



บทความวิจัย

การศึกษาปัจจัยองค์กรด้านกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) กับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

สุภาวดี นามมนตรี*

ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์การ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

*ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทรศัพท์ 08 9215 0880 อีเมล: jutharat.p@bid.kmutnb.ac.th

DOI: 10.14416/j.bid.2023.08.007

รับเมื่อ 4 กรกฎาคม 2566 แก้ไขเมื่อ 25 กรกฎาคม 2566 ตอรับเมื่อ 18 สิงหาคม 2566 เผยแพร่ออนไลน์ 30 สิงหาคม 2566

© 2023 King Mongkut's University of Technology North Bangkok. All Rights Reserved.

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยองค์กรด้านกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) 2) พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของพนักงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ประชากร ได้แก่ พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า T-test, และ One-way ANOVA ผลการศึกษาพบว่าระดับปัจจัยองค์กรด้านกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) อยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรก ได้แก่ องค์กรมีพันธกิจตามวิสัยทัศน์ นโยบายและแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน องค์กรมีบุคลากรภายนอกสนับสนุนในการดำเนินกิจกรรม และองค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการจัดกิจกรรม อันดับสุดท้าย ได้แก่ องค์กรมีการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับกิจกรรม พฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง 3 อันดับแรก ได้แก่ การให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรม การมีโอกาสรู้จักเพื่อนร่วมงานในองค์กรจากการเข้าร่วมกิจกรรม และการใช้เวลาในการทำงานประจำให้กับกิจกรรม อันดับสุดท้าย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์วัดความสำเร็จตามเป้าหมายของกิจกรรม พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความคิดเห็นในปัจจัยองค์กรด้านความรับผิดชอบต่อสังคมไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มี เพศ อายุ อายุงานต่างกัน มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ปัจจัยองค์กร กิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม(CSR) พฤติกรรมการมีส่วนร่วม



Research Article

A Study of Organizational Factors in the Corporate Social Responsibility (CSR) Activities and Participative Behaviors of Electricity Generating Authority of Thailand Employees

Supawadee Namontri*

Human Resources and Organization Development Department, Electricity Generating Authority of Thailand, Nonthaburi, Thailand.

*Corresponding Author, Tel. 02 722 5314, E-mail: supawadee.nam@egat.co.th

DOI: 10.14416/j.bid.2023.08.007

Received 4 July 2023; Revised 25 July 2023; Accepted 18 August 2023; Published online: 30 August 2023

© 2023 King Mongkut's University of Technology North Bangkok. All Rights Reserved.

abstract

The objectives of this study were to study: 1) the organizational factors in the corporate social responsibility (CSR) activities, 2) the employees' participation behaviors in the corporate social responsibility (CSR) activities of Electricity Generating Authority of Thailand. The participants were employees of Electricity Generating Authority of Thailand. The research tool used to collect the data was a questionnaire. Statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, T-test, and one-way ANOVA. The result revealed that the level of organizational factors in corporate social responsibility (CSR) activities were at a high level. The first 3 items were: clear policies and operational plans, support from parties outside organization, and provide opportunity for employees to participate in organizing the activities. The last level was surveying the employees' opinions about the activities. The participative behavior of the employees was at a moderate level. The first 3 were: cooperation in participating in activities, an opportunity to know colleagues in the organization. and spending regular work time for activities. The last was participation in determining the success criteria of the activity goals. Employees with different personal factors had no different opinions on the organizational factors in corporate social responsibility. Employees with different gender, ages, and work years had no differences in the participative behavior in the corporate social activities. Employees with different levels revealed the participative behavior in the corporate social activities of the organization differently at the statistically significant level of 0.05.

Keywords: Organizational Factors, Corporate Social Responsibility (CSR) Activities, Participative Behavior

Please cite this article: Namontri, S. (2023). A Study of Organizational Factors in the Corporate Social Responsibility (CSR) Activities and Participative Behaviors of Electricity Generating Authority of Thailand Employees. *Journal of Business and Industrial Development*, 3(2), 81 – 95.

1. บทนำ

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เป็นองค์กรรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ของประเทศที่ดำเนินการด้านกิจการพลังงานภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงพลังงาน กระทรวงการคลัง ดำเนินธุรกิจหลักในการผลิต จัดให้ได้มาและจำหน่ายพลังงานไฟฟ้าให้แก่ การไฟฟ้านครหลวง (กฟน.) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) ผู้ใช้ไฟฟ้าตามกฎหมายกำหนด และประเทศใกล้เคียง พร้อมทั้งธุรกิจอื่น ๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับกิจการไฟฟ้าภายใต้กรอบพระราชบัญญัติ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) และได้ดำเนินธุรกิจตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ กฟผ. ให้เป็นองค์กรชั้นนำในกิจการไฟฟ้าในระดับสากล มีการกำกับดูแลกิจการและบริหารจัดการที่โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ โดยมุ่งเน้นการสร้าง ความเชื่อมั่นและการยอมรับของสังคม ทั้งจากภาครัฐ สังคม ชุมชน สิ่งแวดล้อม และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร เป็นการ สร้างและพัฒนาสังคมควบคู่กับการให้บริการสาธารณูปโภค การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ได้วางนโยบายและ กำหนดแนวทางในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (Cooperate Social Responsibility : CSR) ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) และมีความมุ่งมั่นในการดำเนินการด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม อย่างจริงจังเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมเพื่อสร้างสรรค์สังคมให้มีความสุขสามารถอยู่ร่วมกันได้ ในครั้งนี้ กฟผ. ได้มีการจัดตั้งหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมโดยตรง เพื่อให้การดำเนินการด้าน ความรับผิดชอบต่อสังคมให้เป็นรูปธรรมในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การดำเนินงานด้านกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) มีลักษณะเป็น งานกิจกรรมประเภทจิตอาสาซึ่งต้องการสนับสนุนให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมด้วยจิตใจที่ต้องการช่วยเหลือสังคม ซึ่งเป็น พื้นฐานของจิตใจที่ต้องการช่วยเหลือผู้อื่น โดยเป็นการประพฤติปฏิบัติตนที่มุ่งให้มีความสุขของผู้อื่นที่ด้วยความตั้งใจและมีเจตนาดีที่มาจากจิตใจของตนเอง การเข้าร่วมกิจกรรมเป็นไปตามความสมัครใจโดยไม่ได้เป็นการบังคับให้พนักงานต้องทำ แต่อย่างไรก็ตาม ปัจจัยการจูงใจมีความสัมพันธ์กับความมีจิตอาสา เช่น การยอมรับนับถือ ลักษณะงานอาสา ความก้าวหน้าในงาน และความสำเร็จของงาน [1] ซึ่งเป็นแรงจูงใจพื้นฐานที่พนักงานต้องการได้จากองค์กรนอกจากนี้ ยังขึ้นอยู่กับเจตคติที่มีต่อรูปแบบของโครงการที่มีประโยชน์ต่อชุมชน และโครงการที่ตนมีความรู้ความสามารถในการ ดำเนินการอีกด้วย [2] การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ได้วางนโยบายด้านความรับผิดชอบต่อสังคมให้มีรูปแบบ ของลักษณะของงานให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานควบคู่ไปกับประโยชน์ที่สังคมพึงได้รับเพื่อสร้างจิตอาสา ของพนักงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างด้านบุคคลเพื่อจูงใจให้พนักงานตั้งใจเข้ามาเป็นอาสาสมัครเข้าร่วมกิจกรรมของ องค์กรสังคมในด้านนี้ เนื่องจากการดำเนินการตามนโยบายขององค์กรจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือในการร่วมทำกิจกรรม ของพนักงานเพื่อให้งานมีความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ในขณะเดียวกัน องค์กรจำเป็นต้องมีกระบวนการ ที่เสริมสร้างจิตอาสาและความรับผิดชอบต่อสังคมด้วย กระบวนการในการสร้างเรียนรู้ (Learning = Eco Learning, Experience Learning) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) การสร้างเครือข่ายทางสังคม (Social Network) นำไปสู่ การเปลี่ยนแปลง (Transformation) [3] องค์กรจึงจัดให้มีการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านความรู้และการฝึกอบรม เพื่อการจัดกิจกรรม การจัดสรรทรัพยากรที่ใช้ในกิจกรรมที่เหมาะสม การตั้งงบประมาณ บุคลากร สถานที่ สิ่งของ รวมถึง การอนุญาตให้พนักงานเข้าไปมีส่วนร่วมเมื่อมีกิจกรรมได้ในเวลาว่าง โดยไม่ถือเป็นการขาดงาน เพื่อกระตุ้นให้พนักงาน มีจิตอาสาและเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร โดยเฉพาะกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมได้อย่าง

มีความสุข การศึกษาปัจจัยองค์กรด้านความรับผิดชอบต่อสังคมกับการมีส่วนร่วมของพนักงานในกิจกรรมจะเป็นการตรวจสอบความเหมาะสมของปัจจัยที่องค์กรสนับสนุนเพื่อนำไปสู่การวางกลยุทธ์ขององค์กรในการที่จะให้พนักงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรและมองเห็นประโยชน์ของการสร้างประโยชน์ให้แก่สังคมรวมทั้งนำข้อมูลเพื่อการพัฒนาให้โครงการรับผิดชอบต่อสังคมมีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น และเพื่อปลูกฝังให้พนักงานตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคมในการอยู่ร่วมกัน

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาปัจจัยองค์กรด้านกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 1.1.1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยองค์กรด้านกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
- 1.1.2 เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

2.วิธีการวิจัย

2.1 ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาปัจจัยองค์กรด้านกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยมีขอบเขตของการวิจัยดังต่อไปนี้

2.1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจาก เอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ความรับผิดชอบต่อสังคม พฤติกรรมจิตอาสา และพฤติกรรมด้านการมีส่วนร่วม

2.1.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ได้แก่ พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (สำนักงานกลาง) 53 หมู่ 2 ตำบลบางกรวย อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี 11130 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างจากประชากร 9 สายงาน ตามโครงสร้างบังคับบัญชา ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 204 คน

2.1.3 ขอบเขตด้านตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปรในการวิจัยประกอบด้วย

- 2.1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน และระดับการศึกษา
- 2.1.3.2 ปัจจัยองค์กรด้านกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
- 2.1.3.3 พฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

2.2 ขั้นตอนการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีขั้นตอนในการวิจัย ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาเอกสารตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและสร้างแบบสอบถาม

ขั้นที่ 2 สร้างและพัฒนาเครื่องมือการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire)

2.2.1 การสร้างเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาสร้างเป็นแบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ อายุงานและระดับการศึกษา

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรด้านกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงาน

ลักษณะของแบบสอบถามในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (Likert's Scale)

2.2.2 การพัฒนาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปหาความเที่ยงตรง (Validity) เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาระดับค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item-Objective Congruence: IOC) พบว่า ได้ค่า IOC มากกว่าหรือเท่ากับ 0.6 ทุกข้อ และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach เท่ากับ 0.95

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 204 คน นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถาม

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามไปวิเคราะห์และประมวลผลทางสถิติ

3. ผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยองค์กรด้านกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 53.92 และเพศหญิง จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 46.08 มีอายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 49.02 รองลงมาอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 23.53 อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 และอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 10.78 อายุงานระหว่าง 0-5 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 50.49 รองลงมาอายุงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 20.10 อายุงาน 6-10 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 17.16 และอายุงานระหว่าง 11-20 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 12.25 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 121 คน



คิดเป็นร้อยละ 59.31 รองลงมาในระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 26.47 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี 29 คน คิดเป็นร้อยละ 14.22

3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยองค์กรด้านกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม และพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับปัจจัยองค์กรด้านกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม และระดับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงาน ในภาพรวม

ปัจจัย	\bar{X}	S.D.	ระดับของปัจจัย
1) ปัจจัยองค์กรด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	3.75	0.72	มาก
2) พฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงาน	3.23	0.89	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยองค์กรด้านกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมอยู่ในระดับมาก และระดับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 2 แสดงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามปัจจัยด้านกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

ปัจจัยองค์กรด้านกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม	ความถี่และค่าร้อยละของความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. องค์กรมีพันธกิจ ตามวิสัยทัศน์ นโยบายและแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน เกี่ยวกับกิจกรรม	57 (27.94)	100 (49.02)	38 (18.63)	8 (3.92)	1 (0.49)	4.00	0.82	มาก
2. องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการจัดกิจกรรม	60 (29.41)	84 (41.18)	44 (21.57)	12 (5.88)	4 (1.96)	3.90	0.95	มาก
3. องค์กรมีโครงสร้างที่ทำให้การดำเนินงานกิจกรรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	36 (17.65)	77 (37.75)	71 (34.80)	18 (8.82)	2 (0.98)	3.62	0.91	มาก

สุภาวดี นามมนตรี, “การศึกษาปัจจัยองค์กรด้านกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) กับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย”

ตารางที่ 2 แสดงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามปัจจัยด้านกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (ต่อ)

ปัจจัยองค์กรด้านกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม	ความถี่และค่าร้อยละของความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
4. องค์กรมีการสื่อสารให้พนักงานทุกระดับได้ทราบเกี่ยวกับกิจกรรมอย่างถูกต้อง	42 (20.59)	89 (43.63)	47 (23.04)	18 (8.82)	8 (3.92)	3.68	1.02	มาก
5. องค์กรมีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมได้อย่างทั่วถึง	51 (25.00)	79 (38.73)	56 (27.45)	12 (5.88)	6 (2.94)	3.77	0.99	มาก
6. องค์กรมีการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับกิจกรรม	33 (16.18)	73 (35.78)	56 (27.45)	28 (13.73)	14 (6.86)	3.41	1.12	มาก
7. องค์กรมีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการจัดกิจกรรมอย่างชัดเจน	52 (25.49)	84 (41.18)	52 (25.49)	15 (7.35)	1 (0.49)	3.84	0.91	มาก
8. องค์กรมีการจัดกิจกรรมให้พนักงานทุกคนสามารถเข้าร่วม	55 (26.96)	79 (38.73)	48 (23.53)	17 (8.33)	5 (2.45)	3.79	1.01	มาก
9. องค์กรมีการปรับเปลี่ยนกิจกรรมให้มีรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อจูงใจให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรม	44 (21.57)	62 (30.39)	60 (29.41)	27 (13.24)	11 (5.39)	3.50	1.13	มาก
10. องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานได้เข้าร่วมกิจกรรมอย่างอิสระ	62 (30.39)	77 (37.75)	46 (22.55)	17 (8.33)	2 (0.98)	3.88	0.97	มาก
11. องค์กรมีสภาพแวดล้อมที่ช่วยส่งเสริมการดำเนินกิจกรรม	39 (19.12)	86 (42.16)	65 (31.86)	14 (6.86)	0	3.74	0.85	เห็นด้วย



ตารางที่ 2 แสดงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามปัจจัยด้านกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (ต่อ)

ปัจจัยองค์กรด้านกิจกรรม ความรับผิดชอบต่อสังคม	ความถี่และค่าร้อยละของความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
12. องค์กรให้การสนับสนุน ด้านงบประมาณในการ ดำเนินกิจกรรม	53 (25.98)	82 (40.20)	59 (28.92)	9 (4.41)	1 (0.49)	3.87	0.87	มาก
13. องค์กรมีบุคลากร ภายนอกสนับสนุนในการ ดำเนินกิจกรรม	57 (27.94)	87 (42.65)	50 (24.51)	10 (4.90)	0	3.94	0.85	มาก
14. องค์กรมีการประกาศ ชมเชย ยกย่องเชิดชู พนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรม	40 (19.61)	72 (35.29)	60 (29.41)	22 (10.78)	10 (4.90)	3.54	1.07	มาก
15. องค์กรนำการเข้าร่วม กิจกรรมมากำหนดเป็น ตัวชี้วัด (KPI) ในการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงาน	52 (25.49)	73 (35.78)	56 (27.45)	13 (6.37)	10 (4.90)	3.71	1.07	มาก
รวม						3.75	0.72	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับปัจจัยองค์กรด้านกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.75 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า 3 อันดับแรก ได้แก่ องค์กรมีพันธมิตรตามวิสัยทัศน์นโยบายและแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 4.00 องค์กรมีบุคลากรภายนอกสนับสนุนในการดำเนินกิจกรรม มีค่าเฉลี่ย 3.94 องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการจัดกิจกรรม มีค่าเฉลี่ย 3.90 และอันดับสุดท้าย ได้แก่ องค์กรมีการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับกิจกรรม มีค่าเฉลี่ย 3.41

ตารางที่ 3 แสดงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงาน

พฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในกิจกรรมขององค์กร	ความถี่และค่าร้อยละของพฤติกรรม					\bar{X}	S.D.	ระดับของพฤติกรรม
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1.ท่านเข้าร่วมในการวางนโยบายและแผนงานกิจกรรมจิตอาสาขององค์กร	22 (10.78)	49 (24.02)	54 (26.47)	43 (21.08)	36 (17.65)	2.89	1.26	ปานกลาง
2.ท่านมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นต่อแนวทางการแก้ปัญหาในการดำเนิน กิจกรรมจิตอาสาขององค์กร	20 (9.80)	39 (19.12)	66 (32.35)	45 (22.06)	34 (16.67)	2.83	1.20	ปานกลาง
3.ท่านมีส่วนร่วมสนับสนุนในการดำเนินกิจกรรมจิตอาสาขององค์กรตามนโยบายองค์กรที่กำหนดไว้	29 (14.22)	71 (34.80)	62 (30.39)	25 (12.25)	17 (8.33)	3.34	1.12	ปานกลาง
4.ท่านได้รับการฝึกอบรมหรือความรู้เกี่ยวกับกิจกรรมจิตอาสาขององค์กรจากผู้บังคับบัญชาหรือองค์กร	19 (9.31)	42 (20.59)	75 (36.76)	45 (22.06)	23 (11.27)	2.95	1.12	ปานกลาง
5.ท่านให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรม	56 (27.45)	90 (44.12)	46 (22.55)	10 (4.90)	2 (0.98)	3.92	0.88	มาก
6.ท่านมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์กิจกรรม	26 (12.75)	74 (36.27)	61 (29.90)	29 (14.22)	14 (6.86)	3.34	1.08	ปานกลาง



ตารางที่ 3 แสดงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของพฤติกรรมกรรมกรมีส่วนรวมของพนักงาน (ต่อ)

พฤติกรรมกรรมกรมีส่วนรวมของพนักงานในกิจกรรมขององค์กร	ความถี่และค่าร้อยละของพฤติกรรม					\bar{X}	S.D.	ระดับของพฤติกรรม
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
7.ท่านมีส่วนร่วมในการรณรงค์และสร้างความตระหนักถึงกิจกรรม	28 (13.73)	71 (34.80)	60 (29.41)	35 (17.16)	10 (4.90)	3.35	1.07	ปานกลาง
8. ท่านมีส่วนกระตุ้นทำให้ทุกคนอยากมีส่วนร่วมในกิจกรรม	25 (12.25)	66 (32.35)	65 (31.86)	33 (16.18)	15 (7.35)	3.26	1.10	ปานกลาง
9.ท่านใช้เวลาในการทำงานประจำให้กับกิจกรรม	48 (23.53)	87 (42.65)	47 (23.04)	15 (7.35)	7 (3.43)	3.75	1.00	มาก
10.ท่านให้ความรู้ความเข้าใจในการทำกิจกรรมร่วมกัน	34 (16.67)	78 (38.24)	72 (35.29)	16 (7.84)	4 (1.96)	3.60	0.92	มาก
11.ท่านมีโอกาสรู้จักเพื่อนร่วมงานในองค์กรจากการเข้าร่วมกิจกรรม	58 (28.43)	82 (40.20)	49 (24.02)	11 (5.39)	4 (1.96)	3.88	0.95	มาก
12.ท่านมีส่วนร่วมในการให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ในการเข้าร่วมกิจกรรม	43 (21.08)	71 (34.80)	64 (31.37)	18 (8.82)	8 (3.92)	3.60	1.04	มาก
13.ท่านได้แสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงโครงการ หรือแผนงาน การดำเนินงานกิจกรรม	23 (11.27)	59 (28.92)	60 (29.41)	43 (21.08)	19 (9.31)	3.12	1.14	ปานกลาง

ตารางที่ 3 แสดงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงาน (ต่อ)

พฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในกิจกรรมขององค์กร	ความถี่และค่าร้อยละของพฤติกรรม					\bar{X}	S.D.	ระดับของพฤติกรรม
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
14.ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามผลการดำเนินงานกิจกรรม	24 (11.76)	46 (22.55)	64 (31.37)	45 (22.06)	25 (12.25)	3.00	1.19	ปานกลาง
15.ท่านมีส่วนร่วมในการสำรวจความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อรูปแบบการดำเนินกิจกรรม	26 (12.75)	50 (24.51)	54 (26.47)	43 (21.08)	31 (15.20)	2.99	1.25	ปานกลาง
16.ท่านได้นำปัญหาที่เป็นอุปสรรคในการดำเนินกิจกรรม มาชี้แจงให้ผู้บังคับบัญชา รับทราบ เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข	18 (8.82)	51 (25.00)	64 (31.37)	39 (19.12)	32 (15.69)	2.92	1.19	ปานกลาง
17.ท่านมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อประเมินผลสำเร็จของการดำเนินกิจกรรม	19 (9.31)	60 (29.41)	61 (29.90)	36 (17.65)	28 (13.73)	3.03	1.18	ปานกลาง
18.ท่านมีส่วนร่วมในการสำรวจความต้องการของพนักงานที่จะเข้าร่วมในกิจกรรม	19 (9.31)	44 (21.57)	61 (29.90)	47 (23.04)	33 (16.18)	2.85	1.20	ปานกลาง



ตารางที่ 3 แสดงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของพฤติกรรมกรรมกรมีส่วนร่วมของพนักงาน (ต่อ)

พฤติกรรมกรรมกรมีส่วนร่วมของพนักงานในกิจกรรมขององค์กร	ความถี่และค่าร้อยละของพฤติกรรม					\bar{X}	S.D.	ระดับของพฤติกรรม
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
19.ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์วัดความสำเร็จตามเป้าหมายของกิจกรรม	21 (10.29)	34 (16.67)	57 (27.94)	56 (27.45)	36 (17.65)	2.75	1.22	ปานกลาง
20.ท่านมีส่วนร่วมในการประสานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เข้าร่วมกิจกรรม	27 (13.24)	63 (30.88)	55 (26.96)	42 (20.59)	17 (8.33)	3.20	1.16	ปานกลาง
รวม						3.23	0.89	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับพฤติกรรมกรรมกรมีส่วนร่วมของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.23 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า 3 อันดับแรก ได้แก่ การให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.92 การมีโอกาสรู้จักเพื่อนร่วมงานในองค์กรจากการเข้าร่วมกิจกรรม มีค่าเฉลี่ย 3.88 และการใช้เวลาในการทำงานประจำให้กับกิจกรรม มีค่าเฉลี่ย 3.75 อันดับสุดท้าย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์วัดความสำเร็จตามเป้าหมายของกิจกรรม มีค่าเฉลี่ย 2.75

4. สรุปและอภิปรายผล

4.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยองค์กรด้านกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมกับพฤติกรรมกรรมกรมีส่วนร่วมของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) สรุปผล ได้ดังนี้ พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 20–30 ปี มีอายุงานระหว่าง 0–5 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ผลการศึกษาพบว่า ระดับปัจจัยองค์กรด้านกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรก ได้แก่ องค์กรมีพันธกิจตามวิสัยทัศน์ นโยบายและแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน องค์กรมีบุคลากรภายนอกสนับสนุนในการดำเนินกิจกรรม และองค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการจัดกิจกรรม อันดับสุดท้าย ได้แก่ องค์กรมีการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับกิจกรรม และพบว่าการมีส่วนร่วมของพนักงานในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง 3 อันดับแรก ได้แก่ การให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรม การมีโอกาสรู้จักเพื่อนร่วมงานในองค์กรจากการเข้าร่วมกิจกรรม และใช้เวลาในการทำงานประจำ

ให้กับกิจกรรม อันตบสุดท้าย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์วัดความสำเร็จตามเป้าหมายของกิจกรรม พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความคิดเห็นในปัจจัยองค์กรด้านกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีเพศ อายุ อายุงานต่างกัน มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 อภิปรายผล

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยองค์กรด้านกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีความสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานความรับผิดชอบต่อสังคมด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย [4] ที่พบว่า พนักงานให้ความคิดเห็นว่าปัจจัยองค์กรด้านกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมอยู่ในระดับมาก และระดับมากที่สุดในระบบการส่งเสริมขององค์กร แต่พบว่า ระดับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของพนักงานในกิจกรรมขององค์กรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ที่พบว่า พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรนี้อาจเป็นเพราะพนักงานบางคนยังไม่สามารถละเว้นงานสำคัญหรือเร่งด่วนที่ตนเองรับผิดชอบในช่วงที่องค์กรจัดกิจกรรม และการเข้าไปมีส่วนร่วมกับการประเมินกิจกรรมอาจทำได้ยากถ้าไม่ได้เป็นผู้รับผิดชอบกิจกรรมโดยตรงรวมทั้งการมีส่วนร่วมในการวางนโยบายและแผนงาน ทำให้ไม่ได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นต่อแนวทางการแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานตามนโยบายที่บริษัทกำหนดไว้ หรือมาจากปัจจัยสภาพแวดล้อมทางสังคม [5] ซึ่งอาจมาจากปัจจัยที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูและสนับสนุนจากครอบครัว หรืออาจมาจากการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน หรือความต้องการเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น และพบว่า ปัจจัยองค์กรที่สอดคล้องกับองค์ประกอบที่สำคัญในการจัดกิจกรรม คือ การสื่อสารอย่างต่อเนื่องและเชื่อมโยงเครือข่ายความร่วมมือที่เป็นผลการศึกษาขององค์ประกอบเชิงยืนยันของการมีพฤติกรรมมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นในเชิงจิตอาสา [6] ปัจจัยองค์กรที่ทำให้พนักงานมีส่วนร่วม 3 อันดับแรก ได้แก่ องค์กรมีพันธกิจตามวิสัยทัศน์ นโยบายและแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน และ องค์กรมีบุคลากรภายนอกสนับสนุนในการดำเนินกิจกรรม โดยการมีบุคคลภายนอกร่วมสนับสนุนโครงการทำให้องค์กรมีความมั่นใจในการยอมรับของสังคมและองค์กรสามารถใช้ประโยชน์จากกิจกรรมเพื่อสร้างเครือข่ายภายในชุมชนได้ด้วย เนื่องจากความชัดเจนที่องค์กรได้กำหนดเป็นนโยบายให้พนักงานได้รับรู้วิสัยทัศน์ร่วมกันก็เป็นปัจจัยที่ทำให้การสื่อสารมีความรวดเร็วและเกิดความพร้อมเพรียงกันในการทำกิจกรรม รวมทั้งทำให้เกิดความร่วมมือกับองค์กรภายนอก ซึ่งทำให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกันเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการจัดกิจกรรมสอดคล้องกับ การศึกษาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานบริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทยโฮลดิ้ง จำกัด [7] ในการจัดกิจกรรมองค์กร มีนโยบายความรับผิดชอบต่อสังคมที่ชัดเจน และสร้างการรับรู้ด้วยการประชาสัมพันธ์ให้พนักงานสามารถรับรู้ส่วนความสอดคล้องกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานคือพนักงานเข้าร่วมกิจกรรมส่วนความสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องมุมมองของพนักงาน ที่มีต่อพฤติกรรมมีส่วนร่วมกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร คือ เป็นกิจกรรมที่ทำให้พนักงานในองค์กรได้เกิดความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน ตลอดจนเกิดความผูกพันระหว่างพนักงาน เนื่องจากพนักงานมีโอกาสได้พบปะกับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น และพนักงานเข้ามามีส่วนร่วมเนื่องจาก



มองเห็นประโยชน์ และตระหนักถึงคุณค่าของกิจกรรมที่มีความสำคัญเพราะได้ช่วยเหลือและพัฒนาสังคม [8] ผลการศึกษาพบความสอดคล้องของปัจจัยองค์กรด้านกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมอันดับสุดท้าย ได้แก่ องค์กรมีการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับกิจกรรม และอันดับสุดท้ายของพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงาน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์วัดความสำเร็จตามเป้าหมายของกิจกรรม เนื่องจากพนักงานอาจต้องการรู้ผลลัพธ์ของกิจกรรม จึงต้องการให้องค์กรมีการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

4.3 ข้อเสนอแนะ

4.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษา มีข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้ ดังนี้

4.3.1.1 องค์กรควรมีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการดำเนินงานด้านกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรให้มากขึ้นโดยใช้การสื่อสารหลายช่องทาง เพื่อให้พนักงานทุกหน่วยงาน ได้รับรู้ถึงการดำเนินกิจกรรมมากยิ่งขึ้น และเพื่อเป็นการให้พนักงานทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร

4.3.1.2 องค์กรควรสำรวจความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับกิจกรรม เพื่อมีการปรับรูปแบบกิจกรรมขององค์กรให้มีความหลากหลาย เพื่อเป็นการจูงใจให้พนักงานสนใจเข้าร่วมกิจกรรมมากยิ่งขึ้น

4.3.1.3 องค์กรควรสร้างตัวชี้วัดผลการดำเนินงานโดยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินเพื่อให้พนักงานได้ปรับปรุงกระบวนการด้านกิจกรรมให้ดีขึ้นด้วย

4.3.1.4 องค์กรควรจัดกิจกรรมที่ให้ประโยชน์และเหมาะสมสำหรับบุคคลทั่วไปในภาพรวมที่สามารถนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวัน และควรเลือกกิจกรรมที่เป็นการสื่อถึงวัฒนธรรมองค์กร เพื่อปลูกฝังให้พนักงานเกิดความตระหนักรู้ไปพร้อม ๆ กับการจัดกิจกรรมขององค์กร เพื่อเป็นการใช้ประโยชน์ต่อองค์กรได้อีกทางหนึ่ง

4.3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

4.3.2.1 ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบของกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมที่จูงใจให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม

4.3.2.2 ควรทำการศึกษาการรับรู้ของประชาชนต่อการจัดกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรที่เข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาขององค์กร

4.3.2.3 ควรศึกษาแนวทางในการส่งเสริมกิจกรรมขององค์กรเพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์องค์กรให้ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้าร่วมการดำเนินการกิจกรรมจิตอาสาขององค์กร

เอกสารอ้างอิง

- [1] Chainapong, A., Choaniyom, W., & Kijpredarborisuthi, B. (2016). Motivational Factors to Volunteer Spirit on Public Health Activities among Formal Community Leaders in Chonburi Province. *The Public Health Journal of Burapha University*, 11(2), 64–75. (in Thai).



- [2] Limpimprorh, N. (2015). *Attitude and Behavior in Corporate Social Responsibility (Csr) Participation of Social Department of Electricity Generating Authority of Thailand Officers* [Independent Study Unpublished]. Thammasat University. (in Thai).
- [3] Maitong, O., Phra Suthirattanabundut & Phra Debvajaracarya. (2021). The Process of Enhancing the Volunteering Spirit and Social Responsibility of the International Youths. *Journal of Graduate Studies Review*, 17(3), 1–18. (in Thai).
- [4] Chaiprakarn, S. (2015). *Factors Affecting Participation in Corporate Social Responsibility (CSR) Related to Environment and Safety Activities of Worker: A Case Study of Power Plants in Saraburi Province*. [Independent Study Unpublished]. Thammasat University. (In Thai).
- [5] Vongmonta, A. (2010). *Factors Affecting Towards Public Mind of Prince of Songkla University's Students*. [Master's thesis, Prince of Songkhla University]. <http://kb.psu.ac.th/psukb/handle/2010/7012> (in Thai).
- [6] Kampan, A., Sakulku, J., Phothisookand, A., & Phutiariyawat, J. (2014). A Study of Factor Analysis of Public Consciousness of University's Students in Bangkok Area. *Journal of Social Sciences Srinakharinwirot University*, 18, 299–313. (in Thai).
- [7] Prapanpot, N., & Jadesadalug, V. (2016). The Participate on Corporate Social Responsibility Activities of Employee Unilever Thai Holdings Company Limited. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 9(1), 1224–1241 (in Thai).
- [8] Chonlatit Juntikakaew. (2018). *Employee Perception Towards Corporate Social Responsibility Activity : A Case Study of Krasaesinkarnyotha Limited Partnership*. [Unpublished Master's thesis]. Prince of Songkhla University. (in Thai).