSTRACT

The hotel business is considered to be a very important business for economic development of the country and tends to expand further every year. However, this business plays its part in destroying the environment and has a relatively high level of natural resource exploitation in its operational process. Therefore, the hotel business has recently paid more attention to the importance of environmental problems, with actions taken via various approaches including promoting the awareness and participation behaviors of employees in the organization in solving and preventing environmental problems. This article aims to present the concepts of behaviors in support of being an environment-friendly hotel for organizations to apply in order to create an environment-friendly hotel in the future.

KEYWORDS : Behavior, Environment-friendly hotel

บทนำ

การเพิ่มขึ้นของปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมทั้งในระดับประเทศ และระดับโลกในปัจจุบัน ทำให้ภาคส่วนต่างๆ ได้ตระหนักถึงความสำคัญ และได้มีการกำหนดมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อเป็นกรอบให้องค์กรต่างๆ นำไปปฏิบัติเพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมกันอย่างกว้างขวาง อาทิ มาตรฐานสากลด้านสิ่งแวดล้อม (ISO - 14001) ที่กำหนดขึ้นโดยองค์การระหว่างประเทศว่าด้วยการมาตรฐาน (International Organization for Standardization: ISO) เพื่อให้องค์กรต่างๆ มีระบบในการรักษาควบคุม และปรับปรุงคุณภาพสิ่งแวดล้อม รวมทั้งป้องกันสุขอนามัยของมนุษย์ สำหรับประเทศไทยเองประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมก็ถือว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากเช่นเดียวกัน โดยได้มีการกำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญฉบับปีพุทธศักราช 2550 โดยเฉพาะมาตราที่ 67 ที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมโดยเป็นการระบุว่า "สิทธิของบุคคลที่จะมีส่วนร่วมทั้งรัฐและชุมชนในการอนุรักษ์ บำรุงรักษาและการได้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและ ความหลากหลายทางชีวภาพ และในการคุ้มครองส่งเสริม และรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ดำรงชีพอยู่ได้อย่างปกติและต่อเนื่องในสิ่งแวดล้อมที่จะไม่ก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพอนามัย สวัสดิภาพ หรือคุณภาพชีวิตของตนย่อมได้รับความคุ้มครองตามความเหมาะสม" สาเหตุสำคัญประการหนึ่งของปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมนั้นเกิดจากกระบวนการผลิตสินค้าและบริการ โดยเฉพาะอุตสาหกรรมการผลิตที่มีการใช้ทรัพยากรธรรมชาติเป็นจำนวนมาก รวมทั้งยังมีส่วนทำลายสิ่งแวดล้อมอีกด้วย อาทิ การปล่อยน้ำเสียและอากาศเป็นพิษ การเกิดขยะเป็นพิษจากกระบวนการผลิต เป็นต้น

ธุรกิจโรงแรมเองถือเป็นอีกธุรกิจหนึ่งที่มีการใช้ทรัพยากร ในกระบวนการดำเนินงานเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะทรัพยากรน้ำ และพลังงานไฟฟ้า รวมทั้งยังสร้างปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมในวงกว้างอีกด้วย สอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า ปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้นในธุรกิจโรงแรมเกี่ยวข้องกับปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม อาทิ ปัญหาด้านการจัดการขยะเป็นพิษที่ไม่ถูกวิธี ปัญหามลภาวะทางน้ำและอากาศ เป็นต้น (Yeung, 2004) จากปัญหาดังกล่าวจึงได้เกิดกระแสให้ธุรกิจโรงแรม หันมาให้ความสนใจกับปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมกันมากขึ้น เช่น การกำหนดมาตรฐานใบไม้เขียว (Green Leaf) มาตรฐาน Green Globe มาตรฐาน Green Key เป็นต้น เพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรในธุรกิจโรงแรมนำไปปฏิบัติ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมสนับสนุนการเป็นโรงแรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เนื่องจากพฤติกรรมของพนักงานในโรงแรมถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาไปสู่การเป็นโรงแรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

แนวคิดโรงแรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ปัจจุบันแนวคิดเกี่ยวกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมถือว่ามี ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง องค์กรต่างๆ ได้ออกมารณรงค์ในเรื่องนี้กันอย่างจริงจัง ไม่ว่าจะเป็นองค์การภาครัฐ หรือภาคเอกชน รวมทั้ง องค์กรในภาคอุตสาหกรรมบริการ โดยเฉพาะธุรกิจโรงแรมที่ให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างยิ่ง เกิดเป็นแนวคิดโรงแรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม หรือแนวคิดโรงแรมสีเขียว (Green Hotel) ขึ้นมา

ความหมายของโรงแรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

นักวิชาการตลอดจนภาคส่วนที่เกี่ยวข้องได้มีการศึกษา และได้ให้นิยามความหมายของโรงแรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมไว้หลากหลาย อาทิ Green Hotel Association (2013) ได้อธิบายความหมายของ ของโรงแรมสีเขียว ไว้ว่า หมายถึง โรงแรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยที่ผู้บริหารของโรงแรมให้ความสำคัญกับการจัดการเพื่อการอนุรักษ์น้ำ พลังงาน การลดปริมาณขยะ รวมทั้งมีการออมเงินส่วนหนึ่งเพื่อดำเนินการในเรื่องดังกล่าว เพื่อช่วยปกป้องโลกใบนี้ ส่วน อรรถเวทย์ พฤกษ์สถาพร และคณะ (2554) ได้สรุปความหมาย โรงแรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (โรงแรมสีเขียว) ว่า หมายถึง ธุรกิจที่พักแรมที่มุ่งเน้นการดำเนินธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพตั้งแต่ขั้นตอนการจัดหาวัตถุดิบที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การใช้ทรัพยากรในช่วงการให้บริการ และการจัดการของเสียที่เกิดขึ้นจากการให้บริการน้อยกว่าหรือเท่ากับ มาตรฐานที่กฎหมายกำหนด เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม การใช้พลังงานและทรัพยากรธรรมชาติอย่างรู้คุณค่า และให้มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด สุพัฒตรา สร้อยเพชร (2553) อธิบายความหมายของโรงแรมสีเขียว หรือโรงแรมใบไม้เขียว ว่าหมายถึง ธุรกิจที่พักแรมที่มุ่งเน้นการดำเนินธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้มีการพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม การใช้พลังงานและทรัพยากรธรรมชาติอย่างรู้คุณค่าและให้มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด สรุปความหมายของ โรงแรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ได้ว่า หมายถึง "การดำเนินงานของธุรกิจโรงแรมที่ใส่ใจกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในทุก ๆ

กระบวนการของธุรกิจ เพื่อให้มีผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้น้อยที่สุด"

ประโยชน์ของโรงแรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

การดำเนินงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมของโรงแรมนั้น จะเกิดผลดีทั้งต่อตัวโรงแรม ชุมชน และสังคมโดยรวม วิวรรณ พงศ์บุรณะกิจ (2553) สรุปถึงประโยชน์ของการดำเนินงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมของโรงแรมไว้ อาทิ ช่วยประหยัดต้นทุนและค่าใช้จ่าย รักษาและพัฒนาคุณภาพทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สามารถขยายผลการพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อมจากโรงแรมสู่ครอบครัว ชุมชน ประเทศชาติ รวมถึงไปสู่ระดับโลก ช่วยเพิ่มรายได้จากการแยกขยะ ช่วยให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม รวมทั้งสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันทางการตลาดทั้งในระดับประเทศ และระดับนานาชาติอีกด้วย

มาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมของโรงแรม

ในการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมของโรงแรมนั้นได้มีการกำหนดมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมให้องค์กรในธุรกิจโรงแรม รวมทั้งองค์กรในภาคอุตสาหกรรมบริการอื่นๆ นำไปเป็นแนวทางในการบริหารจัดการเพื่อมุ่งสู่การเป็นโรงแรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม หรือ เป็นโรงแรมสีเขียว โดยมาตรฐานที่สำคัญๆ ได้แก่

มาตรฐานใบไม้เขียว (Green Leaf) กำหนดขึ้นโดยมูลนิธิใบไม้เขียวเพื่อเป็นมาตรฐานด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมในการดำเนินธุรกิจโรงแรม และการท่องเที่ยวของโครงการใบไม้เขียว โดยมีกำหนดข้อคำถาม (Grading Questionnaires) เพื่อตรวจสอบว่าขั้นตอนต่างๆ ของการดำเนินธุรกิจโรงแรมทำให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม (มูลนิธิใบไม้เขียว, 2556)

มาตรฐาน Green Globe เป็นมาตรฐานที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการตรวจสอบ และรับรองการดำเนินงานที่คำนึงถึงสิ่งแวดล้อมเพื่อให้เกิดความยั่งยืนของธุรกิจด้านการท่องเที่ยวรวมทั้งธุรกิจโรงแรม (Green Globe, 2013)

มาตรฐาน Green Key เป็นมาตรฐานที่จัดทำขึ้นโดยองค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไร (NGO) โดยได้รับการสนับสนุนจากองค์การท่องเที่ยวโลก (World Tourism Organization) และ UNEP เพื่อใช้เป็นแนวทางให้องค์กรด้านการท่องเที่ยวและโรงแรมในการดำเนินธุรกิจเพื่อให้เกิดความตระหนักถึงความสำคัญของสิ่งแวดล้อม (Green Key, 2013)

สรุปเกณฑ์มาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมของธุรกิจโรงแรมที่กำหนดโดยองค์กรต่างๆ ได้ดังนี้

ตารางที่ 1 เกณฑ์มาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมของโรงแรม

เกณฑ์มาตรฐานการจัดการสิ่งแวดล้อม	Green Leaf	Green Globe	Green Key
1. นโยบายและการบริหารจัดการ	✓		✓
2. การจัดซื้อจัดจ้าง	✓	✓	
3. การประหยัดพลังงาน	✓	✓	✓
4. การจัดการน้ำทิ้ง	✓	✓	✓
5. การจัดการขยะและของเสีย	✓	✓	✓
6. คุณภาพอากาศและเสียง	✓		
7. การเก็บ/การจัดการเชื้อเพลิง	✓		
8. ผลกระทบต่อระบบนิเวศ	✓		
9. สังคม/วัฒนธรรม/การมีส่วนร่วม	✓	✓	
10. การให้ข้อมูลผู้รับบริการ/พนักงาน			✓
11. พื้นที่สวน/ที่จอดรถ			✓
12. กิจกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Green Activity)			✓
13. กิจกรรมภายใน (Indoor Activity)			✓
14. อาหารและเครื่องดื่ม (Food & Beverages)			✓

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรม

พฤติกรรมมนุษย์ (Human Behavior) เป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมศาสตร์ (Behavior Science) ซึ่งมีหลักสำคัญคือมุ่งศึกษาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมมนุษย์ และใช้วิธีการศึกษาทางวิทยาศาสตร์ เพื่อให้ได้มาซึ่งความเข้าใจและแนวทางการปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรมมนุษย์และสังคม สาขาวิชาที่มีส่วนสำคัญในการอธิบายพฤติกรรมมนุษย์ เช่น จิตวิทยา สังคมวิทยา และมานุษยวิทยา เป็นต้น นักวิชาการได้มีการอธิบายความหมายของพฤติกรรม (Behavior) ไว้หลากหลาย อาทิ Lussier (2008) ได้อธิบายความหมายของพฤติกรรมไว้เพียงสั้น ๆ ว่า หมายถึง สิ่งที่มนุษย์กระทำหรือพูด Golden (1984) อธิบายว่าพฤติกรรม หมายถึง การกระทำหรือการตอบสนองต่อการกระทำทางจิตวิทยาของแต่ละบุคคลและเป็นปฏิสัมพันธ์ในการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นภายใน หรือภายนอกรวมทั้งการกระทำต่างๆ ที่เป็นไปอย่างมีจุดมุ่งหมาย สามารถสังเกตเห็นได้ หรือเป็นกิจกรรมของการกระทำต่างๆ ที่ได้ผ่านการใคร่ครวญมาแล้วหรือเป็นไปอย่างไม่รู้สึกรู้สีกตัว ส่วน สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ (2550) ได้อธิบายความหมายของพฤติกรรมไว้ว่า คือการกระทำหรือกิริยาอาการที่แสดงออกของบุคคล (Action) ทั้งนี้รวมถึงการงดเว้นการกระทำ (Inaction) ด้วย สามารถสรุปความหมายของพฤติกรรม ได้ว่า หมายถึง "การกระทำหรือการแสดงออกของมนุษย์ทั้งที่รู้ตัวและไม่รู้ตัวเพื่อตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นต่างๆ"

พฤติกรรมสนับสนุนการเป็นโรงแรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

จากการให้ความหมายเกี่ยวกับพฤติกรรม และเกี่ยวกับโรงแรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม สามารถสรุปความหมายของพฤติกรรมสนับสนุนการเป็นโรงแรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมได้ว่า หมายถึง "การกระทำหรือการแสดงออกของบุคลากรในองค์กรที่มีส่วนช่วยในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาไปสู่การเป็นโรงแรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม" โดยบุคลากรทุกระดับมีบทบาทสำคัญในการสร้างให้เกิดเป็นโรงแรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมของปัจเจกบุคคลในองค์กรถือเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างให้เกิดเป็นโรงแรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ตัวอย่างพฤติกรรมสนับสนุนการเป็นโรงแรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม อาทิ การศึกษาของ ชัชพล ทรงสุนทร (2550) เรื่องพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของพนักงานโรงแรม โดยแบ่งพฤติกรรมออกเป็น 3 หมวด ดังนี้

1) พฤติกรรมการอนุรักษ์น้ำในโรงแรม อาทิ ร่วมศึกษาปัญหา เสนอแนะความคิดเห็นเรื่องการประหยัดน้ำ ร่วมวางแผนโครงการการใช้น้ำอย่างประหยัด ร่วมประชุมหาแนวทางรณรงค์การใช้น้ำอย่างประหยัด และไม่เปิดก๊อกน้ำทิ้งไว้ ช่วยกันปิดก๊อกน้ำเมื่อพบเห็นว่ามีคนเปิดทิ้งไว้ เป็นต้น

2) พฤติกรรมการอนุรักษ์พลังงานไฟฟ้าในโรงแรม อาทิ ร่วมวางแผนโครงการประหยัดไฟ ร่วมออกเงิน และวัสดุอุปกรณ์เพื่อช่วยในการทำโครงการประหยัดไฟ ใช้ไฟฟ้าย่างประหยัด และปิดไฟเมื่อเลิกใช้งาน ช่วยปิดประตูห้องที่เปิดเครื่องปรับอากาศ เป็นต้น

3) พฤติกรรมการรักษาสภาพแวดล้อมในโรงแรม อาทิ ร่วมศึกษาปัญหา เสนอความคิดเห็นการกำจัดหรือลดมลพิษในโรงแรม ร่วมประชุมทำโครงการกำจัดขยะและลดมลพิษในโรงแรม ทิ้งขยะลงถัง และไม่ทิ้งขยะเรี่ยราดตามพื้น ช่วยดูแลรักษาความสะอาดสภาพแวดล้อมในโรงแรม เป็นต้น

ส่วนอรรถเวทย์ พงษ์สถาพร และคณะ (2554) ได้สร้างเครื่องมือวัดพฤติกรรมที่สนับสนุนการเป็นโรงแรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยพฤติกรรมต่างๆ ที่หลากหลาย อาทิ พฤติกรรมการเข้าร่วมเป็นกรรมการ คณะทำงาน หรือเป็นผู้ประสานงานในการจัดการสิ่งแวดล้อมของโรงแรม พฤติกรรมการร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจวางแผนหรือเป็นที่ปรึกษาในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในการจัดการสิ่งแวดล้อมของโรงแรม พฤติกรรมการเสนอแนะแนวทางการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อมไปยังผู้รับผิดชอบดำเนินการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมของโรงแรม พฤติกรรมการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการอนุรักษ์พลังงานที่ได้รับจากการอบรมสู่บุคคลอื่น เป็นต้น

จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมที่สนับสนุนการเป็นโรงแรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมนั้นสามารถกระทำได้ในหลายรูปแบบที่แตกต่างกัน ทั้งพฤติกรรมทางอ้อม เช่น การเข้าร่วมเป็นทีมงานหรือคณะทำงานในการร่วมกันคิดวางแผนเพื่อป้องกัน แก้ปัญหา

หรือกำหนดมาตรการในการประหยัลดพลังงานและการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม รวมทั้งพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม หรือการร่วมกันป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นในโรงแรมโดยตรง เช่น การใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างประหยัด การกำจัดขยะอย่างถูกวิธี เป็นต้น

ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมสนับสนุนการเป็นโรงแรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่ามีหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่สนับสนุนการเป็นโรงแรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย ปัจจัยด้านบทบาทผู้บริหาร ปัจจัยด้านการสื่อสาร ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และปัจจัยด้านทัศนคติของพนักงาน (วีรวรรณ วงศ์ปิ่นเพชร และชลิตา วสุวัต, 2552; สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2556; อรรถเวทย์ พฤษ์สถาพร และคณะ, 2554; ชัชพล ทรงสุนทรวงศ์, 2550; Zibarras & Ballinger, 2011; Zobel & Burman, 2004; Kozar & Hiller, 2013) มีรายละเอียด ดังนี้

ปัจจัยด้านบทบาทผู้บริหาร

ผู้นำหรือผู้บริหารถือว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญมากต่อองค์การในทุกๆ ด้าน รวมถึงบทบาทในการเป็นต้นแบบที่ดีให้กับพนักงานในระดับปฏิบัติ ซึ่งในประเด็นด้านผู้นำ (ภาวะผู้นำ) และผู้บริหารโดยทั่วไปมักมีการแยกกันอธิบาย แต่สำหรับในบทความนี้จะเน้นที่บทบาทของผู้บริหารหรือผู้ที่มีผู้ได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานโดยรวมถึงผู้บริหารทุกๆ ระดับในองค์การ ซึ่งโดยทั่วไปภารกิจของผู้บริหารหรือผู้จัดการก็คือ การจัดทำแผนการให้งานบรรลุเป้าหมายโดยใช้ความสามารถในการตัดสินใจ จัดสรรทรัพยากร และควบคุมให้มีการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ Mintzberg (1973) ได้แบ่งบทบาทผู้บริหาร (Management Roles) ออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ประกอบด้วย 1) บทบาทของผู้ดำเนินความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal) ได้แก่ การเป็นประธานในพิธีการผู้นำ การติดต่อประสานงาน 2) บทบาทของผู้ให้ข้อมูล/ข่าวสาร (Informational) ดูแลการได้มา/รับ ส่ง/กระจาย ข้อมูลผู้มีสิทธิให้ข้อมูลแก่บุคคลภายนอก และ 3) บทบาทของผู้มีอำนาจตัดสินใจ (Decision

Making) ริเริ่มโครงการใหม่ จัดการความแปรปรวน/ปัญหา แบ่งสรรทรัพยากร เจรจาต่อรอง

ในการสร้างพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมก็เช่นเดียวกันผู้นำหรือผู้บริหารองค์การถือว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากการดำเนินการในเรื่องดังกล่าวจะสำเร็จเสียมิได้หากขาดการได้รับความสำคัญจากผู้บริหารในองค์การ ตั้งแต่การกำหนดนโยบายและวิสัยทัศน์ขององค์การ การจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรสนับสนุนต่างๆ รวมทั้งการแสดงตนเป็นต้นแบบทางด้านกรใส่ใจและให้ความสำคัญกับการดำเนินธุรกิจที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับการศึกษาของ วีรวรรณ วงศ์ปิ่นเพชร และชลิตา วสุวัต (2552) ที่พบว่า การเห็นแบบอย่างที่เหมาะสมของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของพนักงาน นอกจากนี้ยังพบว่ามีหลายองค์การที่ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้เกิดเป็นโรงแรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม อาทิกรณีของโรงแรมบ้านท้องทราย ที่ผู้บริหารตระหนักและให้ความสำคัญกับเรื่องของแนวคิดการดำเนินธุรกิจที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยกำหนดเป็นนโยบายขององค์การมานานกว่า 20 ปี จนเป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่างๆ อย่างกว้างขวาง

ปัจจัยด้านการสื่อสาร

การสื่อสาร (Communication) ถือเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากต่อการบริหารงานในองค์การ รวมทั้งยังเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การอีกด้วย สรุปความหมายของการสื่อสารได้ว่า หมายถึง การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือข้อมูลข่าวสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจระหว่างผู้ส่งสาร และผู้รับสาร ซึ่งการสื่อสารในองค์การนั้นมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ 1) เพื่อเป็นการแจ้งข้อมูลข่าวสารต่างๆ ให้กับบุคลากรในองค์การทราบ 2) เพื่อสร้างความเชื่อถือ เป็นการสื่อสารที่ต้องการให้ผู้รับสารซึ่งไม่เคยมีความคิดเห็นหรือเชื่อในสิ่งที่ผู้ส่งสารต้องการจะบอกหรือมีความคิดเห็นตรงกันข้าม เพื่อให้ผู้รับสารปฏิบัติตาม เช่น แจ้งให้พนักงานเชื่อและปฏิบัติตามในการช่วยกันประหยัดพลังงาน เป็นต้น 3) เพื่อตอกย้ำความเชื่อถือ เป็นการสื่อสารเพื่อเน้นย้ำให้ผู้รับสารมีความมั่นใจ และมุ่งมั่นที่จะเชื่อถือและปฏิบัติตามอย่างต่อเนื่อง 4) เพื่อให้ปฏิบัติตาม การสื่อสารเพื่อให้ผู้รับสารปฏิบัติตามอาจทำได้โดยการออกคำสั่ง ซึ่งอาจทำให้ผู้รับสาร

อาจปฏิบัติตามด้วยความไม่เต็มใจ และเลิกปฏิบัติตามหรือไม่ปฏิบัติตามเลย (ฉันทน์ เขจรนันท์, 2551)

การสื่อสารเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมก็ย่อมมีผลต่อพฤติกรรมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมด้วยเช่นกันหลายองค์การใช้วิธีการสื่อสารในการเสริมสร้าง การมีส่วนร่วมในกิจกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของพนักงานในองค์กร อาทิ การสื่อสารด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของโรงแรมดุสิต ปริ๊นเซส ศรีนครินทร์ ประกอบด้วย การจัดป้ายสื่อสารให้พนักงานรับรู้เกี่ยวกับนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กร การจัดมุมสิ่งแวดล้อมในองค์กร เพื่อนำเสนอข้อมูล การประหยัดทรัพยากรและภาพกิจกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมขององค์กร การส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์เรื่องข่าวสิ่งแวดล้อม เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2555) นอกจากนี้การสื่อสารยังเป็นปัจจัยสำคัญต่อการนำระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมมาใช้ในองค์กรให้เกิดความสำเร็จอีกด้วย ซึ่งการสื่อสารดังกล่าวจะนำไปสู่การรับรู้ข่าวสารของบุคลากรในองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ Zibarras & Ballinger (2011) ที่พบว่าการศึกษาสัมพันธ์ภายในองค์กรในรูปแบบต่างๆ เช่น การรณรงค์ การติดแผ่นป้ายประชาสัมพันธ์ การจัดอภิปรายของพนักงานในประเด็นด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เป็นแนวทางที่มีความสำคัญมากที่สุดในการที่องค์กรใช้ในการพัฒนาพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของพนักงาน

ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรถือเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญมาก เนื่องจากเป็นการให้ความรู้ การเพิ่มพูนทักษะในด้านต่างๆ ให้บุคลากรในองค์กร เพื่อให้บุคลากรสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับพฤติกรรมการทำงาน Werner & DeSimone (2009) ได้อธิบายความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าหมายถึง กิจกรรมที่มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ โดยองค์กรในอันที่จะพัฒนาความรู้และทักษะในการทำงานของบุคลากร ส่วน Mondy & Noe (2005) อธิบายความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นหน้าที่หลักของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่ใช่แค่เพียงการฝึกอบรม แต่ยังรวมถึงการวางแผนงานอาชีพของแต่ละบุคคล การพัฒนากิจกรรมและการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย นักวิชาการได้แบ่งประเภท

ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ค่อนข้างหลากหลาย อาทิ การเรียนรู้ การฝึกอบรม และการพัฒนา โดยมีความแตกต่างกันในรายละเอียด

ในการพัฒนาพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของพนักงานก็เช่นเดียวกัน องค์การจึงมักนิยมใช้วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบต่างๆ อาทิ การฝึกอบรม การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การส่งพนักงานออกไปสัมมนาที่องค์กรภายนอก เป็นต้น โดยหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในเรื่องของการสร้างให้เกิดความสนใจด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรด้านสิ่งแวดล้อมถือเป็นปัจจัยที่สำคัญมากต่อการนำระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมมาใช้ในองค์กร รวมทั้งถือเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กร และปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุดต่อความสำเร็จของการฝึกอบรมและพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กรก็คือการมีส่วนร่วมของพนักงานนั่นเอง (Zobel & Burman, 2004) สอดคล้องกับ การศึกษาของ อรรถเวทย์ พฤษศยาพร และคณะ (2554) ที่พบว่า การฝึกอบรมและพัฒนาถือเป็นวิธีการที่สำคัญที่สุดที่ทำให้พนักงานในโรงแรมมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อม ตัวอย่างขององค์กรที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดความตระหนักถึงความสำคัญของการเป็นโรงแรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม อาทิ ชุมพร คาบาน่า รีสอร์ท และศูนย์กีฬาทางน้ำที่เปิดโอกาสให้พนักงานพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง ผ่านการฝึกอบรมด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการประยุกต์หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และภูมิปัญญาท้องถิ่นในการดำเนินงานของพนักงานในองค์กร ทำให้เป็นที่สนใจของนักท่องเที่ยวอย่างต่อเนื่อง และธุรกิจประสบความสำเร็จมาจนถึงทุกวันนี้

ปัจจัยด้านทัศนคติของพนักงาน

ทัศนคติ (Attitude) คือ การประเมินถึงสิ่งที่ชอบและไม่ชอบ ทั้งวัตถุสิ่งของ บุคคล หรือเหตุการณ์ เป็นการบอกถึงความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งต่างๆ ทัศนคติเป็นเรื่องเกี่ยวกับสภาพความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้าและสิ่งแวดล้อมต่างๆ รอบตัวเรา เช่น คน สัตว์ สิ่งของ คำพูด เครื่องหมาย รวมทั้งสิ่งที่เป็นนามธรรมอื่นๆ โดยความรู้สึกดังกล่าวอาจเป็นในทางบวก

หรือทางลบ เช่น ชอบหรือไม่ชอบ จึงเป็นการประเมินผล สิ่งแวดล้อมหรือสิ่งเราของบุคคลแต่ละคน ซึ่งทัศนคติมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม โดยทัศนคติคือการสะท้อนค่านิยมพื้นฐาน ความสนใจส่วนบุคคล หรือลักษณะบ่งชี้ของแต่ละบุคคลหรือของกลุ่ม ทัศนคติซึ่งเป็นสิ่งสำคัญของแต่ละบุคคลจะแสดงออกอย่างมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม (Robbins & Judge, 2013) ทัศนคตินั้นมีที่มาจากหลายแหล่ง มีการพัฒนามาตั้งแต่วัยเด็ก จนถึงวัยผู้ใหญ่ แหล่งที่มาของทัศนคติที่สำคัญ ได้แก่ ครอบครัว กลุ่มเพื่อนในวัยเดียวกัน การศึกษา การได้รับข้อมูล วัฒนธรรม ประเพณี และประสบการณ์ของบุคคล ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมที่เหมาะสม (Lussier, 2008) สำหรับปัจจัยภายในองค์การที่มีผลต่อทัศนคติของพนักงาน อาทิ สภาพของการทำงาน การติดต่อสื่อสารในองค์การ สมาชิกภาพ การจัดการ เป็นต้น ซึ่งทัศนคติดังกล่าวจะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน (เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, 2529)

ทัศนคติที่เกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ก็ย่อมมีผลต่อพฤติกรรมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเช่นกัน กล่าวคือหากพนักงานในองค์การมีทัศนคติด้านบวกต่อแนวคิดเกี่ยวกับโรงแรมที่มีมิตรกับสิ่งแวดล้อม ก็แสดงออกถึงพฤติกรรมที่สนับสนุนแนวคิดดังกล่าว ในทางกลับกันหากพนักงานมีทัศนคติด้านลบต่อแนวคิดเกี่ยวกับโรงแรมที่มีมิตรกับสิ่งแวดล้อมก็จะแสดงพฤติกรรมต่อต้านแนวคิดดังกล่าว เช่นเดียวกัน มีงานวิจัยที่สอดคล้อง อาทิ การศึกษาของ Kozar & Hiller (2013) ที่พบว่าทัศนคติเกี่ยวกับสังคมและสิ่งแวดล้อมมีผลต่อพฤติกรรมการบริโภคที่เป็นมิตรกับสังคมและสิ่งแวดล้อม ส่วนการศึกษาของ ชัชพล ทรงสุนทรวงศ์ (2550) นั้นพบว่าทัศนคติต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของพนักงานมีผลต่อพฤติกรรมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น การไม่ปล่อยน้ำให้สูญเปล่า และหมุนเวียนกลับมาใช้ใหม่ การถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับอันตรายของมลพิษทางน้ำให้ผู้ส่วนเกี่ยวข้องทราบ เป็นต้น

บทสรุป

ธุรกิจโรงแรมเองมีส่วนสำคัญในการทำลายสิ่งแวดล้อม รวมทั้งมีการใช้ทรัพยากรธรรมชาติที่ค่อนข้างสูงในกระบวนการดำเนินงาน ดังนั้นธุรกิจโรงแรมจึงหันมาให้ความสำคัญกับปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมกันมากขึ้น โดยมีการดำเนินการผ่านแนวทางต่างๆ รวมทั้งการส่งเสริมพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การให้เกิดความตระหนักและมีส่วนร่วมในการแก้ไขและป้องกันปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นในโรงแรม ซึ่งมีปัจจัยหลายด้านที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมสนับสนุนการเป็นโรงแรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ปัจจัยด้านบทบาทผู้บริหารขององค์การ ปัจจัยด้านการสื่อสารในองค์การ ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งทัศนคติของพนักงานต่อแนวคิดเกี่ยวกับโรงแรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งทัศนคติดังกล่าวจะส่งผลต่อพฤติกรรมต่อไป

หากธุรกิจโรงแรมสามารถดำเนินงานให้เป็นไปตามมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมดังกล่าวแล้ว จะนำไปสู่การเป็นโรงแรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและเกิดการพัฒนาที่สมดุลอย่างยั่งยืนต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1) การจะสร้างให้เกิดเป็นโรงแรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมได้นั้น องค์การจะต้องพิจารณาถึงปัจจัยต่างๆ ดังที่ได้กล่าวไปแล้ว โดยผ่านแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาที่หลากหลาย

2) หน่วยงานที่บทบาทสำคัญในเรื่องดังกล่าว อาทิ ฝ่ายการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล จะต้องเป็นหน่วยงานหลักที่ทำหน้าที่ในการสร้างให้พนักงานในองค์การเห็นถึงความสำคัญของการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม โดยดำเนินการผ่านกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์การ

3) ผู้บริหารในองค์การถือว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทความสำคัญมากในการสร้างให้เกิดความตระหนักในประเด็นปัญหาดังกล่าวให้กับบุคลากรในองค์การเพื่อให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญและแสดงออกในเชิงพฤติกรรมอย่างเป็นรูปธรรม

บรรณานุกรม

- ข้าพล ทรวงสุนทรวงศ์. 2550. **พฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของพนักงานโรงแรม: กรณีศึกษาโรงแรมระดับ 4 และ 5 ดาว ในกรุงเทพมหานคร.** กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยดุสิตธานี.
- ณัฐรุพันธ์ เขจรนันท์. 2551. **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- เทพนม เมืองแมน และสวีส สุวรรณ. 2529. **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- มูลนิธิใบไม้เขียว. 2556. **มาตรฐานโรงแรมเพื่อโลกสวย.** (ออนไลน์). เข้าถึงเมื่อ 5 กรกฎาคม 2556 จาก http://www.greenleafthai.org/th/green_standard/
- วิวรรณ์ พงศ์บุรณะกิจ. 2553. **โรงแรมใบไม้เขียว: บริการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม.** (ออนไลน์). เข้าถึงเมื่อ 11 ตุลาคม 2556 จาก http://www.kiasia.org/userfiles/C%20Wiwat_The%20Green%20Leaf%20Programme.pdf
- วิวรรณ์ วงศ์ปิ่นเพชร และชลิตา วสุวัต. 2554. "การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของพฤติกรรม การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของ นักศึกษาระดับปริญญาตรี จังหวัดเชียงใหม่." **วารสาร พฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา.** 3 (1), 145-158.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2555. **คู่มือแนวปฏิบัติ ในการพัฒนาโรงแรมในเมืองให้เป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อมพร้อมบริการที่เป็นเลิศ.** กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- สุพัฒตรา สร้อยเพชร. 2553. **การจัดการโรงแรม.** ขอนแก่น: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. 2550. **พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรรถเวทย์ พุกษ์สถาพร และคณะ. 2554. **แนวปฏิบัติในการพัฒนาโรงแรมในเมืองให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม พร้อมบริการที่เป็นเลิศ.** กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา.

- Golden, M. R. 1984. **Longman Dictionary of Psychology and Psychiatry.** New York: Longman.
- Green Globe. **Standard Criteria and Indicators.** (Online). Retrieved on July 5, 2013 from <http://greenglobe.com/standard/>
- Green Hotel Association. 2013. **"What is Green Hotel"?** (Online). Retrieved on July 5, 2013 from <http://greenhotels.com/index.php>
- Green Key. **Criteria-Hotel.** (Online). Retrieved on July 5, 2013 from <http://www.green-key.org/menu/criteria/hotels>
- Kozar & Hiller. 2013. "Socially and Environmentally responsible apparel consumption: knowledge, attitudes and behaviors." **Social Responsibility Journal.** 9 (2), 316-325.
- Lusssier, N. R. 2008. **Human Relations in Organizations Applications and Skill Building.** New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Mintzberg, H. 1973. **Industrial and General Administration.** New York: Harper & Row.
- Mondy, R. Wayne. & Noe, M, Robert. 2005. **Human Resource Management.** 9th ed. pper Saddle River, NJ: Peason Prentice Hall.
- Robbins, S. P. & Judge T. A. 2008. **Essentials of Organizational Behavior.** New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Werner, M. Jon & DeSimone, L. Randy. 2009. **Human Resource Development.** South-estern: Cengage Learning.
- Yeung, S. 2004. "Hospitality Ethics Curriculum: an Industry Perspective." **International Journal of Contemporary Hospitality Management.** 16 (4), 253-262.

Zibarras, L. & Ballinger, C. 2011. **Promoting environmental behavior in the workplace: survey of UK organizations.** London : The department of Psychology, City University.

Zobel, A. & Burman, J.O. 2004. "Factors of importance in identification and assessment of environmental management systems in selected industries in China." **Journal of Cleaner Production.** 21 (6), 13-27.



>> **सानิตย์ หนูนิล**

จบการศึกษาสังคมสงเคราะห์ศาสตรบัณฑิต (สส.บ.) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (วท.ม.) สาขาการพัฒนาศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์และองค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ปัจจุบันกำลังศึกษาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (Ph.D) สาขาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปัจจุบันทำงานในตำแหน่งอาจารย์ประจำสำนักวิชาการธุรกิจ คณะอุตสาหกรรมบริการ วิทยาลัยดุสิตธานี