วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ได้รับการประเมินคุณภาพวารสารวิชาการอยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1

The Corporate Social Responsibility of SuanSunandha Rajabhat University

Terada Pinyo[1], Adisai Thovicha[1]

[1] Faculty of Science and Technology, SuanSunandhaRajabhat University

ABSTRACT

This research was to study and compare the attitude of personnel on the Corporate Social Responsibility (CSR) of Suan Sunandha Rajabhat University. The population employed was 350 personnel of the university, applying Stratified Random Sampling. A questionnaire was used for collecting data; the data has been analyzed via package program and the statistical tools employed consisted of frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, analysis of variance: ANOVA, and Exploratory Factor Analysis via PCA. The research results were as follows :1) the majority of the respondents were female, holding Master's degree, faculty members and had been in service for 1 to 5 years; 2) the corporate social responsibility of Suan Sunandha personnel overall and individual aspects were at the highest level, namely, social awareness, arts and culture conservation network, and holistic management, simultaneously; and 3) educational background, academic title, and faculty / college belonged to make differences on attitude towards CSR overall and individual aspects in terms of holistic management, social awareness, and arts and culture conservation network at the level of 0.05 statistical significance.

Keywords: Corporate Social Responsibility (CSR) Suan Sunandha Rajabhat University

วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ได้รับการประเมินคุณภาพวารสารวิชาการอยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1

ความรับผิดชอบต่อสังคมของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ธีระดา ภิญโญ[1], อดิศัย โทวิชา[1]
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาโดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วนจำนวน 350 ชุด วิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบทีการวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ โดยวิธีการสกัดองค์ประกอบหลัก “PCA”ผลการวิจัยพบว่า1) บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จบการศึกษาระดับปริญญาโท เป็นอาจารย์ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 1 – 5 ปี2)ความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับแรก ด้านจิตสำนึกที่ดีต่อสังคม รองลงมา ด้านเครือข่ายอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และด้านการบริหารจัดการเชิงองค์รวม ตามลำดับ และ 3)บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ และ คณะ / วิทยาลัยต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม ภาพรวมด้านการบริหารจัดการเชิงองค์รวม ด้านจิตสำนึกที่ดีต่อสังคม และด้านเครือข่ายอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความรับผิดชอบต่อสังคม มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

บทนำ

ความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นหน้าที่ของมนุษย์ จำเป็นต่อการอยู่รอดของภาคธุรกิจ (มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์, 2556) จึงเป็นความจำเป็นของมหาวิทยาลัยในฐานะผู้ผลิตบัณฑิตที่ต้องสร้างจิตสำนึกปลูกฝังให้หยั่งรากฝังลึก ก่อให้เกิดการตระหนักรู้ในตน และถือเป็นภาระหน้าที่ของทุกคนในสังคม ซึ่งพันธกิจของมหาวิทยาลัย 4 ด้าน ได้แก่ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ต้องตอบสนองต่อความต้องการของสังคม สามารถชี้นำสังคม มหาวิทยาลัยที่เป็นขุมพลังทางปัญญาจำเป็นต้องยึดถือเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อสร้างพลเมืองของประเทศให้เป็นพลเมืองที่ยึดถือคุณธรรมและทำความดีโดยเนื้อแท้ มหาวิทยาลัยจึงต้องตั้งโจทย์คิดว่าทำอย่างไรบัณฑิตของสถาบันจึงจะมีคุณค่าต่อสังคม นั่นคือต้องสร้างบัณฑิตให้เป็นผู้มีทักษะทางวิชาการและวิชาชีพรอบด้าน สร้างค่านิยมร่วมของคนในองค์กร และสร้างโอกาสให้นักศึกษาเรียนรู้ผ่านต้นแบบ

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในอดีต จนถึงปัจจุบันมีพัฒนาการมาอย่างต่อเนื่องภายใต้สถานการณ์เงื่อนไข และการเปลี่ยนแปลงในมิติต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) เป็นจุดเปลี่ยนสำคัญของการวางแผนพัฒนา ประเทศที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม และมุ่งให้ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” พร้อมทั้งปรับเปลี่ยนวิธีการพัฒนาเป็นบูรณาการแบบองค์รวมเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่สมดุลต่อมาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 - 2549) ได้นำเอา “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาและบริหารประเทศ ควบคู่ไปกับกระบวนทัศน์การพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวม ที่มีคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาต่อเนื่อง (สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ, 2557) จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่สมดุล ทั้งด้านตัวคน เศรษฐกิจสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนและความอยู่ดีมีสุขของคนไทย สำหรับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10-11 (พ.ศ. 2550 – 2559) ยังคงน้อมนำ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นแนวทางปฏิบัติและให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ผ่านมา และการพัฒนาที่สมดุลทั้งคน สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมไทยให้มีคุณภาพ มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากร และได้รับประโยชน์จากการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นธรรม รวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยฐานความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์บนพื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ขณะเดียวกันยังจำเป็นต้องบริหารจัดการแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 ให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ภายใต้หลักการพัฒนาพื้นที่ภารกิจ และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคมไทย ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทยตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558) ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ฉบับที่ 12 ยังคงมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 และกรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยึดหลักสมดุล ยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ

หนทางที่จะนำสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนหนทางหนึ่งที่สำคัญ คือ ความรับผิดชอบต่อสังคม ปัจจุบันเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมของกิจการ (Corporate Social Responsibility: CSR) ได้ถูกหยิบยกขึ้นเป็นวาระการดำเนินงานที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าการดำเนินธุรกิจซึ่งมีเป้าหมายในการมุ่งแสวงหากำไรและความมั่งคั่งให้แก่ผู้ถือหุ้นหรือเจ้าของกิจการ (สถาบันธุรกิจเพื่อสังคม, 2555) ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำการตลาดในปัจจุบันเนื่องจากการขับเคลื่อนองค์กรให้มีความเข้มแข็งนั้นผู้บริหารนักการตลาดและผู้ปฏิบัติงานในหน้าที่ต่างๆในองค์กรจะต้องมีปณิธานที่แน่วแน่ในการดำเนินธุรกิจภายใต้พันธกิจที่ถูกต้องตามกฎหมายรวมทั้งการสร้างมาตรฐานและจรรยาบรรณในการประกอบการอย่างเคร่งครัดเนื่องจากปัจจัยสำคัญที่จะทำให้สังคมมองว่าเป็นองค์กรที่ไม่เอารัดเอาเปรียบผู้บริโภคและให้ความสำคัญกับสังคมผ่านกิจกรรมต่างๆที่มีส่วนทำให้ประชาชนรวมทั้งลูกค้ามีมุมมองที่ดีต่อองค์กรอย่างยั่งยืนเนื่องจากการคืนกำไรสู่สังคมผ่านกิจกรรมเหล่านี้ล้วนแต่เป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อการดำเนินธุรกิจ(กฤษติกา คงสมพงษ์, 2552)

จากที่กล่าวมาจะพบว่า การพัฒนาความเจริญด้วยการขยายตัวทางเศรษฐกิจเป็นการพัฒนาที่ไม่สมดุลทำให้เกิดปัญหาสภาพแวดล้อมปัญหาสังคม และปัญหาสภาพจิตใจส่งผลให้เกิดการพัฒนาที่ไม่ยั่งยืนจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลกระบวนการพัฒนาโดยใช้ “คน” เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นบทบาทสำคัญของมนุษย์ ช่วยให้ประชาชนซึ่งเป็นพลเมืองเข้าใจถึงสาเหตุของปัญหาที่ทำให้ประเทศชาติไม่สามารถที่จะไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนได้การปรับเปลี่ยนวิธีการพัฒนาเป็นบูรณาการแบบองค์รวมเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่สมดุล โดยได้อัญเชิญ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เป็นปรัชญานำทางในการพัฒนา และบริหารประเทศควบคู่ไปกับกระบวนทัศน์การพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” พัฒนาทั้งคน สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม ได้รับประโยชน์จากการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นธรรม รวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยฐานความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์บนพื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วมให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนผ่านประเทศไทยนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ ทั้งนี้มหาวิทยาลัยในฐานะผู้ผลิตบัณฑิตจะต้องสร้างจิตสำนึกปลูกฝังให้หยั่งรากฝังลึกให้เกิดการตระหนักรู้ในตน ถือเป็นภาระหน้าที่ของทุกคนในสังคม เป็นพลเมืองที่ยึดถือคุณธรรมและทำ

ความดีโดยเนื้อแท้นั่นคือ การสร้างพลเมืองให้มีสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม การปฏิบัติตามกฎหมาย ความมีน้ำใจมีจิตสาธารณะที่จะช่วยเหลือผู้ที่เดือดร้อนการเล็งเห็นว่าการกระทำของตนว่าจะส่งผลกระทบต่อสังคมในภาพรวมเช่นใดมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทามีบทบาทในการพัฒนาคนให้เป็นบัณฑิตที่มีคุณลักษณะความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน สร้างพลเมืองโลกในอนาคตที่พร้อมจะดูแลสังคมในภาพรวมให้พัฒนาสู่สังคมแห่งความรับผิดชอบอย่างยั่งยืนรุ่นต่อรุ่นในอนาคต ผู้วิจัยจึงได้จัดทำโครงการวิจัย เรื่อง ความรับผิดชอบต่อสังคมของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา โดยมุ่งหวังให้สถาบันอุดมศึกษาเห็นแนวทางในการพัฒนาและสร้างบัณฑิตที่พร้อมในการสร้างสังคมแห่งความรับผิดชอบอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อความรับผิดชอบต่อสังคมจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์

สมมุติฐานของการวิจัย

บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกัน มีความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกัน

วิธีการศึกษา หรือการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำนวน 959 คน ทำการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรของทาโร่ ยามาเน่(Taro Yamane, 1970) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 คน โดยทำการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยกำหนดชั้นภูมิจำแนกตามหน่วยงาน 7 แห่ง โดยมีตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ตัวแปรอิสระ คือ ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ หน่วยงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตัวแปรตาม คือ ความรับผิดชอบต่อสังคมของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาในองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการเชิงองค์รวม ด้านจิตสำนึกที่ดีต่อสังคม และด้านเครือข่ายอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยได้แก่ แบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่1ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ หน่วยงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2ความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่าแบบของลิเคิร์ท (Likert’s scale) 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (content validity) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน และการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยทดสอบ (Try-out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9807

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการอธิบายลักษณะทางประชากรศาสตร์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาโดยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ส่วนการวิเคราะห์ความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ใช้ค่าเฉลี่ย(Mean)และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory)โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยวิธีการสกัดองค์ประกอบหลัก “PCA” (Principal Component Analysis) และหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวริแมกซ์ (Varimax Rotation) เพื่อได้กลุ่มตัวแปรแยกออกตามองค์ประกอบหลัก มีเกณฑ์การเลือกตัวแปรที่เข้าอยู่ในองค์ประกอบตัวใดตัวหนึ่งโดยพิจารณาจากค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalue) ที่มากกว่า 1 และถือเอาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Standardized Factor Loading) ของตัวแปรแต่ละตัวขององค์ประกอบนั้นมีค่าตั้งแต่ 0.40 ขึ้นไป ที่บรรยายตัวแปรตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป (สมประสงค์ อินทร์เจริญ, 2548)

3. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานในการใช้ทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

3.1 วิเคราะห์เปรียบเทียบความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา โดยใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ด้วย t – test (Independent t - test) เป็นการทดสอบประชากร 2 กลุ่ม โดยที่สุ่มตัวอย่างจากกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน โดยในขั้นแรกทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ด้วยสถิติการทดสอบของ Levene หากผลการทดสอบ พบว่าค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน ก็จะใช้การทดสอบ t แบบ Equal Variances Assumed แต่ถ้าค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน ใช้การทดสอบ t แบบ Equal Variances not Assumed

3.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาโดยใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ด้วย One Way ANOVA หรือ Brown-Forsythe โดยในขั้นแรกทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้สถิติ Levene ซึ่งหากผลการทดสอบ พบว่า ค่าความแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่แตกต่างกัน ก็จะใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และภายหลังการวิเคราะห์พบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างจะทำการทดสอบรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference) แต่ถ้าผลการทดสอบค่าความแปรปรวนแตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ ก็จะใช้สถิติ Brown-Forsythe และภายหลังการวิเคราะห์พบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างจะทำการทดสอบรายคู่โดยวิธี Dunnett T3

ผลการดำเนินงาน

1. บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จบการศึกษาระดับปริญญาโท เป็นอาจารย์ และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 1 – 5 ปี(ดังตาราง 1)

ตาราง 1 จำนวน และร้อยละลักษณะทางประชากรศาสตร์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวน(n = 350)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	122	34.9
หญิง	228	65.1
2. ระดับการศึกษา		
ปริญญาโท	252	72.0
ปริญญาเอก	98	28.0
3. ตำแหน่งทางวิชาการ		
อาจารย์	270	77.1
ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	80	22.9
4. คณะ / วิทยาลัย		
ครุศาสตร์	33	9.4
เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	31	8.9
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	40	11.4
วิทยาการจัดการ	60	17.1
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	45	12.9
ศิลปกรรมศาสตร์	27	7.7
วิทยาลัยในกำกับ	114	32.6
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	42	12.0
1 – 5 ปี	130	37.2
6 – 10 ปี	110	31.4
ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป	68	19.4

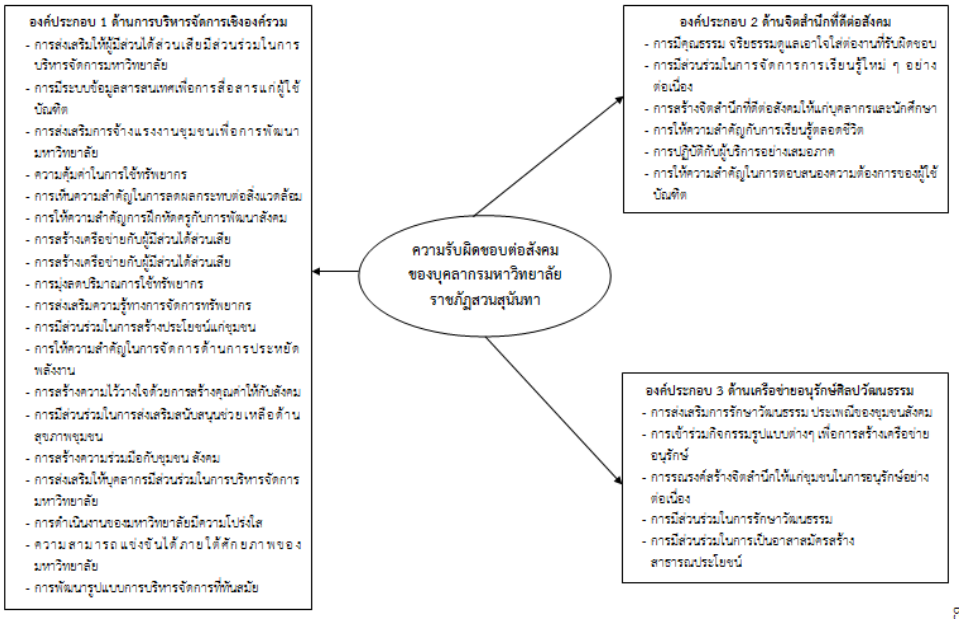
2. องค์ประกอบความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัย โดยใช้วิธีการสกัดองค์ประกอบหลัก และหมุนแกนแบบตั้งฉากด้วยวิธีแวริแมกซ์ได้องค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ เรียงลำดับความสำคัญ ลำดับแรก ด้านการบริหารจัดการเชิงองค์รวม รองลงมา ด้านจิตสำนึกที่ดีต่อสังคม และด้านเครือข่ายอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ตามลำดับ

องค์ประกอบความรับผิดชอบต่อสังคมด้านการบริหารจัดการเชิงองค์รวม ประกอบด้วยตัวแปร 19ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .753 ถึง .490โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนขององค์ประกอบได้ร้อยละ 30.946

องค์ประกอบความรับผิดชอบต่อสังคมด้านจิตสำนึกที่ดีต่อสังคม ประกอบด้วยตัวแปร 6 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .790 ถึง .507โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนขององค์ประกอบได้ร้อยละ 19.254

องค์ประกอบความรับผิดชอบต่อสังคมด้านเครือข่ายอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม

ประกอบด้วยตัวแปร 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .813ถึง .573โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนขององค์ประกอบได้ร้อยละ 17.426 (ดังภาพ 1)



ภาพ 1 องค์ประกอบความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

3. ความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับแรก ด้านจิตสำนึกที่ดีต่อสังคม ได้แก่ การมีคุณธรรม จริยธรรมดูแลเอาใจใส่ต่องานที่รับผิดชอบ การมีส่วนร่วมในการจัดการการเรียนรู้ใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง การให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตตามลำดับ รองลงมา ด้านเครือข่ายอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการรักษาวัฒนธรรม การส่งเสริมการรักษาวัฒนธรรม ประเพณีของชุมชนสังคม การรณรงค์สร้างจิตสำนึกให้แก่ชุมชนในการอนุรักษ์อย่างต่อเนื่องตามลำดับ และด้านการบริหารจัดการเชิงองค์รวม ได้แก่ การสร้างความร่วมมือกับชุมชน สังคมการสร้างความไว้วางใจด้วยการสร้างคุณค่าให้กับสังคม การให้ความสำคัญในการจัดการด้านการประหยัดพลังงานตามลำดับ (ดังตาราง 2)

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา รายด้านและภาพรวม

ความรับผิดชอบต่อสังคมของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการบริหารจัดการเชิงองค์รวม	4.33	.589	มากที่สุด
2. ด้านจิตสำนึกที่ดีต่อสังคม	4.45	.548	มากที่สุด
3. ด้านเครือข่ายอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม	4.40	.587	มากที่สุด
ภาพรวม	4.37	.552	มากที่สุด

4. บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ และหน่วยงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม ภาพรวมด้านการบริหารจัดการเชิงองค์รวม ด้านจิตสำนึกที่ดีต่อสังคม และด้านเครือข่ายอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอกมีความคิดเห็นต่อความรับผิดชอบสังคม ภาพรวมด้านการบริหารจัดการเชิงองค์รวม ด้านจิตสำนึกที่ดีต่อสังคม และด้านเครือข่ายอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม สูงกว่า ระดับปริญญาโท บุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการและอาจารย์มีความคิดเห็นต่อความรับผิดชอบต่อสังคม ภาพรวมด้านการบริหารจัดการเชิงองค์รวม และด้านจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาที่มีตำแหน่งทางวิชาการ มีความคิดเห็นต่อความรับผิดชอบต่อสังคม ภาพรวมด้านการบริหารจัดการเชิงองค์รวม และด้านจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมสูงกว่าอาจารย์ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาที่ปฏิบัติงานอยู่คณะครุศาสตร์ และคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมสูงกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่วิทยาลัยในกำกับ (ดังตาราง 3–5)

ตาราง 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาจำแนกตามระดับการศึกษา

ความรับผิดชอบต่อสังคม	ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	t	df	p-value
1. ด้านการบริหารจัดการเชิงองค์รวม	ปริญญาโท	4.27	.594	-3.550*	348	.000
	ปริญญาเอก	4.51	.539			
2. ด้านจิตสำนึกที่ดีต่อสังคม	ปริญญาโท	4.41	.562	-2.488*	348	.013
	ปริญญาเอก	4.57	.493			
3. ด้านเครือข่ายอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม	ปริญญาโท	4.34	.605	-3.044*	205.814	.003
	ปริญญาเอก	4.54	.516			
ภาพรวม	ปริญญาโท	4.31	.560	-3.400*	348	.000
	ปริญญาเอก	4.53	.500			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

ความรับผิดชอบต่อสังคม	ตำแหน่งทางวิชาการ	$\bar{x}$	S.D.	t	df	p-value
1. ด้านการบริหารจัดการเชิงองค์รวม	มีตำแหน่งฯ	4.45	.473	-2.246*	166.154	.026
	อาจารย์	4.30	.616			
2. ด้านจิตสำนึกที่ดีต่อสังคม	มีตำแหน่งฯ	4.58	.565	-2.513*	153.991	.013
	อาจารย์	4.42	.467			
3. ด้านเครือข่ายอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม	มีตำแหน่งฯ	4.48	.446	-1.565	178.784	.119
	อาจารย์	4.38	.622			
ภาพรวม	มีตำแหน่งฯ	4.48	.431	-2.343*	171.784	.020
	อาจารย์	4.34	.580			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาจำแนกตามคณะ / วิทยาลัย

ความรับผิดชอบต่อสังคม	Brown-Forsythe	Statistic	df 1	df 2	p-value
1. ด้านการบริหารจัดการเชิงองค์รวม	ระหว่างกลุ่ม	5.659*	6	184.833	.000
2. ด้านจิตสำนึกที่ดีต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2.275*	6	204.824	.037
3. ด้านเครือข่ายอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม	ระหว่างกลุ่ม	4.559*	6	226.853	.000
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	5.129*	6	192.028	.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัยและอภิปราย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเอาประเด็นสำคัญมาใช้ในการอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. องค์ประกอบความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านจิตสำนึกที่ดีต่อสังคม ได้แก่ การมีคุณธรรม จริยธรรมดูแลเอาใจใส่ต่องานที่รับผิดชอบ การมีส่วนร่วมในการจัดการการเรียนรู้ใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง การให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตตามลำดับ รองลงมาด้านเครือข่ายอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมได้แก่ การมีส่วนร่วมในการรักษาวัฒนธรรมการส่งเสริมการรักษาวัฒนธรรม ประเพณีของชุมชนสังคม การรณรงค์สร้างจิตสำนึกให้แก่ชุมชนในการอนุรักษ์อย่างต่อเนื่องตามลำดับ และด้านการบริหารจัดการเชิงองค์รวม ได้แก่ การสร้างความร่วมมือกับชุมชน สังคมการสร้างความไว้วางใจด้วยการสร้างคุณค่าให้กับสังคมการให้ความสำคัญในการจัดการด้านการประหยัดพลังงานตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคคลควรเริ่มต้นด้วยการมีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมพร้อมที่จะอนุรักษ์ ร่วมมือร่วมใจสร้างเครือข่ายความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อมอบคุณค่าให้กับสังคม สอดคล้องกับแนวคิดหลักของความรับผิดชอบต่อสังคมอยู่ที่เรื่องของความรับผิดชอบ (สถาบันพระปกเกล้า, 2557) ซึ่ง

เป็นหัวใจของพลเมือง โดยคำว่าพลเมืองกับประชาชนนั้น สิ่งที่พลเมืองและประชาชนต่างกันก็คือเรื่อง สำนึกความรับผิดชอบ ซึ่งในส่วนนี้ ผู้ที่ได้ชื่อว่าเป็นพลเมืองทุกคนต้องมี แต่ผู้ที่ได้ชื่อว่าประชาชนทุกคนอาจไม่ได้มีทุกคนก็ได้ และจากจุดนี้เชื่อมโยงให้เห็นได้ว่าความรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวข้องกับการสร้างจิตสำนึกพลเมือง ยังมีความหมายในระดับกว้างอีกด้วย ที่รวมไปถึงเรื่องของความมีน้ำใจซึ่งเรียกอีกอย่างได้ว่าสำนึกสาธารณะหรือจิตสาธารณะที่จะช่วยเหลือผู้ที่เดือดร้อนการเล็งเห็นว่าการกระทำของตนเช่นนั้นจะส่งผลกระทบต่อสังคมในภาพรวมเช่นใด ทั้งนี้ กิตติพงศ์ จิรวัสวงศ์ (2557) กล่าวถึงหลักการพื้นฐานของความรับผิดชอบต่อสังคมมีองค์ประกอบหลักที่สำคัญ ในกลุ่มแรกของมาตรฐาน ISO 26000 คือหลักการพื้นฐานของความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะเป็นแนวทางพื้นฐานที่สำคัญสำหรับหัวข้อหลักสำหรับการดำเนินการ และขั้นตอนการบูรณาการความรับผิดชอบต่อสังคมให้เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กร โดยหลักการพื้นฐานของความรับผิดชอบต่อสังคมทั้ง 7 หลักการจะประกอบด้วยความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ ความโปร่งใส การปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม การคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสีย การเคารพต่อหลักนิติธรรม การเคารพต่อแนวปฏิบัติสากล การเคารพต่อสิทธิมนุษยชน

2. บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอกมีความคิดเห็นต่อความรับผิดชอบสังคม สูงกว่าระดับปริญญาโทและบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาที่มีตำแหน่งทางวิชาการ มีความคิดเห็นต่อความรับผิดชอบต่อสังคมสูงกว่าอาจารย์รวมถึง บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาที่ปฏิบัติงานต่างคณะวิชามีความคิดเห็นเกี่ยวกับต่อความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกันแสดงให้เห็นว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นเรื่องที่จำเป็นต้องศึกษาเพื่อการสร้างความเข้าใจทั้งด้านองค์รวม การสร้างจิตสำนึกรวมถึงการสร้างเครือข่ายเชิงอนุรักษ์ เนื่องจากบุคลากรจากหน่วยงานมีความหลากหลายทางวิชาการ สอดคล้องกับสบพันธ์ ชิตานนท์ (2549) กล่าวถึง แนวคิดที่จะเปลี่ยนแปลงกระบวนการพัฒนาใหม่โดยเปลี่ยนวิธีการพัฒนาโดยใช้ “คน”เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ในที่นี้จะขอกล่าวถึงการพัฒนาของประเทศไทย ประเทศไทยเองก็ได้ดำเนินการที่จะทำให้เกิดการพัฒนายั่งยืนโดยใช้ “คน” เป็นศูนย์กลางจะเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 และ 9 ที่ให้สำคัญต่อการพัฒนาคน และกระบวนการ พัฒนาที่บูรณาการเชื่อมโยงกันทุกด้าน โดยมีเศรษฐกิจเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนและสิ่งแวดล้อมเพื่อความอยู่ดีมีสุขของคนไทยอย่างยั่งยืนตลอดไป และสานิตย์ หนูนิล (2554) ศึกษาบทบาทหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ในงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษานโยบายด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจและความคิดเห็นของหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร พบว่า แนวทางในการดำเนินงานด้าน CSR ที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละองค์การ โดยองค์การส่วนใหญ่จะเลือกดำเนินกิจกรรมที่เหมาะสมและสอดคล้องกับธุรกิจที่ดำเนินอยู่ หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ขององค์การที่ศึกษามีบทบาทในการดำเนินงานด้าน CSR แตกต่างกันไปในแต่ละองค์การ ส่วนใหญ่จะจัดตั้งเป็น

คณะกรรมการด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR committee) การดำเนินกิจกรรมด้าน CSR ของหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ส่งผลให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรเกิดความภาคภูมิใจในการได้ช่วยเหลือสังคม ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์การหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานอื่นๆและจากพนักงานมากขึ้นรวมทั้งได้รับรู้ถึงคุณค่าของตนเองที่มีต่อองค์การ นอกจากนั้นกิจกรรม CSR ยังช่วยให้พนักงานเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาเพิ่มขึ้นด้วย ในอนาคตหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์จะมีบทบาทในการดำเนินงานด้าน CSR มากขึ้น เนื่องจากแรงผลักดันทั้งจากภายในและภายนอกขององค์การรวมถึงสถาบันนวัตกรรมวชิรจันทร์ (2557) ได้กล่าวถึงแนวคิดเรื่องการพัฒนาที่ยั่งยืนจะสำเร็จลงได้หรือไม่อย่างไรนั้น ทุกประเทศจะต้องร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด และที่สำคัญรัฐบาลในหลายๆ ประเทศจะต้องปรับเปลี่ยนมุมมองเสียใหม่ จากที่เคยมองว่ารัฐบาลเป็นผู้ใช้อำนาจอธิปไตยแทนประชาชน รัฐบาลจึงสามารถควบคุมและครอบงำประชาชนให้ปฏิบัติตามคำสั่งได้มาเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือชุมชนมีส่วนร่วม ทั้งในระดับการร่วมรับรู้การตัดสินใจขององค์กรของรัฐ และในระดับการร่วมตัดสินใจและจะต้องมีการตกลงกันให้ชัดเจนว่า สัดส่วนของบทบาทภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนในการพัฒนานั้นควรจะเป็นลักษณะใดหรือที่เรียกว่า “ประชารัฐ” นั่นเอง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการนำผลการวิจัยไปใช้ดังนี้

1.1 ควรกำหนดยุทธศาสตร์จิตสำนึกที่ดีต่อสังคมเป็นแนวทางในการพัฒนามหาวิทยาลัยสู่สังคมอย่างเป็นรูปธรรมเช่น การเป็นต้นแบบจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมอย่างยั่งยืน การสอดแทรกจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมในทุกรายวิชา ทุกหลักสูตร

1.2 ควรใช้แนวทางความรับผิดชอบต่อสังคมเชิงมีส่วนร่วมด้วยการบูรณาการจากองค์ประกอบของสังคม เช่น ประเพณีวัฒนธรรมของสังคม ความร่วมมือกับชุมชนด้วยการสร้างคุณค่าให้กับสังคมเป็นต้นแบบแห่งการพัฒนาและให้ความสำคัญในการจัดการด้านการประหยัดพลังงานเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

2.1 ควรทำการศึกษารูปแบบความรับผิดชอบต่อสังคมของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

2.2 ควรทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาบนฐานแห่งความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างยั่งยืนเชิงเจาะลึก

References

Chitanon, S. (2006). **Sustainable Development**.(Online).Search from :https://www.gotoknow.org/posts/244163

Injarurn, S. (2005). **Factor Analysis**.Bangkok :Amarin Printing.

Jirawaswong, K. (2014).**ISO 26000 standard for corporate social responsibility (Part 2).**(Online). Search from :http://www.csrcom.com/

King Prajadhipok’s Institute. (2014). **The concepts of corporate social**

responsibility (CSR) to create a space for social and civic consciousness.(Online) . Search from :http://www.kpi.ac.th/ppd/index .php?name =content&main _id=12&page_id=26

Kongsompong, K. (2009). **Multicultural Marketing Management.**Bangkok :Graduate Institute of Business Administration.

National Science and Technology Development Agency.(2014). Science, Technology and Innovation for Sustainable Development.(Online) . Search from : http://www.nstda.or.th/pub/2014 /20140404-sustainable-development.pdf

Office of the National Economic and Social Development Board.(2015)**. The Eleventh National Economic and Social Development Plan (2012-2016)**. Bangkok :Prime Minister's Office.

SCRI. (2012). **Compass Business Social**.The stock Exchange of Thailand.Bangkok:Icon Printing.

Vachira Chantara Institute (2014). **Sustainable Development**. (Online) . Search from :http://www.surajet.com/catalog. php?idp=17.

Walailuk University.(2013).**Summary of the Symposium on University graduates on the path of development ideals Thailand with social responsibility (University Social Responsibility, USR).**(Online). Search from :http://km.wu.ac.th/file/20130813 -DI7UB.docx

Yamane, Taro. (1970). **Statistics: An Introductory Analysis.** (2d ed.). ToKyo: John Weatherhill, Inc.