

Psycho - Social Factors Related to Working Behavior with Social Responsibility Employees Who Work at Auto Manufacturers ¹

Soraya Kongdit ²
Ungsinun Intarakamhang ³

Received: July 26, 2012

Accepted: September 23, 2012

Abstract

This research aims to find the interaction between psychological and social characteristics affecting to working behavior with social responsibility of employees and study important factors in predicting employees, working behavior with social responsibility. The samples are comprised of 359 employees who work in the auto manufacturers. The data are analyzed by using descriptive statistical analysis, two-ways analysis of variance and stepwise multiple regression analysis. The research results are shown as follows. 1) The interaction between good attitude toward social responsibility variable and social support from the supervisors effect to working behavior with social responsibility in the overall, in sup-groups especially in the groups of the employees who have longer work experiences. 2) The interaction between organizational commitment variable and having good prototypes which affect to working behaviors with social responsibility in overall in both groups and sup-groups such as groups of the older aged employees, group of longer working experienced employees, group of single employees, group of married employees, group of employees operating at plants. 3) The interaction between public mind variables and perception of social responsibility policy affecting to working behavior with social responsibility in overall groups and sup-groups include groups of the older aged employees, group of longer working experienced employees, group of single employees. 4) In the whole group, there are five variables that can jointly predicting working behavior with social responsibility in overall aspects at 46 percent. The important variables that firstly predict are public mind, followed by good attitude towards social responsibility and having good prototype, having social support from supervisors, perception of social responsibility policy accordingly.

Keywords: work behavior, social responsibility, auto manufacturer employees

¹ Thesis for the Master Degree in Applied Behavioral Science Research, Srinakharinwirot University

⁴ Graduate Student, Master degree in Applied Behavioral Science Research, Srinakharinwirot University
E-mail: sorayakongdit@hotmail.com Tel. 668-6680-6556

³ Associate Professor in Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University
E-mail: ungsinun@swu.ac.th

ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานที่มีความ ความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานบริษัทผลิตรถยนต์

โสธยา คงดิษ
อังคินันท์ อินทรกำแหง

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางจิตและลักษณะทางสังคม ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงาน และศึกษาปัจจัยสำคัญในการทำนายพฤติกรรมการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัทผลิตรถยนต์ จำนวน 359 คน ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น ผลการวิจัยที่สำคัญพบว่า 1) พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเจตคติที่ดีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมและการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านรวม ในกลุ่มย่อยเฉพาะในกลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมาก 2) พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรและการมีตัวแบบที่ดีส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านรวม ในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยได้แก่ กลุ่มพนักงานที่มีอายุมาก กลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมาก กลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพโสด กลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพสมรส และกลุ่มพนักงานที่ปฏิบัติการณ์ในโรงงาน 3) พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจิตสาธารณะและการรับรู้นโยบายความรับผิดชอบต่อสังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านรวม ในกลุ่มย่อยได้แก่ ในกลุ่มพนักงานที่มีอายุมาก กลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมาก และกลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพโสด 4) ในกลุ่มรวม มีตัวแปร 5 ตัวที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านรวมได้ร้อยละ 46 ตัวแปรสำคัญที่เข้าทำนายลำดับแรกได้แก่ จิตสาธารณะ รองลงมาได้แก่ เจตคติที่ดีต่อความรับผิดชอบต่อสังคม และการมีตัวแบบที่ดี การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน การรับรู้นโยบายความรับผิดชอบต่อสังคม ตามลำดับ

คำสำคัญ: พฤติกรรมการทำงาน ความรับผิดชอบต่อสังคม พนักงานบริษัทผลิตรถยนต์

¹ ปริญญาบัตรระดับมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

² นิสิตระดับมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

E-mail: sorayakongdit@hotmail.com โทร.086-680-6556

³ รองศาสตราจารย์ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ E-mail: ungsinun@swu.ac.th

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในทางธุรกิจมักมุ่งเน้นการพัฒนาการแข่งขันด้านการตลาด ทำให้บางครั้งองค์กรทางธุรกิจขาดความเอาใจใส่ต่อสังคมที่ส่วนหนึ่ง ตนอาจเป็นผู้ก่อให้เกิดผลเสียในสังคม จนมาในช่วงทศวรรษ 1980-1990 เริ่มมีแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ (Cooperate Social Responsibility: CSR) ซึ่งมาจากการผลักดันของภาคธุรกิจและองค์กรพัฒนาเอกชน ในการให้หน่วยธุรกิจต้องรับผิดชอบต่อปัญหาสิ่งแวดล้อมและสังคมที่เกิดขึ้น (มหาวิทยาลัยเที่ยงคืน, 2554: ออนไลน์)

ในปัจจุบันกระแสการสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมของบรรษัท ได้เข้ามาสู่โลกธุรกิจอุตสาหกรรมอย่างจริงจัง เนื่องจากปัญหาวิกฤตด้านสิ่งแวดล้อมและแรงงาน จึงได้มีการแสวงหาแนวทางการดำเนินการเพื่อให้เกิดความสันติและการสานสัมพันธ์อันดีในการอยู่ร่วมกัน เพื่อให้บริษัท องค์กรต่าง ๆ ได้เพิ่ม ความสำเร็จ และสร้างความเข้าใจในเรื่องของความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น (สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน, 2553: 7) ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจจึงเป็นภารกิจที่ทุกองค์กรธุรกิจหันมาให้ความสำคัญ เพื่อให้ธุรกิจได้รับการยอมรับและสนับสนุนจากสังคม อันจะส่งผลดีต่อชื่อเสียงจนเกิดเป็นภาพลักษณ์ที่ดีและก่อให้เกิดการเติบโตของธุรกิจอย่างยั่งยืน (คณะทำงานส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของบริษัทจดทะเบียน, 2551: 7-26) พอล วิเทล กรรมการอำนวยการสถาบันคีนันแห่งเอเชีย กล่าวในงานสัมมนาทางวิชาการเรื่องมาตรฐานสากลว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมว่า ผลสะท้อนจากการสำรวจความเข้าใจของผู้บริโภคไทย พบว่าผู้บริโภคไทยเข้าใจเรื่อง ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ ในระดับ 3.8 จากคะแนนเต็ม 5 เห็นว่าผู้บริโภคเริ่มเข้าใจ และเห็นว่าการรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจเป็นเรื่องสำคัญ (มันนี่ชาแนล, 2550: ออนไลน์)

จากผลดังกล่าวทำให้หลายองค์กรเริ่มวางแผนงานและเริ่มปฏิบัติงานเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ไม่ว่าจะเป็นการจัดการทรัพยากรธรรมชาติหรือส่งเสริมเยาวชนเพื่อการศึกษา ซึ่งหลายองค์กร ต่างนำแนวคิดดังกล่าวมาเป็นแนวทางการบริหารจัดการ บริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล ประเทศไทย (จำกัด) เป็นบริษัทหนึ่งที่มีความสำคัญกับสังคมไทย ได้นำหลักปรัชญาธุรกิจขั้นพื้นฐานมาปฏิบัติจริง ร่วมกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ผลักดันกิจกรรม ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนไทย ไม่ว่าจะเป็นการศึกษา ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม ซึ่งในการทำกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างมีประสิทธิภาพนั้น พนักงานย่อมมีส่วนสำคัญมากในการนำนโยบายมาพึงปฏิบัติและพึงมีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมซึ่งจะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางที่ดีกับองค์กรและสังคมส่วนรวมด้วย

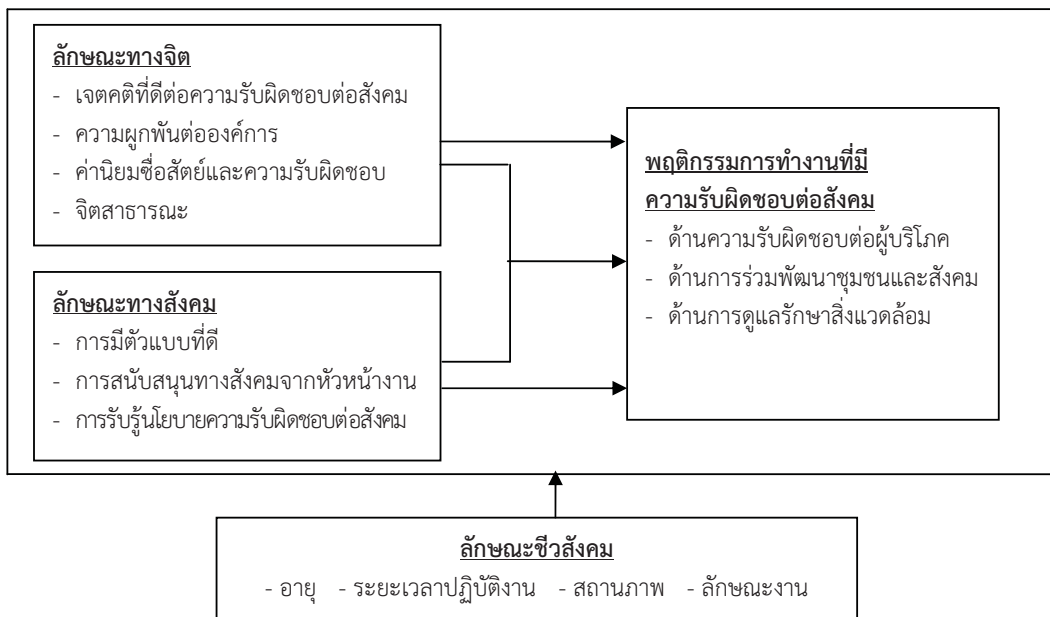
จากความสำคัญดังกล่าวและผลการวิจัยของสุกันยา พูลเดช (2552) อุทุมพร สุราษฎร์ (2547) ปิยวรรณ บุญเพ็ญ (2550) อรพินทร์ ชูชม และคนอื่นๆ (2549) กรรณิกา ศิลปะพรหมมาศ (2547) ยุวดา สิงห์เมธา สุภาพร ณะชานันท์ และอังคินันท์ อินทรกำแหง (2555) และ สุพิชชา วงศ์จันทร์และคณะ (2555) ที่พบว่า เจตคติ ที่ดีต่อความรับผิดชอบต่อสังคม ความผูกพันต่อองค์กร ค่านิยมซื้อสัตย์และความรับผิดชอบต่อจิตสาธารณะ การมีตัวแบบที่ดี การสนับสนุนทางสังคม จากหัวหน้างาน การรับรู้นโยบายความรับผิดชอบต่อสังคม มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่พึงประสงค์และใกล้เคียงกับพฤติกรรมที่ศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาลักษณะต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม และมีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นปัจจัยที่จะพัฒนาและเพิ่มคุณค่าบุคลากรและสร้างภาพลักษณ์ที่ดี แก่องค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางจิต และลักษณะทางสังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยสำคัญในการทำนายพฤติกรรมการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม (Social Cognitive Learning Theory) ของแบนดูรา มาเป็นกรอบในการกำหนดแนวคิดกลุ่มตัวแปร เนื่องจากแนวคิดพื้นฐานของแบนดูรา (Bandura, 1986) เชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์ มีปฏิสัมพันธ์กับปัจจัยหลัก 2 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยทางจิต และ 2) ปัจจัยทางสังคม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานที่มีเจตคติที่ดีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมสูง และได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานสูง มีพฤติกรรมการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมสูงกว่า พนักงานที่มีลักษณะอื่น ๆ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยที่มี ชีวสังคมแตกต่างกัน
2. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงและมีตัวแบบที่ดีสูง มีพฤติกรรมการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมสูงกว่า พนักงานที่มีลักษณะอื่น ๆ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยที่มี ชีวสังคมแตกต่างกัน
3. พนักงานที่มีจิตสาธารณะสูงและมีการรับรู้ นโยบายความรับผิดชอบต่อสังคมสูง มีพฤติกรรมการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมสูงกว่า พนักงานที่มี

ลักษณะอื่น ๆ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยที่มีชีวสังคมแตกต่างกัน

4. ลักษณะทางจิต และลักษณะทางสังคมสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมทั้งด้านรวมและรายด้านของพนักงานได้ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยที่มี ชีวสังคมแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์เปรียบเทียบ กลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานประจำที่ปฏิบัติงานในบริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด ที่สวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 359 คนกำหนดขนาดกลุ่ม

ตัวอย่าง โดยใช้สูตรจาก ยามาเน่ (Yamane, 1967: 886) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2550: 16-21) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถาม ลักษณะชีวิตสังคม แบบวัดเจตคติที่ดีต่อความรับผิดชอบต่อสังคม แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร แบบวัดค่านิยมซื้อสัตย์และความรับผิดชอบต่อสังคม แบบวัดจิตสาธารณะ แบบวัดการมีตัวแบบที่ดี แบบวัดการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน และแบบวัดการรับรู้นโยบายความรับผิดชอบต่อสังคม แบบวัดทั้ง 8 ฉบับ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .27-.80 และมีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ .94, .92, .89, .82, .90, .88, .87 และ .90 ตามลำดับ

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ตามสมมติฐานคือ สถิติพรรณนา การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ในด้านรวม เมื่อจำแนกตามตัวแปรเจตคติที่ดีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมและการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน

กลุ่ม	จำนวน (คน)	ค่าเอฟ (F)			% ทำนาย
		เจตคติที่ดี (ก)	การสนับสนุนทาง สังคม (ข)	ปฏิสัมพันธ์สองทาง (ก xข)	
1. รวม	359	61.65*	.000	1.66	14.9
2. อายุน้อย	211	32.48*	.084	.059	13.7
3. อายุมาก	148	30.49*	.056	3.52	18.9
4. ระยะเวลาปฏิบัติงานน้อย	227	33.28*	.045	.051	13.4
5. ระยะเวลาปฏิบัติงานมาก	132	38.72*	.073	5.45*	22.6
6. โสด	187	20.84*	.125	.076	10.3
7. สมรส	172	47.62*	.152	3.00	22.6
8. สำนักงาน	123	15.51*	.022	.006	11.9
9. ปฏิบัติการโรงงาน	236	45.77*	.001	3.37	17.3

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

1. พบปฏิสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรเจตคติที่ดีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมและการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านรวมเฉพาะในกลุ่มระยะเวลาปฏิบัติงานมาก สรุปได้ว่า 1) พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมาก ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานสูงหรือต่ำ ก็ตาม ถ้ามีเจตคติที่ดีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมสูงจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านรวมสูงกว่าพนักงานที่มีเจตคติที่ดีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมต่ำ 2) พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมาก ที่มีเจตคติที่ดีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมต่ำ ถ้าได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านรวมสูงกว่า พนักงานที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานต่ำ

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ในด้านรวม เมื่อจำแนกตามตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรและการมีตัวแบบที่ดี

กลุ่ม	จำนวน (คน)	ค่าเอฟ (F)			% ทำนาย
		ความผูกพันต่อ องค์กร (ก)	การมีตัวแบบที่ดี (ข)	ปฏิสัมพันธ์สองทาง (กxข)	
1. รวม	359	37.40*	9.80*	14.41*	18.3
2. อายุน้อย	211	18.21*	13.62*	3.17	19.4
3. อายุมาก	148	18.46*	.366	11.62*	18.6
4. ระยะเวลาปฏิบัติงานน้อย	227	18.77*	16.74*	2.43	19.8
5. ระยะเวลาปฏิบัติงานมาก	132	17.14*	.110	12.97*	20.6
6. โสัด	187	6.64*	10.73*	5.63*	16.3
7. สมรส	172	30.95*	1.29	6.26*	19.9
8. สำนักงาน	123	15.38*	7.19*	2.39	24.7
9. ปฏิบัติการโรงงาน	236	21.16*	3.21	11.59*	15.3

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรและการมีตัวแบบที่ดีมีส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านรวม ในกลุ่มรวม กลุ่มอายุมาก กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติงานมาก กลุ่มโสด กลุ่มสมรส และกลุ่มปฏิบัติการโรงงาน สรุปได้ว่า 1) พนักงานที่มีอายุมาก พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมาก พนักงานที่มีสถานภาพโสด และ

พนักงานที่ปฏิบัติการในโรงงาน ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ถ้ามีตัวแบบที่ดีสูงจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านรวม สูงกว่าพนักงานที่มีตัวแบบที่ดีต่ำ 2) พนักงานที่มีตัวแบบที่ดีต่ำ ถ้ามีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านรวมสูงกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ในด้านรวม เมื่อจำแนกตามตัวแปรจิตสาธารณะและการรับรู้นโยบายความรับผิดชอบต่อสังคม

กลุ่ม	จำนวน (คน)	ค่าเอฟ (F)			% ทำนาย
		จิตสาธารณะ (ก)	การรับรู้นโยบาย (ข)	ปฏิสัมพันธ์สอง ทาง (กxข)	
1. รวม	359	113.85*	17.25*	3.21	32.4
2. อายุน้อย	211	69.09*	2.44	.101	30.9
3. อายุมาก	148	51.51*	21.03*	5.13*	38.1
4. ระยะเวลาปฏิบัติงานน้อย	227	70.74*	4.57*	.143	30.9
5. ระยะเวลาปฏิบัติงานมาก	132	48.79*	13.31*	5.05*	37.2
6. โสัด	187	45.28*	2.15	4.28*	26.9
7. สมรส	172	68.82*	19.38*	.475	38.7
8. สำนักงาน	123	57.79*	2.51	.630	39.4
9. ปฏิบัติการโรงงาน	236	59.46*	12.93*	1.58	29.5

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจิตสภาวะและการรับรู้นโยบายความรับผิดชอบต่อสังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านรวม ในกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มอายุมาก กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติงานมาก และกลุ่มโสด สรุปได้ว่า 1) พนักงานที่มีอายุมาก พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมาก พนักงานที่มีสถานภาพโสด ที่มีการรับรู้นโยบายความรับผิดชอบ

ต่อสังคมต่ำหรือสูงก็ตาม ถ้ามี จิตสภาวะสูงจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านรวมสูงกว่าพนักงานที่มีจิตสภาวะต่ำ 2) พนักงานที่มีจิตสภาวะต่ำ ถ้ามีการรับรู้นโยบายความรับผิดชอบต่อสังคมสูงจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านรวมสูงกว่า พนักงานที่มีการรับรู้นโยบายความรับผิดชอบต่อสังคมต่ำ

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นของปัจจัยทางจิตและสังคมเพื่อการทำนายและลำดับความสำคัญของตัวทำนายของตัวแปรอิสระ 7 ตัว ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านรวม ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวน (คน)	ตัวทำนาย ตามลำดับ ความสำคัญ	Beta	F	R ²
1. รวม	359	4, 1, 5, 6, 7	.36, .24, .22, .18, .11	62.45*	.46
2.อายุน้อย	211	4, 1, 5, 6	.40, .27, .24, -.15	48.63*	.47
3. อายุมาก	148	3, 4, 1	.34, .28, .18	46.60*	.50
4. ระยะเวลาปฏิบัติงานน้อย	227	4, 1, 5, 6	.42, .23, .26, -.17	49.88*	.47
5. ระยะเวลาปฏิบัติงานมาก	132	3, 4, 1	.41, .24, .21	53.69*	.55
6. โสด	187	4, 1, 3, 5	.52, .29, -.21, .14	35.87*	.43
7. สมรส	172	3, 1, 4	.42, .20, .21	69.72*	.57
8. สำนักงาน	123	4, 1, 5, 6	.42, .25, .32, .21	34.77*	.53
9. ปฏิบัติการโรงงาน	236	4, 3, 1	.29, .28, .18	61.48*	.44

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

หมายเหตุ 1: เจตคติที่ดีต่อความรับผิดชอบต่อสังคม

3: ค่านิยมชื่อเสียงและความรับผิดชอบต่อสังคม

5: การมีตัวแบบที่ดี

7: การรับรู้นโยบายความรับผิดชอบต่อสังคม

2: ความผูกพันต่อองค์กร

4: จิตสภาวะ

6: การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน

จากตาราง 4 สรุปได้ว่า ในกลุ่มรวม มีตัวแปร 5 ตัว ที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านรวมได้ร้อยละ 46 ตัวแปรสำคัญที่เข้าทำนายลำดับแรก ได้แก่ จิตสภาวะ รองลงมา ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อความรับผิดชอบต่อสังคม และการมีตัวแบบที่ดี การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน การรับรู้นโยบายความรับผิดชอบต่อสังคมตามลำดับ และพบอีกว่า จิตสภาวะ เจตคติที่ดีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นตัวแปรที่เข้าทำนายในทุกกลุ่ม

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยทำให้ทราบว่า พนักงานที่มีเจตคติที่ดีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมสูง และได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านรวมสูง พบผลนี้เฉพาะในกลุ่มพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมาก สอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมา เช่น งานวิจัยของ มาริชา สก็อต (2548: 87-89) ที่ได้ศึกษาจิตลักษณะและสถานการณ์ทางสังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อการทำงานของผู้ผลิตรายการ

โทรทัศน์ เป็นจำนวน 166 คน พบว่า ผู้ผลิตรายการ โทรทัศน์ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคลากรใน หน่วยงานสูง และมีทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อ การทำงานสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมรับผิดชอบต่อ การทำงานสูง ส่วนงานวิจัยของ มยุรฉัตร สุขดำรง (2547: 60) ที่ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับ พฤติกรรมการทำงานสินค้าอย่างมีความรับผิดชอบต่อ เจ้าน้ำที่สินเชื่อ บมจ. ธนาคารกรุงไทย เป็นจำนวน 198 คน พบว่า เจ้าน้ำที่สินเชื่อที่มีอายุการทำงานมาก มีพฤติกรรมการทำงานสินค้าอย่างมีความรับผิดชอบต่อ มากกว่าเจ้าน้ำที่สินเชื่อที่มีอายุการทำงานน้อย

2. จากผลการวิจัยทำให้ทราบว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง และมีตัวแบบที่ดีสูง จะเป็นผู้ ที่มีพฤติกรรมการทำงาน ที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ในด้านรวม ด้านความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค ด้านการ ร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม และด้านการดูแลรักษา สิ่งแวดล้อมสูง ยังไม่พบงานวิจัยที่ศึกษาปฏิสัมพันธ์ของ ตัวแปรคู่นี้ แต่พบว่าสอดคล้องกับผลงานวิจัยที่ผ่านมาที่ ได้ทำการศึกษาตัวแปรอิสระที่ละตัว จากการศึกษา ความผูกพันกับองค์กร เช่น ในงานวิจัยของ อุทุมพร สุราษฎร์ (2547: 62) ที่ได้ศึกษาปัจจัยด้านจิตสังคมที่ เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านบริการของ พนักงานให้บริการทางโทรศัพท์ เป็นจำนวน 184 คน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายพฤติกรรม การทำงานด้านบริการของพนักงานให้บริการทาง โทรศัพท์ ได้ทั้งกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม จาก การศึกษาการมีตัวแบบที่ดี เช่น งานวิจัยของ ปิยวรรณ บุญเพ็ญ (2550: 79) ที่ได้ศึกษาค่านิยมสร้างสรรค์และ สถานการณ์การทำงานที่สัมพันธ์กับพฤติกรรม การทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสาย วิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ เป็นจำนวน 222 คน พบว่า บุคลากรในกลุ่มที่มีอายุราชการน้อยมี แบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัยสูง และในกลุ่มที่มี ประสบการณ์ในการทำงานวิจัยน้อยมีแบบอย่างที่ดีในการ ทำงานวิจัยสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมี ประสิทธิภาพสูงกว่า บุคลากรที่มีแบบอย่างที่ดีในการ ทำงานวิจัยน้อย

3. จากผลการวิจัยทำให้ทราบว่า พนักงานที่มี จิตสาธารณะสูงและมีการรับรู้นโยบายความรับผิดชอบต่อ สังคมสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานที่มีความ รับผิดชอบต่อสังคมในด้านรวมสูง ยังไม่พบงานวิจัยที่ ศึกษาปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรคู่นี้ แต่พบว่าสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยที่ผ่านมาที่ได้ทำการศึกษาตัวแปรอิสระที่ละ ตัว จากการศึกษาจิตสาธารณะ เช่น งานวิจัยของ พรรณี บุญประกอบ และจรัส อุ่นธิดิวฒน์ (2546: 29) ที่ ได้ศึกษาลักษณะทางจิตสังคมกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ของเยาวชนไทย เป็นจำนวน 412 คน พบว่า ความ ตระหนักในปัญหาสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของเยาวชนไทย จาก การศึกษาการรับรู้นโยบายความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น งานวิจัยของ ยุวดา สิงห์เมธา สุภาพร ธนะชานันท์ และอังศินันท์ อินทรกำแหง (2555:105-118) ที่ได้ ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม ส่งเสริมสุขภาพเพื่อป้องกันโรคเบาหวานของบุคลากรใน โรงพยาบาลเทพารินทร์ เป็นจำนวน 273 คน พบว่า บุคลากรที่รับรู้นโยบาย/โครงการส่งเสริมสุขภาพของ โรงพยาบาลเทพารินทร์สูงมีพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ เพื่อป้องกันโรคเบาหวานมากกว่าบุคลากรที่รับรู้ นโยบาย/โครงการส่งเสริมสุขภาพของโรงพยาบาล เทพารินทร์ต่ำ

4. จากผลการวิจัยทำให้ทราบว่าจิตสาธารณะ เป็นตัวแปรสำคัญที่สุดในการทำนายพฤติกรรม การทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านรวม ด้าน ความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค ด้านการร่วมพัฒนาชุมชน และสังคม และด้านการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม พบใน กลุ่มรวมและกลุ่มย่อยหลายกลุ่ม เนื่องจาก จิต สาธารณะ คือ การมีจิตใจที่ตระหนักรู้ ความรู้สึกร ปรารถนาที่จะช่วยเหลือผู้อื่นและส่วนรวม กล่าวคือ ถ้า พนักงานมีความตระหนักรู้ รักษาผลประโยชน์ต่าง ๆ เพื่อสังคมส่วนรวมก็จะมีพฤติกรรมการทำงานที่มีความ รับผิดชอบต่อสังคม ผลการวิจัยนี้จึงเห็นได้ว่าพนักงานที่ มีพฤติกรรมการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม เป็น ผลเนื่องจากความตระหนักรู้ที่เกิดขึ้นภายใน เห็นคุณค่า ในการเอาใจใส่ ดูแลรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและ

สังคม ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมา เช่น งานวิจัยของ อรพินทร์ ชูชม และคนอื่นๆ (2549: 49-50) ที่ได้ศึกษาการวิเคราะห์ปัจจัยทางจิตสังคมที่สัมพันธ์กับจิตสำนึกทางปัญญาและคุณภาพชีวิตของเยาวชนไทย เป็นจำนวน 1,312 คน พบว่า จิตสำนึกทางปัญญามีอิทธิพลทางบวกโดยตรงต่อพฤติกรรมเอื้อสังคม

จากผลการวิจัยทำให้ทราบว่า เจตคติที่ดีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นตัวแปรสำคัญต่อมาในการทำนายพฤติกรรมการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านรวม ด้านความรับผิดชอบต่อผู้บริโภคนั้น ด้านการร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม และด้านการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม พบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยหลายกลุ่มเนื่องจากเจตคติเป็นความเชื่อ ความรู้สึกทางจิตใจ ที่บุคคลแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรม โดยที่บุคคลจะมีเจตคติที่ดีหรือไม่ดีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งนั้น เป็นผลมาจากการที่บุคคลได้มีประสบการณ์กับสิ่ง ๆ นั้น กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีเจตคติที่ดีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมก็จะมีพฤติกรรมการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ผลการวิจัยนี้จะเห็นได้ว่าพนักงานที่มีพฤติกรรมการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมสูงนั้น เป็นผลมาจาก ความเชื่อ ความรู้สึก ที่ดีต่อความรับผิดชอบต่อสังคมนั่นเอง สอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมา เช่น งานวิจัยของ ณัฐยา ลือชาติกิตติกุล (2546: 69) ที่ศึกษาลักษณะทางจิตสังคมและลักษณะทางพุทธที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านบริการของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 280 คน พบว่า เจตคติต่อการทำงานด้านบริการมีบทบาทสำคัญ เป็นลำดับแรกในการทำนายพฤติกรรมการทำงานด้านบริการของพนักงาน

ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ

1. จากผลการวิจัยทำให้ทราบว่า จิตสาธารณะและเจตคติที่ดีต่อความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นตัวทำนายสำคัญลำดับต้น ๆ ดังนั้นผู้บริหารสามารถพัฒนาบุคลากรโดยมุ่งเน้นที่ลักษณะทางจิตสภาวะภายในของบุคลากรให้มากขึ้น

2. จากผลการวิจัยทำให้ทราบว่า ควรพัฒนาพฤติกรรมการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมกับพนักงานที่มีอายุน้อย พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อย พนักงานที่มีสถานภาพโสด พนักงานที่ปฏิบัติกรในโรงงานก่อน เนื่องจากมีพฤติกรรมการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมน้อยกว่าพนักงานกลุ่มตรงข้าม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารในการกำหนดนิยามพฤติกรรมการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมที่อยู่ในบริบทของพนักงาน การวิจัยครั้งต่อไป ควรเพิ่มการศึกษาข้อมูลแบบการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาความคิดรวบยอดของพฤติกรรมการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำข้อมูลมาช่วยสนับสนุนในการกำหนดนิยามและสร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเชิงปริมาณ

2. งานวิจัยนี้ศึกษาพฤติกรรมการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับบุคคลกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในบริษัท งานวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาพฤติกรรมการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับองค์กร กับผู้นำหรือผู้บริหาร ของหลาย ๆ บริษัทที่มีการดำเนินธุรกิจลักษณะเดียวกัน เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงาน ที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมที่องค์กรมีต่อสังคมได้กว้างขึ้น

3. จากผลการวิจัยในกลุ่มรวมพบตัวแปรที่ร่วมทำนายพฤติกรรมการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ได้แก่ จิตสาธารณะ เจตคติที่ดีต่อความรับผิดชอบต่อสังคม การมีตัวแบบที่ดี การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน การรับรู้นโยบายความรับผิดชอบต่อสังคม สามารถร่วมทำนายได้ร้อยละ 46 กลุ่มที่ทำนายได้มาก ได้แก่ กลุ่มที่มีสถานภาพสมรส กลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมาก ร่วมทำนายได้ร้อยละ 57 และร้อยละ 55 ตัวแปรสำคัญที่เข้าทำนายได้ในทุกกลุ่ม ได้แก่ จิตสาธารณะ และเจตคติที่ดีต่อความรับผิดชอบต่อสังคม สามารถนำตัวแปรดังกล่าวไปทำการวิจัยเชิงทดลองประเมินผลในการพิสูจน์ เพื่อจะได้ทราบว่าตัว

แปรดังกล่าวเป็นสาเหตุของพฤติกรรมความรับผิดชอบ ต่อสังคมหรือไม่ ก่อนการพัฒนาพฤติกรรมของพนักงาน ในองค์กร

เอกสารอ้างอิง

กรรณิกา ศิลปพรหมมาศ. (2547). *ปัจจัยด้านจิต*

ลักษณะและสถานการณ์ทางสังคมของพยาบาล จิตเวชที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมพยาบาลจิต เวชที่มีจริยธรรม. ปรินญาณินพนธ์ วท.ม. (การวิจัย พฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

กัลยา วานิชปัญญา. (2550). *สถิติสำหรับงานวิจัย*. พิมพ์ ครั้งที่ 3. ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

คณะทำงานส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมและ สิ่งแวดล้อมของบริษัทจดทะเบียน. (2551). *เข้ม ติศธุรกิจเพื่อสังคม*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: ไอคอนพรินติ้ง.

ปิยวรรณ บุญเพ็ญ. (2550). *ค่านิยมสร้างสรรค์และ สถานการณ์การทำงานที่สัมพันธ์กับพฤติกรรม การทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากร สายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ*. ปรินญาณินพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พรณี บุญประกอบ และ จรัส อุ่นจิตติวัฒน์. (2546). *ลักษณะทางจิตสังคมกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ของเยาวชนไทย*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ณัฐยา ลือชาติกิตติกุล. (2546). *ลักษณะทางจิตสังคม และลักษณะทางพุทธที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม การทำงานด้านบริการของพนักงานธนาคารไทย พาณิชย จำกัด (มหาชน)*. ปรินญาณินพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

มยุรฉัตร สุขดำรง. (2547). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่ เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานสินค้าอย่างมี*

ความรับผิดชอบต่อของ เจ้าหน้าที่สินเชื่อ บมจ .

ธนาคารกรุงไทย ปรินญาณินพนธ์ วท.ม. (การวิจัย พฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

มหาวิทยาลัยเที่ยงคืน. (2554). *ความรับผิดชอบต่อของ บริษัทต่อสังคม*. สืบค้นเมื่อ 15 ธันวาคม 2554, จาก <http://www.//61.47.2.69/~midnight /midnight.2544/0009999908html>.

มาริษา สก๊อต. (2548). *จิตลักษณะและสถานการณ์ทาง สังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมรับผิดชอบต่อ การทำงานของผู้ผลิตรายการโทรทัศน์*. ปรินญาณินพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

มันนี่ชาแนล. (2550). *ความรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์กรธุรกิจ ทำธุรกิจต้องรับผิดชอบต่อสังคม*. สืบค้นเมื่อ 26 ธันวาคม 2554, จาก <http://www.moneychannel. co.th/Menu6/TradingHour/tabid/86/ newsid480/34724/Default.aspx>.

ยุวดา สิงห์เมธา สุภาพร ธนะชานันท์ และอังคินันท์ อินทรกำแหง. (มกราคม, 2555). *ปัจจัยทางจิต สังคมที่เกี่ยวกับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพเพื่อ การป้องกันโรคเบาหวานของบุคลากรใน โรงพยาบาลเทพธารินทร์*. *วารสารพฤติกรรม ศาสตร์เพื่อการพัฒนา*, 4 (1), 105-118.

สุกัญญา พูลเดช. (2552). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้อง กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของ วิศวกรสังกัดไฟฟ้าส่วนภูมิภาค*. ปรินญาณินพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.

สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน. (2553, มิถุนายน- กรกฎาคม). *ก้าวหน้ากระแส CSR*. *วารสาร แรงงานสัมพันธ์ฉบับพัฒนา*, (5), 7-20.

อุทุมพร สุราฤทธิ์. (2547). *ปัจจัยด้านจิตสังคมที่ เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านบริการของ*

พนักงานให้บริการทางโทรศัพท์. ปริญญาานิพนธ์
วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.

อรพินทร์ ชูชม; อัจฉรา สุขารมณ; และ อุษา ศรีจินดา
รัตน์. (2549). *การวิเคราะห์ปัจจัยทางจิตสังคม
ที่สัมพันธ์กับจิตสำนึกทางปัญญาและคุณภาพชีวิต
ของเยาวชนไทย*. รายงานวิจัย. กรุงเทพฯ:
สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.

Bandura, A. (1986). *Social Foundations of
Thought and Action: A Social
Cognitive theory*. Englewood Cliffs. New
Jersey: Prentice-Hall.

Yamane, Taro. (1967). *Statistics: An
Introduction Analysis*. 2 nd ed. New
York: Harper & Row.