**ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม**

**ของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร**

**Factors Affecting the Participation in Social Responsibility Activities**

**of an Employee of a Company in Huai Khwang District, Bangkok**

ปกรณ์ ศรีเรือง[[1]](#footnote-1) และภูกิจ ยลชญาวงศ์[[2]](#footnote-2)

Pakorn Sriraung1 and Phukit Yonchayawong 2

Received: July 6, 2024. Revised: October 27, 2024, Accepted: October 31, 2024

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการรับรู้และทัศนคติ 2) ระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความผิดชอบต่อสังคม 3) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 232 คน ภายใต้แนวคิดของ Krejcie & Morgan (1970) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น และใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ t-test, F-test และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเอ็นเทอร์

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการรับรู้และทัศนคติ อยู่ในระดับมาก (=4.12, S.D.=.510) 2) ระดับปัจจัยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับมาก (=4.07, S.D.=.492) 3) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) ปัจจัยการรับรู้และทัศนคติมีผลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าพยากรณ์อิทธิพลเท่ากับ .697 หรือคิดเป็น 69.70 เปอร์เซ็นต์

**คำสำคัญ:** การรับรู้และทัศนคติ การมีส่วนร่วม กิจกรรมความรับผิดชอบทางสังคม

**Abstract**

This research aimed to study 1) the level of perception and attitude, 2) the level of participation in CSR activities, 3) the comparison of participation in CSR activities classified by personal factors, and 4) factors affecting participation in CSR activities. The research is quantitative, and the instrument is a questionnaire. Using probability and stratified sampling methods, they collected data from samples of 232 private company employees under Krejcie & Morgan (1970). Statistics used in the research include frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and enter-type multiple regression equation analysis.

The results showed that: 1) the level of perception and attitude was high (=4.12, S.D.=.510); 2) the level of factors involved in CSR activities was high (=4.07, S.D.=.492); 3) personal factors related by gender, age, educational, job position, income, and work experience do not affect participation in CSR activities at a statistically significant level the .05; and 4) perceptions and attitudes affect the participation in social responsibility activities of an employee of a private company in Huai Khwang District, Bangkok at a statistically significant level the .05. The forecast of influence was .697, or 69.70 percent.

**Keywords:** Perceptions and attitudes, Participation, Social responsibility activities

**บทนำ**

ความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจบริษัท หรือ CSR เป็นแนวคิดการกระทำที่มีหลักการสอดคล้องกับการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพราะเป็นการจัดกิจกรรมทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อให้ความสำคัญต่อสังคม ผ่านการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในมือของบริษัทออกมาใช้เกิดประโยชน์ให้เกิดได้สูงสุด ซึ่งแนวคิดนี้ได้ก่อกำเนิดขึ้นมาในปี ศ.ศ. 1999 โดยกระแสแนวคิด ความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจได้มีการพัฒนาอย่างชัดเจนมากขึ้นจากโคฟีอันนัน เลขาธิการสหประชาชาติที่ได้ออกมาเรียกร้องให้ธุรกิจทั่วโลกแสดงความเป็นพลเมืองที่ดีของโลก (Good Global Citizenship) รวมทั้งประกาศ “The UN Global Compact” เพื่อใช้เป็นกรอบดำเนินการการพัฒนาที่ยั่งยืนสำหรับองค์กรธุรกิจต่อไป และในปีถัดมา OECD (องค์กรเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา) ได้ออกแนวปฏิบัติสำหรับบรรษัทข้ามชาติ (The OECD Guidelines for Multinational Enterprises) เสนอแนะให้บริษัทข้ามชาติของประเทศสมาชิก OECD มี CSR และติดต่อค้าขายเฉพาะกับคู่ค้าที่มี CSR เท่านั้น (ศราภรณ์ สุภัคกุล, 2563)

สำหรับในประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับแนวคิดการดำเนินธุรกิจโดยยึดหลัก CSR มากขึ้นด้วยการเล็งเห็นถึงความจำเป็นที่จะทำให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development) ซึ่งเป็นการเรียกร้องให้การพัฒนาที่นอกเหนือจากจะมุ่งเน้นแต่ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจแต่เพียงด้านเดียว ให้หันมาคำนึงถึงด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมควบคู่กันไปด้วย ดังนั้นประเด็นความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจ (Corporate Social Responsibility หรือ CSR) จึงถือเป็นเรื่องที่ทุก ๆ บริษัทควรให้ความสำคัญอย่างมากที่สุด ดังตัวอย่างบริษัทใหญ่ ๆ ที่ปัจจุบันได้มีการทำ CSR นั่นคือ เครือซีพี ที่มีการขับเคลื่อนทุกภาคส่วน มีการวางนโยบายด้าน CSR สนับสนุน และส่งเสริมเด็กด้อยโอกาสให้ได้ทุนในการศึกษา สร้างงานสร้างอาชีพ หรือคิงพาวเวอร์ ที่มีการวางรากฐานในการทำ CSR ไว้ 3 ด้าน คือ ได้แก่ กีฬา ดนตรี และชุมชน โดยส่งเสริมผ่านระดับชาวบ้าน ชุมชน โรงเรียน จังหวัด เพื่อให้เด็กด้อยโอกาสมีสิทธิ์ในการเข้าถึงที่มากขึ้น (Marketingoops, 2021)

ในการกระทำ ความรับผิดชอบทางสังคม หรือ CSR ให้เกิดขึ้นได้อย่างยั่งยืน อันจะส่งผลต่อการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน ได้อย่างเต็มที่ การสร้างกระบวนการการมีส่วนร่วม และการจัดการองค์กรถือเป็นเรื่องแรก ๆ ที่ต้องมีการวางนโยบายและการวางรากฐานที่ดี เพื่อให้บุคคลที่เป็นพนักงานภายในองค์กรรู้สึก และตระหนักได้ว่าหากจะประกอบธุรกิจให้ยั่งยืนนานได้นั้นต้องไม่ใช่มุ่งคำนึงถึงผลประกอบการในแง่มุมของกำไรขาดทุนทางเศรษฐศาสตร์เพียงอย่างเดียว แต่ควรคำนึงถึงผลประกอบการในมิติของสังคมและชุมชนเช่นกัน โดยการดำรงอยู่ของบริษัทจะสามารถสร้างคุณประโยชน์ใดบ้างแก่ผู้คนบริเวณใกล้เคียง แนวคิดการบริหารที่แสดงความรับผิดชอบต่อสังคมนี้ สามารถปรับใช้ได้กับองค์กรทุกประเภท ซึ่งแม้ไม่ได้มีเป้าหมายเพื่อมุ่งสร้างกำไรและมีพันธกิจที่ทำอยู่ก็เพื่อสังคมอยู่แล้ว ยังต้องแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชน สิ่งแวดล้อม หากนโยบายแผนงานโครงการของบริษัทส่งผลกระทบทางตรงและทางอ้อมต่อวิถีและการดำรงชีวิตของผู้อาศัยโดยรอบ การบริหารที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม ถือเป็นสิ่งที่จำเป็นที่เสี่ยงไม่ได้ จึงมีผู้กล่าวว่า “ทำดีด้วยการเป็นพลเมืองดี (doing well by doing good)” (วีระวัฒน์ ปั่นนิตามัย และประจักษ์ ทรัพย์ณี, 2564) ดังจะสามารถกล่าวได้ว่า ปัจจุบันโลกยุคเศรษฐกิจที่บุคคลเรียกร้องในเรื่องของสิทธิและความเท่าเทียมของมนุษยชาติ หากองค์กรใดหรือบริษัทใดสามารถสร้าง CSR ให้เกิดและพัฒนาต่อสังคมได้มากที่สุด องค์กรนั้นก็จะสามารถยืนอยู่คู่กับสังคมได้อย่างยืนยาว

จะเห็นได้ว่า การทำกิจกรรมความรับผิดชอบสังคมของธุรกิจกับชุมชน สามารถส่งเสริมภาพลักษณ์และทัศนคติในทิศทางบวกได้อย่างดีต่อองค์กรหรือบริษัทที่ตั้งอยู่ ณ ที่นั้น ๆ ดังนั้นทุก ๆ บริษัทจึงต้องมีการส่งเสริมให้พนักงานของตนเองได้รับรู้ ผ่านสร้างการกิจกรรม CSR ขึ้นมา และอยู่ในแบบประเมินประจำปีในการประเมินผลงานของพนักงานด้วย เพราะพนักงานแต่ละคนจะมีพฤติกรรมความต้องการในการทำงานที่แตกต่างกัน พนักงานบางคนมีความชอบในการกิจกรรมในการทำเพื่อสังคม และพนักงานบางคนอาจไม่มีความต้องการในการทำกิจกรรมเพื่อสังคม เพราะคิดว่าแค่การมาทำงานเพียงอย่างเดียวก็เพียงพอ ดังนั้นทางออกที่ดีที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมของพนักงานในการทำกิจกรรม CSR คือ การสร้างกระบวนการการมีส่วนร่วม การวางนโยบาย การวางแผนงาน รวมถึงการสร้างการตระหนักรู้และการรับรู้ประโยชน์ของการทำ CSR ที่จะช่วยให้พนักงานได้เห็นมุมมองที่แตกต่างมากขึ้น และบริษัทคาดหวังว่าพนักงานจะให้ความร่วมมือและความตั้งใจในการทำ CSR ในท้ายที่สุด

จากข้อความข้างต้น กล่าวได้ว่า พฤติกรรมของพนักงานต่อการทำ CSR มีความแตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคล ดังนั้นการที่บริษัทจะสามารถดึงดูดพนักงานทุก 1 คนให้สามารถร่วมแรงร่วมใจในการกระทำกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมได้นั้น ถือเป็นสิ่งท้าทายและอยู่นอกเหนือจากการควบคุมและการสั่งการผ่านการปฏิบัติงาน เพราะเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากความคิดและจิตใจภายในตัวของพนักงานเอง ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้มีความสนใจในการทำงานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร” ขึ้น และผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะนำไปสู่การพัฒนาและปรับทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานภายในบริษัทให้ตระหนัก รับรู้ความสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

**วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้และทัศนคติเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร

3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทแห่งหนึ่ง เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทแห่งหนึ่ง เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร

**สมมติฐานของการวิจัย**

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทแห่งหนึ่ง เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

2. การรับรู้และทัศนคติส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร

**กรอบแนวคิดการวิจัย**

**ปัจจัยส่วนบุคคล**

- เพศ

- อายุ

- สถานภาพการสมรส

- ระดับการศึกษา

- ตำแหน่งงาน

- รายได้

- ประสบการณ์

**การมีส่วนร่วมใน**

**กิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม**

- ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

- ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ

- ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

- ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

**การรับรู้ และทัศนคติ**

- ด้านความเข้าใจ

- ด้านพฤติกรรม

- ด้านความรู้สึก

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

**วิธีดำเนินการวิจัย**

**ประชากร**

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร

**กลุ่มตัวอย่าง**

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง เขตห้วยขวางกรุงเทพมหานคร จำนวน 232 คน โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Krejcie & Morgan (1970)

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2-3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้และทัศนคติ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert Scale)

**การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

แบบสอบถามชุดนี้ผ่านการทดสอบความเที่ยงของเครื่องมือโดยใชผู้เชี่ยวชาญโดยใชการวัดดัชนีความสอดคลองระหว่างขอคําถามและวัตถุประสงค (IOC) โดยเกณฑที่ยอมรับได้ของค่าดัชนีความสอดคลองควรเท่ากับหรือมากกวา 0.67 ซึ่งได้คาเฉลี่ยของดัชนีความสอดคลอง (IOC) เทากับ 1.00 หลังจากนั้นมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใชวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s alpha coefficient; α) โดยผลการทดสอบได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเทากับ 0.917 แสดงวา แบบสอบถามฉบับนี้มีประสิทธิภาพสามารถนําไปใชในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงได้

**การเก็บรวบรวมข้อมูล**

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

1.ผู้วิจัยทำการสร้างแบบสอบถามที่ผ่านคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ มากรอกลง Google Form และทำการขอความอนุเคราะห์ก่อนส่ง Link ให้กับพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม ในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง เขตห้วยขวางกรุงเทพมหานคร จำนวน 232 คน

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามพบว่าแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมามีความสมบูรณ์ครบถ้วนทั้ง 232 ชุด จากนั้นผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามทั้งหมดมากำกับการลงรหัสแบบสอบถามในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อดำเนินการตามขั้นตอนของการวิจัยและนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ทางสถิติ ต่อไป

**การวิเคราะห์ข้อมูล**

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โดยใชสถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ได้แก ร้อยละ (percentage) ความถี่ (frequency) คาเฉลี่ยเลขคณิต (arithmetic mean) และค่าสวนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และใชสถิติเชิงอนุมาน (inference statistics) สถิติอนุมานหรือสถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) เป็นการนำวิธีทางสถิติมาใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing) ประกอบด้วย การวิเคราะห์เปรียบเทียบหาความแตกต่างกันของตัวแปร t-test การวิเคราะห์การเปรียบเทียบเพื่อหาความแตกต่างมากกว่าสองกลุ่ม โดยการหาค่าเฉลี่ย F-test และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) สำหรับการพยากรณ์ค่าอิทธิพลของนโยบายการดำเนินงานองค์กรที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบทางสังคมของพนักงานเอกชน

**ผลการวิจัย**

**1 จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

จากการวิเคราะห์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 53.0 อายุอยู่ในช่วง 30-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.9 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 50.9 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 74.6 มีตำแน่งงานพนักงานหรือระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 30.2 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 48.3 และมีประสบการณ์การทำงาน 4 – 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.4

**2. จากการวิเคราะห์ระดับของปัจจัยการรับรู้และทัศนคติ ในกิจกรรมความรับผิดชอบของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร**

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับของปัจจัยการรับรู้และทัศนคติ โดยภาพรวม

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ปัจจัยการรับรู้และทัศนคติ | ระดับความคิดเห็น | | แปลความ | อันดับ |
|  | S.D |
| 1. ด้านความเข้าใจ | 4.13 | .539 | มาก | 1 |
| 2. ด้านพฤติกรรม | 4.13 | .564 | มาก | 2 |
| 3. ด้านความรู้สึก | 4.12 | .563 | มาก | 3 |
| รวม | 4.12 | .510 | มาก |  |

จากตารางที่ 1 พบว่าระดับของปัจจัยการรับรู้และทัศนคติ ในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (=4.12, S.D.= .510) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านความเข้าใจ (=4.13, S.D.=.539) รองลงมา ด้านพฤติกรรม (=4.13, S.D.=.564) และด้านความรู้สึก (=4.12, S.D.=.563)

**3. จากการวิเคราะห์ระดับของปัจจัยการมีส่วนร่วม ในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร**

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม โดยภาพรวม

| ปัจจัยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม | ระดับความคิดเห็น | | แปลความ | อันดับ |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | S.D |
| 1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ | 4.17 | .606 | มาก | 2 |
| 2. ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ | 4.18 | .609 | มาก | 1 |
| 3. ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ | 3.99 | .535 | มาก | 3 |
| 4. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล | 3.96 | .554 | มาก | 4 |
| รวม | 4.07 | .492 | มาก |  |

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (=4.07, S.D.=.492) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับจากมากน้อย ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (=4.18, S.D.=.609) รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (=4.17, S.D.=.606) ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (=3.99, S.D.=.535) และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (=3.96, S.D.=.554)

**4. ผลการพิสูจน์สมมติฐาน**

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทแห่งหนึ่ง เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

|  |  |
| --- | --- |
| ปัจจัยส่วนบุคคล | Sig |
| เพศ | .753 |
| อายุ | .638 |
| วุฒิการศึกษา | .067 |
| ตำแหน่งงาน | .364 |
| รายได้เฉลี่ยต่อเดือน | .335 |
| ประสบการณ์ในการทำงาน | .704 |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทแห่งหนึ่ง เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 การรับรู้และทัศนคติส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ตัวแปร | | Unstandardized Coefficient B | | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| ค่าคงที่ (Constant) | | .751 | | .148 |  | 5.065 | .000\* |
| ด้านพฤติกรรม | (X1) | | .134 | .103 | .147 | 1.303 | .194 |
| ด้านความเข้าใจ | (X2) | | .095 | .142 | .164 | 2.050 | .037\* |

ตารางที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 (ต่อ)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ตัวแปร | | Unstandardized Coefficient B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| ด้านความรู้สึก | (X3) | .262 | .113 | .300 | 2.323 | .021\* |
| R=.835 | | R2=.697 | F=174.492 | | | |
| SEest=.273 | | R2adj=.693 | a=.751 | | | |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า พบว่า ตัวแปรปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความเข้าใจ (t=2.050, Sig.=.037) และด้านความรู้สึก (t=2.323, Sig.=.021)

จากผลการวิเคราะห์ข้างต้น สามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนน มาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

Y=a + b(X2) +b(X3)

แทนค่าได้ดังนี้

Y=.751 +.095(X2) +.262(X3)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

Z= 164(X2) +.300(X3)

สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยการรับรู้และทัศนคติที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร ได้แก่ พฤติกรรม ความเข้าใจ ความรู้สึก มีค่า Beta ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจากการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย จากการปรับแก้ของ R Square2 (R2) โดยมีค่าเท่ากับ .697 หรือคิดเป็น 69.70 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งสนับสนุนสมมติฐาน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ .05

**อภิปรายผล**

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทแห่งหนึ่ง เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย พบว่า บุคคลภายในองค์กรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานและมองว่าตนเองมีการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคมและส่วนรวมอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นเพศชายและหญิงจึงให้ความสำคัญในการจัดกิจกรรมเพื่อสังคมที่เท่า ๆ กัน รวมไปถึงบุคคลที่มีอายุแตกต่างกันล้วนมีความมุ่งมั่นและให้ความสนใจในการดำเนินกิจกรรมของบริษัทที่พร้อมเพรียงกัน ทำให้ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเพื่อสังคมไม่แตกต่างกัน สิ่งเหล่านี้เป็นผลมาจากการที่องค์กรให้ความสำคัญและวางนโยบายในการเสริมสร้างกิจกรรมเพื่อส่วนรวม อยู่เสมอ ทำให้พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กรไม่ว่าจะมีประสบการณ์ในการทำงานนานเท่าไหร่ และมีรายได้มากหรือน้อย จะให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมเพื่อสังคมทุกครั้งที่บริษัทจัดกิจกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณิสา คงกะทรัพย์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้และทัศนคติของประชาชนที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ไม่ส่งผลต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาริสา ใบเงิน (2559) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางในการดำเนินนโยบายความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) กรณึศึกษา: โครงการป่าในกรุง ที่กล่าวว่า เพศ อายุ สถานภาพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่ส่งผลต่อการดำเนินนโยบายความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) กรณึศึกษา: โครงการป่าในกรุง เป็นผลมาจากบุคคลในองค์กรทุก ๆ คนให้ความร่วมมือจากนโยบายขององค์กร ดังนั้นพนักงานทุก ๆ คนจำเป็นที่จะต้องเข้าร่วมโครงการความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภาพร สุพงษ์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของบุคลากรกับการขับเคลื่อนภารกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร กล่าวว่า อายุ สถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการที่องค์กรให้ทัศนคติในทิศทางเดียวกันทำให้บุคคลภายในองค์กรทุก ๆ คนเห็นถึงความสำคัญในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม ดังนั้นทุก ๆ คนจึงให้ความสำคัญอย่างเท่าเทียมกัน

จากผลการศึกษาปัจจัยการรับรู้และทัศนคติที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร ได้แก่ พฤติกรรม ความเข้าใจ ความรู้สึก มีค่า Beta ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจากการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย จากการปรับแก้ของ R Square2 (R2) โดยมีค่าเท่ากับ .697 หรือคิดเป็น 69.70 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งสนับสนุนสมมติฐาน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ .05 พบว่า พนักงานภายในบริษัทมีการทุ่มเทเวลา และกำลังความสามารถในการเข้าร่วมกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมทุกครั้ง เนื่องจากมีทัศนคติที่ว่าการขับเคลื่อนสังคมจะช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนธุรกิจของตนเองได้ต่อไปได้ เพราะสังคมและธุรกิจจะต้องอยู่ร่วมกัน รวมไปถึงในการสร้างกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมจะช่วยให้บุคคลภายนอกเห็นถึงความตั้งใจในการช่วยเหลือสังคมที่นอกเหนือจากแค่เพื่อดำเนินธุรกิจเพียงอย่างเดียว สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิตาวีร์ เทศะปุรณะ และชุลีรัตน์ เจริญพร (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของชุมชนในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงงานอุตสาหกรรมขนาดเล็ก ผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมของชุมชน และความรับผิดชอบต่อสังคม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อทำการทดสอบสมมติฐานพบว่า การดำเนินกิจกรรมความรับผิดต่อสังคมของโรงงานอุตสาหกรรมขนาดเล็ก จำนวน 2 แห่งที่ใช้ในการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก และบุคคลมีระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน โดยจากการศึกษาเชิงลึกพบว่า การยกระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนจากอุตสาหกรรมเพื่อให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมเพิ่มขึ้น ควรใส่ใจในเรื่องของการนำการจัดการความรู้เข้ามาใช้งาน เพื่อให้บุคลากรตระหนัก และรับรู้ผลที่ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญาลักษณ์ ใจเที่ยง (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชนเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร ต่อการพัฒนาทักษะเยาวชนไทย 4.0 กล่าวว่า กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชนเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร พบว่า อยู่ในระดับกลาง ต่อการพัฒนาทักษะในด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในเยาวชนไทย 4.0 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อทำการทดสอบสมมติฐานพบว่า กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในด้านการตัดสินใจ ด้านการร่วมกันปฏิบัติด้วยการเปิดโอกาส เปิดใจ เปิดกว้าง ให้ทุกภาคส่วนได้เข้ามาร่วมแสดงความเห็นเพื่อพัฒนาศักยภาพและสร้างภูมิคุ้มกันให้กับเยาวชน ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ มีส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะในด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในเยาวชนไทย 4.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชระ สายสมาน (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การนำนโยบายความรับผิดชอบต่อสังคมไปปฏิบัติ: ศึกษากรณี การพัฒนาชุมชนเชิงพื้นที่แบบองค์รวม ของบริษัทเอฟู๊ด กล่าวว่า ระดับของนโยบายองค์กร กระบวนการมีส่วนร่วม และความรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับปานกลาง โดยส่วนส่วนใหญ่บริษัทได้ดำเนินนโยบายองค์กร เพื่อกระตุ้นให้กับบุคลากรภายในเกิดความตระหนัก และรับรู้เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมและสภาพแวดล้อมโดยรอบ ผ่านการอาศัยปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม และมีการจัดสรรงบประมาณ ทรัพยากรบุคคล ต่อการออกปฏิบัติปีละ 1 ครั้ง ซึ่งทำให้พนักงานบางส่วนมองว่าเป็นการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ส่งผลให้ทัศนคติต่อความรับผิดชอบทางสังคมยังอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นทางบริษัทควรมีการวางนโยบายเพื่อให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วมที่เพิ่มมากขึ้น และเพิ่มทัศนคติในแง่บวกต่อความรับผิดชอบต่อสังคม อันจะส่งผลต่อบริษัทต่อไปในอนาคต

สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณิสา คงกะทรัพย์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้และทัศนคติของประชาชนที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ระดับการรับรู้ต่อการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และระดับของทัศนคติต่อการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมอยู่ในระดับที่ดีอย่างยิ่ง นอกจากนี้ยังพบว่า การรับรู้โครงการผู้สูงอายุมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับกลาง และการรับรู้และทัศนคติส่งผลต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงไฟฟ้าพระนครใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ได้ระดับ .05

**ข้อเสนอแนะ**

**ข้อเสนอแนะจากการวิจัย**

1. จากการศึกษาปัจจัยการรับรู้และทัศนคติด้านความรู้สึกอยู่ในระดับมาก แต่อยู่ลำดับท้ายสุด ดังนั้น องค์กรควรมีการปรับวิธีการทำกิจกรรมเพื่อสังคมเพื่อให้บุคคลภายในองค์กรมีทัศนคติไปในทิศทางเดียวกัน และเพื่อทำให้บุคคลภายนอกองค์กรหรือผู้ที่ได้รับประโยชน์จากการทำกิจกรรมเพื่อสังคมมององค์กรในภาพลักษณ์ที่ดี

2. จากการศึกษาปัจจัยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลอยู่ในระดับมาก แต่อยู่ลำดับท้ายสุด ดังนั้นองค์กรควรมีการติดตามประเมินผลการดำเนินโครงการกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมหลังจากทำกิจกรรมแล้วเสร็จ เพื่อให้กิจกรรมที่ทำลงไปเกิดประโยชน์สูงสุดต่อชุมชนหรือสถานที่ที่ได้จัดกิจกรรมและทรัพยากรที่ใช้ไปเกิดความคุ้มค่ามากที่สุด

3. จากการศึกษาปัจจัยการรับรู้และทัศนคติที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่า ปัจจัยด้านพฤติกรรมไม่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม ดังนั้นองค์กรควรมีการแสดงจุดยืนในการจัดกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมให้กับบุคลในองค์กรได้ทราบถึงความจำเป็นผ่านการทำข่าวสาร ประชาสัมพันธ์เพื่อให้บุคลากรภายในองค์กรรับรู้และเข้าใจในสิ่งที่องค์กรต้องการ

**ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป**

1. ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาตัวแปรต้นเพียงตัวแปรเดียว คือ การรับรู้และทัศนคติ ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรนำปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองเข้ามาศึกษาเพิ่มเติมเพื่อให้ได้ประโยชน์ต่อการนำข้อมูลไปพัฒนากิจกรรมความรับผิดชอบทางสังคมได้อย่างมีคุณภาพมกายิ่งขึ้น

2. การวิจัยครั้งต่อไปควรนำการวิจัยเชิง Problem base เข้ามาใช้ในการวิจัย เพื่อเป็นการศึกษาถึงปัญหาในการทำกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อให้บริษัทสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่ามากที่สุด

**เอกสารอ้างอิง**

จุฑามาศ พันสวรรค์. (2562). **การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลนครเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

เจษฎา ทรัพย์อร่าม และวรัญพงศ์ บุญศิริธรรมชัย. (2565). **ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรทที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน**. วารสารวิชาการการตลาดและการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 9(1), 80-95.

ณพัชร ประพันธ์พจน์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2559). **การมีส่วนร่วมในกิจกรรมรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานบริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทยโฮลดิ้ง จำกัด**. Veridian E-Journal, Silpakorn University, 9(1), 1224-1241.

ทิตาวีร์ เทศะปุรณะ และชุลีรัตน์ เจริญพร. (2564). **การมีส่วนร่วมของชุมชนในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงงานอุตสาหกรรมขนาดเล็ก.** วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 9(5), 2039-2050.

ธัญญาลักษณ์ ใจเที่ยง. (2563). **การมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชนเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร ต่อการพัฒนาทักษะเยาวชนไทย 4.0**. รายงานการวิจัย, สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์.

นพรัตน์ ทองเต็มดวง. (2559). **ความรับผิดชอบต่อสังคมของรัฐวิสาหกิจไทย: กรณีศึกษาธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในภาคใต้ตอนล่าง**. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

นรินทร์ชัย พัฒนพงศา. (2564). **การมีส่วนร่วม**: หลักการพื้นฐาน เทคนิคและกรณีตัวอย่าง (พิมพ์ครั้งที่ 6) กรุงเทพฯ: สิริลักษณ์การพิมพ์.

ปรีดี นุกุลสมปรารถนา. (2563). **รู้จักประเภทของกิจกรรมเพื่อสังคม (CSR)**. สืบค้นเมื่อ 29 มีนาคม 2566, จาก https://www.popticles.com/branding/types-of-csr/.

พงศ์เทพ จิระโร. (2565). **วัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด และเกณฑ์ในการประเมินโครงการ**. วารสารศึกษาศาสตร์, 24(3), 31-52.

พระธวัชชัย สนฺติธมฺโม. (2561). **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว**. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาผดุงศักดิ์ สันยศติทัศน์. (2562). **นโยบายการบริหารองค์กรแนวใหม่กับกระบวนการการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ**. วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, 7(3), 263-276.

วัชระ สายสมาน. (2562). **การนำนโยบายความรับผิดชอบต่อสังคมไปปฏิบัติ: กรณีศึกษา การพัฒนาชุมชนเชิงพื้นที่แบบองค์รวม ของบริษัทเอฟู๊ด.** วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการเมืองและยุทธศาสตร์การพัฒนา), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

วรรณิสา คงกะทรัพย์. (2561). **การรับรู้และทัศนคติของประชาชนที่มีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของโรงไฟฟ้าพระนครใต้ การไฟฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย**. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย และประจักษ์ ทรัพย์ณี. (2564). **การศึกษาแนวปฏิบัติการบริหารความรับผิดชอบต่อสังคมของหน่วยงานภาครัฐของไทย**. วารสารการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, 7(2), 205-228.

ศราภรณ์ สุภัคกุล. (2563). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อสำเร็จต่อการดำเนินงานในการใช้กิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ของบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด**. การค้นคว้าอิสระ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการจัดการสิ่งแวดล้อม), สถานบันพัฒนาบริหารศาสตร์.

ศรีโพธิ์ วายุภักษ์. (2562). **เอกสารนโยบายและการวางแผนงานอย่างมีประสิทธิภาพ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ศรีสมร ผ่องพุฒิ, นพนภา จุลโลบล และอรพินท์ อิ่มจงใจรักษ์. (2561). **ความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจ SMEs: กรณีศึกษากิจการผลิต ในจังหวัดนครปฐม**. รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

1. นักศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

   Master of Public Administration Program Southeast Asia University. Email: pakorn.1984.th@gmail.com [↑](#footnote-ref-1)
2. อาจารย์ประจำ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

   Master of Public Administration Program Southeast Asia University.

   Email: phukit1106@gmail.com [↑](#footnote-ref-2)