The copyright © of this thesis belongs to its rightful author and/or other copyright owner. Copies can be accessed and downloaded for non-commercial or learning purposes without any charge and permission. The thesis cannot be reproduced or quoted as a whole without the permission from its rightful owner. No alteration or changes in format is allowed without permission from its rightful owner.
HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICES AND
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR FOR ENVIRONMENT

LUBNA NIYOMDECHA

Thesis Submitted To

School of Business Management,

Universiti Utara Malaysia,

In Partial Fulfillment of the Requirement for the Master of Human Resource Management
HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICES AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR FOR ENVIRONMENT

BY

LUBNA NIYOMDECHA

Thesis Submitted To
School of Business Management,
Universiti Utara Malaysia,
In Partial Fulfillment of the Requirement for the Master of Human Resource Management
PERAKUAN KERJA KERTAS PENYELIDIKAN
(Certification of Research Paper)

Saya, mengaku bertandatangan, memperakukan bahawa
(I, the undersigned, certified that)
LUBNA NIYOMDECHA (822331)

Calon untuk ijazah Sarjana
(Candidate for the degree of)
MASTER OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

telah mengemukakan kertas penyelidikan yang bertajuk
(has presented his/her research paper of the following title)

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICES AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR FOR ENVIRONMENT

Seperti yang tercatat di muka surat tajuk dan kulit kertas penyelidikan
(as it appears on the title page and front cover of the research paper)

Bahawa kertas penyelidikan tersebut boleh diterima dari segi bentuk serta kandungan dan meliputi bidang ilmu
dengan memuaskan.
(that the research paper acceptable in the form and content and that a satisfactory knowledge of the field is covered by the research paper).

Nama Penyelia
(Name of Supervisor)

Tanda tangan
(Signature)

Tarikh
(Date)

PROF. DR. KHULIDA KIRANA BT. YAHYA

6 MEI 2018
PERMISSION TO USE

In presenting this project paper in partial fulfillment of the requirements for a postgraduate degree from Universiti Utara Malaysia, I agree that the University Library make a freely available for inspection. I further agree that permission for copying of this project paper in any manner, in whole or in part, for scholarly purpose may be granted by my supervisor or, in her absence by the Dean of School of Business Management. It is understood that any copying or publication or use of this project paper or parts thereof for financial gain shall not be given to me and to Universiti Utara Malaysia for any scholarly use which may be made of any material from my project paper.

Request for permission to copy or make other use of materials in this project paper, in whole or in part should be addressed to:

Dean of School of Business Management

Universiti Utara Malaysia

06010 UUM Sintok

Kedah Darul Aman
ABSTRAK


Kata kunci: Perilaku Kewarganegaraan Organisasi untuk Alam Sekitar (OCBE), latihan dan pembangunan, penilaian prestasi, pampasan dan faedah
ABSTRACT

This study examines the influence of three (3) dimensions of human resource management practices which are training and development, performance appraisal and compensation and benefit on organizational citizenship behavior for environment (OCBE) among administrative staffs at Prince of Songkla University (PSU), Hatyai campus, Thailand. The study to examine the relationship between human resource management practices of training and development, performance appraisal, compensation and benefit and organizational citizenship behavior for environment (OCBE). A total of 231 administrative staffs participated in this study. Regression analysis was performed to test the research hypotheses. The results of this findings revealed that the two dimensions of human resource management practices which are performance appraisal and compensation and benefit did not have a significant relationship with organizational citizenship behavior for environment (OCBE). However, training and development was found to have positive significant relationship with organizational citizenship behavior for environment (OCBE). This study provided theoretical and practical implications.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior for Environment (OCBE), training and development, performance appraisal, compensation and benefit
ACKNOWLEDGMENTS

In the name of Allah, Most Gracious, Most Merciful. All praise is due to Allah that we worship. Thanks to Allah for providing great health, strength and emotional support in completing this dissertation. It is with great honor to recognize the contributions and support to the supervisor, Prof. Dr. Khulida Kirana Yahya for her valuable time, guidance, ideas, suggestions, and encouragement during the preparation of this study. Also, I would like to thank the administrative staff at Prince of Songkla University (PSU), Hatyai campus, Thailand for their effort in conducting this research and their help as respondents to my questionnaire that participated in the study. Thousand thanks and appreciation to all the lecturers in School of Business Management for their guidance, advice and assistance. A big heartfelt appreciation to the members of the family, especially to my mother for her continued support, understanding, and patience during the good times and even tougher time. Finally, I would like to thank all of my friends who was important to the successful realization of my dissertation, as well as expressing my apology that I could not mention personally all of you one by one.
TABLE OF CONTENTS

PERMISSION TO USE i
ABSTRAK ii
ABSTRACT iii
ACKNOWLEDGMENTS iv
TABLE OF CONTENTS v
LIST OF TABLES viii
LIST OF FIGURES ix
LIST OF ABBREVIATIONS x

CHAPTER ONE INTRODUCTION 1
1.0 Background of the Study 1
1.1 Statement of Problem 5
1.2 Research Questions 8
1.3 Objective of Study 8
1.4 The scope of the study 9
1.5 Significance of the Study 9
1.6 Definition of key terms 10
1.6.1 Organizational Citizenship Behavior for Environment (OCBE) 10
1.6.2 Training and development 10
1.6.3 Performance appraisal 11
1.6.4 Compensation and benefit 11
1.7 Organization of Thesis 11

CHAPTER TWO LITERATURE REVIEW 13
2.1 Organizational Citizenship Behavior for Environment (OCBE) 13
2.2 Concept of Training and Development 17
2.3 Concept of Performance Appraisal 20
2.4 Concept of compensation and benefit 22
2.5 Underpinning theory 23
2.5.1 Expectancy theory 24
2.6 Relationship between variables and formatting of hypothesis 25
2.6.1 Relationship between training and development and OCBE 25
2.6.2 Relationship between performance appraisal and OCBE 27
2.6.3 Relationship between compensation and benefit with OCBE 28
CHAPTER THREE METHODOLOGY

3.0 Introduction
3.1 Research design
3.2 Population and Sample
3.3 Measurement/Instrument
  3.3.1 Dependent Variable
    3.3.1.1 Organizational Citizenship Behavior for Environment (OCBE)
  3.3.2 Independent Variables
    3.3.2.1 Training and development
    3.3.2.2 Performance appraisal
    3.3.2.2 Compensation and benefit
3.4 Translation of questionnaire (into the Thai language)
3.5 Pilot Test
3.6 Data Collection
3.7 Analysis Techniques
3.8 Summary of the chapter

CHAPTER FOUR FINDINGS

4.0 Introduction
4.1 Data Screening
4.2 Demographic Profile.
4.3 Exploratory Factor Analysis (EFA)
4.4 Reliability Analysis
4.5 Descriptive Statistic
4.6 Pearson Correlation Analysis
4.7 Multiple Regression Analysis
4.8 Summary of the Chapter

CHAPTER FIVE DISCUSSIONS

5.0 Introduction
5.1 Recapitulation of the Study’s Findings
5.2 Discussion of the findings
<table>
<thead>
<tr>
<th>Section</th>
<th>Page</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>5.2.1 Training and development and OCBE</td>
<td>55</td>
</tr>
<tr>
<td>5.2.2 Performance appraisal and OCBE</td>
<td>57</td>
</tr>
<tr>
<td>5.2.3 Compensation and benefit and OCBE</td>
<td>57</td>
</tr>
<tr>
<td>5.3 Theoretical Implications</td>
<td>58</td>
</tr>
<tr>
<td>5.4 Practical Implications</td>
<td>59</td>
</tr>
<tr>
<td>5.5 Limitations and Directions for Future Research</td>
<td>61</td>
</tr>
<tr>
<td>5.6 Conclusion</td>
<td>62</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**REFERENCES** 63

APPENDIX A: QUESTIONNAIRE (ENGLISH VERSION) 70
APPENDIX B: QUESTIONNAIRE (THAI VERSION) 76
APPENDIX C: Descriptive Statistics of Variables 82
APPENDIX D: Pearson Correlation Result 83
APPENDIX E: Multiple Regression Result 84
APPENDIX F: KIEJCIE AND MORGAN (1970) SAMPLING TABLE 85
LIST OF TABLES

Table 1 The number of green industry in Thailand 3

Table 3.1 Questionnaire Section 34

Table 3.2 Operational definition and items for OCBE 36

Table 3.3 Operational definition and items for training and development 37

Table 3.4 Operational definition and items for Performance appraisal 39

Table 3.5 Operational definition and items for compensation and benefit 40

Table 3.6 Reliability Result of Pilot Test 42

Table 4.1 Percentage of Survey Responses 45

Table 4.2 Summary of the Respondents’ Demography 46

Table 4.3 Factor Analysis Results for HRM Practices Variables 48

Table 4.4 Factor Analysis Results for OCBE Variables 49

Table 4.5 Reliability Coefficients Results 50

Table 4.6 Descriptive Statistics 51

Table 4.7 Results of Correlation Analysis 51

Table 4.8 Results of Multiple Regression Analysis of HRM practices and OCBE 52

Table 4.9 Hypotheses Results 53
LIST OF FIGURES

Figure 2. 1 Research Framework 30
# LIST OF ABBREVIATIONS

<table>
<thead>
<tr>
<th>Abbreviation</th>
<th>Description</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>CB</td>
<td>Compensation and Benefit</td>
</tr>
<tr>
<td>OCBE</td>
<td>Organizational Citizenship Behavior for Environment</td>
</tr>
<tr>
<td>PA</td>
<td>Performance Appraisal</td>
</tr>
<tr>
<td>PSU</td>
<td>Prince of Songkla University</td>
</tr>
<tr>
<td>TD</td>
<td>Training and Development</td>
</tr>
</tbody>
</table>
CHAPTER ONE

INTRODUCTION

1.0 Background of the Study

Global warming is the factor used to explain a steadily increase in the changing temperature of the Earth's atmosphere and its oceans, and people believed that this change is to be permanently changing the earth’s climate (Global warming, 2018). Global warming problem increases rapidly during the last century and become a serious environmental issue worldwide (Battles, Robards, Das, & Waring, 2006; Kaur & Kaur, 2016) because the earth’s temperature has risen between 0.4 and 0.8 °C over the past 100 years and the increase of carbon dioxide and other greenhouse gases released by the burning of fossil fuels, land clearing, agriculture, and other human activities, are believed to be the primary sources of the global warming that has occurred over the past 50 years (Bradshaw, Giam, & Sodhi, 2010).

For the global severe warming issues around the world, Thailand is one of the countries in the world affected by global warming (Felkner & Townsend, 2008) Thailand’s Department of Meteorology informed that Thailand was sixth countries of the highest temperature in the world (Bradshaw et al., 2010). Thus, Thai state will need to be proactive in responding to the environmental dangers and government must first meet the challenges of determining the best way to respond and solve the problems (Battles, Robards, Das, & Waring, 2006; Brown, Dayal, & Rumbaitis, 2012).
The contents of the thesis is for internal user only
REFERENCES


APPENDIX A: QUESTIONNAIRE (ENGLISH VERSION)

Dear Mr./ Mrs./ Ms.

ACADEMIC RESEARCH QUESTIONNAIRE

I am a Mater student of Human Resource Management at the above stated university, conducting research on “Organizational Citizenship Behavior for Environment and Human Resource Management Practices”. I will appreciate if you would support this researcher by providing objective answer to all the questions as there is no right or wrong answer. All inputs provide will be treated with utmost confidentiality and it will be solely used for academic purpose.

Thank you very much for you time and support.

Yours sincerely,

Lubna Niyomdecha
MHRM, Research candidate,
University Utara Malaysia,
O16010 Sintok, Kedah, Malaysia
Mobile No. +60192457712/ 0883970103
Email. niyomdecha.lubna@gmail.com

Prof. Dr. Khulida Kirana Yahya
Master, Supervisor
HRM Department,
School of Business Management
UUM Sintok, Kedah, Malaysia
khulida@uum.edu.my
The following questions are to find out the degree of your agreement or disagreement to statements. Select the answer that reflects your views. Answer all questions as honestly as possible. There are no correct or wrong answer.

SECTION A: Demographic Profile

Please tick (/) in the appropriate box.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Gender</th>
<th>( ) Male</th>
<th>( ) Female</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Age</td>
<td>( ) 20-25</td>
<td>( ) 26-30</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>( ) 36-40</td>
<td>( ) 41-45</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>( ) 51-55</td>
<td>( ) 56-60</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Marital Status</th>
<th>( ) Single</th>
<th>( ) Married</th>
<th>( ) Divorced</th>
</tr>
</thead>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Positions</th>
<th>( ) Academician</th>
<th>( ) Administrative</th>
<th>( ) Others ...........................................</th>
</tr>
</thead>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Campus</th>
<th>( ) Hatyai</th>
<th>( ) Surathani</th>
<th>( ) Phuket</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>( ) Pattani</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>( ) Trang</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Tenure</th>
<th>( ) Less than 1 year</th>
<th>( ) 1-3 years</th>
<th>( ) more than 6 years</th>
</tr>
</thead>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Education Level</th>
<th>( ) Diploma</th>
<th>( ) Degree</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>( ) Post Graduate</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
SECTION B: Organizational Citizenship Behavior for Environment

Listed below are statements asks your perspective about OCBE base on eco-initiative, eco-civic engagement, and eco-helping. Please indicate the degree of your agreement to each of the statement by circling the rating provided.

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>1</th>
<th>2</th>
<th>3</th>
<th>4</th>
<th>5</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>Strongly disagree</td>
<td>Disagree</td>
<td>Neutral</td>
<td>Agree</td>
<td>Strongly disagree</td>
</tr>
</tbody>
</table>

1) In my work, I weigh the consequences of my actions before doing something that could affect the environment

2) I voluntarily carry out environmental actions and initiatives in my daily work activities

3) I make suggestions to my colleagues about ways to protect the environment more effectively, even when it is not my direct responsibility

4) I actively participate in environmental events organized in and/or by my company

5) I stay informed of my company's environmental initiatives

6) I undertake environmental actions that contribute positively to the image of my company

7) I volunteer for projects, endeavours or events that address environmental issues in my organization

8) I spontaneously give my time to help my colleagues take the environment into account in everything they do at work

9) I encourage my colleagues to adopt more environmentally conscious behavior

10) I encourage my colleagues to express their ideas and opinions on environmental issues
**SECTION C: Training and development**

Listed below are statements asks about training and development base on your perspective for training and development program which offered by your organization. Please indicate the degree of your agreement to each of the statement by circling the rating provided.

<p>| | | | | | |</p>
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
<td>5</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Strongly disagree</td>
<td>Disagree</td>
<td>Neutral</td>
<td>Agree</td>
<td>Strongly disagree</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

1) I can use knowledge and behaviors learned in training at work.  
2) The organization I work for helps me develop the skills I need for the successful accomplishment of my duties (e.g., training, conferences, etc.).  
3) The organization I work for invests in my development and education promoting my personal and professional growth in a broad manner (e.g., full or partial sponsorship of undergraduate degrees, postgraduate programs, language courses, etc.).  
4) In the organization where I work, training is evaluated by participants.  
5) The organization I work for stimulates learning and application of knowledge.  
6) In the organization where I work, training needs are identified periodically.
SECTION D: Performance Appraisal

Listed below are statements asks about performance appraisal base on your perspective for performance appraisal program which offered by your organization. Please indicate the degree of your agreement to each of the statement by circling the rating provided.

<p>| | | | | |</p>
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>Strongly disagree</td>
<td>Disagree</td>
<td>Neutral</td>
<td>Agree</td>
<td>Strongly disagree</td>
</tr>
</tbody>
</table>

1. In the organization where I work, the appraisal system has strong influence on my behavior and team behavior.

2. In the organization where I work, there is a written and operational performance appraisal system.

3. In the organization where I work, the appraisal system is growth and development oriented.

4. In the organization where I work, the performance evaluation is considered an important task by my supervisor.

5. In the organization where I work, my performance is measured on the basis of objective and quantifiable work results.
SECTION E: Compensation and benefit

Listed below are statements asks about compensation and benefit base on your perspective for compensation and benefit which offered by your organization. Please indicate the degree of your agreement to each of the statement by circling the rating provided.

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>1</th>
<th>2</th>
<th>3</th>
<th>4</th>
<th>5</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1.</td>
<td>Strongly disagree</td>
<td>Disagree</td>
<td>Neutral</td>
<td>Agree</td>
<td>Strongly disagree</td>
</tr>
</tbody>
</table>

1. In the organization where I work, I get incentives such as promotions, commissioned functions, awards, bonuses, etc.

2. In the organization where I work, my salary is influenced by my results.

3. The organization I work for offers me a salary that is compatible with my skills, training, and education.

4. The organization I work for remunerates me according to the remuneration offered at either the public or private marketplace levels.

5. The organization I work for considers the expectations and suggestions of its employees when designing a system of employee rewards.
APPENDIX B: QUESTIONNAIRE (THAI VERSION)

Othman Yeop Abdullah
Graduate School of Business
Universiti Utara Malaysia,
016010 Sintok, Kedah, Malaysia,
Phone No. (+604) 928 7113

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามวิจัยเรื่อง: กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในด้านสิ่งแวดล้อม
(Human Resource Management Practices and Organizational Citizenship Behavior for Environment)

ข้าพเจ้านักศึกษาปริญญาโทสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ณ มหาวิทยาลัยอูตรามาเลเซีย (Universiti Utara Malaysia) ได้ดำเนินงานวิจัยในหัวข้อเรื่อง กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในด้านสิ่งแวดล้อม (Human Resource Management Practices and Organizational Citizenship Behavior for Environment) ที่นี้ข้าพเจ้านี้มีความยินดีเป็นอย่างยิ่ง หาการสำนักสันสัมพันธ์กับผู้วิจัย โดยการให้คำตอบที่เป็นจริงและมีประโยชน์ในทุกข้อคำถาม โดยคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นคุณความลับและใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่สละเวลาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ณ โอกาสนี้

ด้วยความเคารพ

Yours sincerely,

Lubna Niyomdecha
MHRM, Research candidate,
University Utara Malaysia,
O16010 Sintok, Kedah,Malaysia
Mobile No. +60192457712/ 0883970103
Email. niyomdecha.lubna@gmail.com

Prof.Dr. Khulida Kirana Yahya
Master. Supervisor
HRM Department,
School of Business Management
UUM Sintok, Kedah, Malaysia
khulida@uum.edu.my
คำถามต่อจากนี้ใช้เพื่อศึกษาหาระดับความเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความโดยเลือกคำตอบที่สะท้อนมุมมองของท่านมากที่สุด กรุณาตอบคำถามแบบมีอย่างตรงไปตรงมา โดยไม่มีคำตอบที่อุ่นหรืออึด

ส่วนที่ 1: ข้อมูลทั่วไป (Demographic Profile)
กรุณาใส่เครื่องหมาย (/) ในช่องที่เหมาะสม

<table>
<thead>
<tr>
<th>เพศ</th>
<th>( ) ชาย</th>
<th>( ) หญิง</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>อายุ</td>
<td>( ) 20-25</td>
<td>( ) 26-30</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>( ) 36-40</td>
<td>( ) 41-45</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>( ) 51-55</td>
<td>( ) 56-60</td>
</tr>
<tr>
<td>สถานภาพการสมรส</td>
<td>( ) โสด</td>
<td>( ) แต่งงาน</td>
</tr>
<tr>
<td>ตำแหน่ง</td>
<td>( ) ฝ่ายวิชาการ</td>
<td>( ) ฝ่ายสนับสนุน</td>
</tr>
<tr>
<td>วิทยาเขต</td>
<td>( ) วิทยาเขตหาดใหญ่</td>
<td>( ) วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>( ) วิทยาเขตปัตตานี</td>
<td>( ) วิทยาเขตภูเก็ต</td>
</tr>
<tr>
<td>ระยะเวลาการทำงาน</td>
<td>( ) น้อยกว่า 1 ปี</td>
<td>( ) 1-3 ปี</td>
</tr>
<tr>
<td>ระดับการศึกษา</td>
<td>( ) อนุปริญญา</td>
<td>( ) ปริญญาตรี</td>
</tr>
</tbody>
</table>

ส่วนที่ 2: พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในด้านสิ่งแวดล้อม (Organizational Citizenship Behavior for Environment)

ข้อความต่อไปนี้ใช้เพื่อศึกษาหาระดับความเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความ ซึ่งเกี่ยวกับการริเริ่มในเชิงนิเวศน์ (eco-initiative), การมีส่วนร่วมในเชิงนิเวศน์ (eco-civic engagement) และการให้ความช่วยเหลือด้านสิ่งแวดล้อม (eco-helping) โปรดระบุระดับความเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยในแต่ละข้อความ
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>1</th>
<th>2</th>
<th>3</th>
<th>4</th>
<th>5</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง</td>
<td>ไม่เห็นด้วย</td>
<td>ไม่แน่ใจ</td>
<td>เห็นด้วย</td>
<td>เห็นด้วยอย่างยิ่ง</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>ขั้นตอนที่จะดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อมในกิจกรรมการทำงานประจวบของฉัน</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>ฉันให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานของฉันเกี่ยวกับแนวทางในการป้องกันสิ่งแวดล้อมที่มีประสิทธิภาพ แม้ว่าฉันจะไม่ใช่ความรับผิดชอบของฉันก็ตาม</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>ฉันมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมที่จัดขึ้นโดยบริษัทของฉัน</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>ฉันทราบข้อมูลเกี่ยวกับโครงการด้านสิ่งแวดล้อมของบริษัทของฉัน</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>ฉันดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อมที่มีประโยชน์ต่อภาพลักษณ์ของบริษัทของฉัน</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>ฉันเป็นอาสาสมัครในโครงการหรือความพยายามหรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาสิ่งแวดล้อมในองค์กรของฉัน</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>ฉันมักจะใช้เวลาของฉันในการช่วยเพื่อนร่วมงานดูแลสิ่งแวดล้อมในทุกๆกิจกรรมการทำงานของพวกเขา</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td>ฉันสนับสนุนเพื่อนร่วมงานของฉันให้มีพฤติกรรมที่ใส่ใจสิ่งแวดล้อมมากยิ่งขึ้น</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td>ฉันสนับสนุนเพื่อนร่วมงานของฉันให้แสดงออกเดียวและยั่งยืนต่อปัญหาสิ่งแวดล้อม</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
</tr>
</tbody>
</table>
ส่วนที่ 3: การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and development)

ข้อความข้างล่างต่อไปนี้ใช้ศึกษาทัศนคติหรือมุมมองของท่านต่อระบบการฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and development) ภายในองค์กรที่ท่านกรุณาตอบแบบสอบถาม โดยเลือกตัวเลือกที่ตรงกับคำตอบและความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>1</th>
<th>2</th>
<th>3</th>
<th>4</th>
<th>5</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง</td>
<td>ไม่เห็น</td>
<td>ไม่แน่ใจ</td>
<td>เห็นด้วย</td>
<td>เห็นด้วยอย่างยิ่ง</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

1) ฉันสามารถใช้ความรู้และพฤติกรรมที่ได้จากการเรียนรู้จากการฝึกอบรมในที่ทำงาน

2) องค์กรที่ท่านทำงานช่วยพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการประสบความสำเร็จในหน้าที่การทำงานของท่าน (เช่น การฝึกอบรม การประชุม และอื่น ๆ มากมาย)

3) องค์กรที่ท่านทำงานได้ลงทุนในการพัฒนาและการศึกษาที่ส่งเสริมความก้าวหน้าส่วนบุคคลและความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน (เช่น การให้การสนับสนุนศึกษาต่อระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโทหรือเอก คอร์สเรียนภาษา อื่น ๆ)

4) องค์กรที่ท่านทำงานการฝึกอบรมถูกประเมินผลจากการเข้าร่วม

5) องค์กรที่ท่านทำงาน มีการกระตุ้นการเรียนรู้และการประยุกต์ใช้ความรู้

6) ในองค์กรที่ท่านทำงาน ความต้องการในการฝึกอบรมถูกระบุเป็นระยะๆ
ส่วนที่ 4: การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal)

ข้อความข้างล่างต่อไปนี้ใช้ศึกษาทัศนคติหรือมุมมองของทำนงต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance appraisal) ภายในองค์กรของทำนง กรุณาตอบแบบสอบถามโดยเลือกตัวเลือกที่ตรงกับคำตอบและความคิดเห็นของทำนงมากที่สุด

<table>
<thead>
<tr>
<th>1</th>
<th>2</th>
<th>3</th>
<th>4</th>
<th>5</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>ไม่เห็นตัวอย่างยิ่ง</td>
<td>ไม่เห็น</td>
<td>ไม่แน่ใจ</td>
<td>เห็นด้วย</td>
<td>เห็นด้วยอย่างยิ่ง</td>
</tr>
</tbody>
</table>

1. ในองค์กรที่ฉันทำงาน, ระบบการประเมินมีอิทธิพลอย่างมากต่อพฤติกรรมของฉันและพฤติกรรมของทีม

2. ในองค์กรที่ฉันทำงาน มีการเขียนระบบการประเมินผลการทำงานเป็นลายลักษณ์อักษร

3. ในองค์กรที่ฉันทำงาน ระบบการประเมินคือมุ่งเน้นการเติบโตและการพัฒนา

4. ในองค์กรที่ฉันทำงาน การประเมินผลงานถือเป็นงานสำคัญโดยผู้บังคับบัญชาของฉัน

5. ในองค์กรที่ฉันทำงาน การทำงานของฉันถูกวัดบนพื้นฐานของวัตถุประสงค์และปริมาณผลผลิตของงาน
ส่วนที่ 5: ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Compensation and benefit)

ข้อความข้างต่อไปนี้ใช้ศึกษาทัศนคติหรือมุมมองของท่านต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Compensation and benefit)ภายในองค์กรของท่าน กรุณาตอบแบบสอบถามโดยเลือกตัวเลือกที่ตรงกับค่าตอบ และความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

<table>
<thead>
<tr>
<th>1</th>
<th>2</th>
<th>3</th>
<th>4</th>
<th>5</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง</td>
<td>ไม่เห็นด้วย</td>
<td>ไม่แน่ใจ</td>
<td>เห็นด้วย</td>
<td>เห็นด้วยอย่างยิ่ง</td>
</tr>
</tbody>
</table>

1. ในองค์กรที่ฉันทำงาน, ฉันได้รับรางวัลจูงใจ (incentives) เช่น การเลื่อนตำแหน่ง (promotions), ค่าคอมมิชชั่น (commission), รางวัล (awards), เงินพิเศษ (bonuses) ฯลฯ 1 2 3 4 5

2. ในองค์กรที่ฉันทำงาน, เงินเดือนของฉันถูกลดจากผลงานของฉัน 1 2 3 4 5

3. ในองค์กรที่ฉันทำงาน, เสนอเงินเดือนที่เหมาะสมกับทักษะ (skills), การฝึกอบรม (training) และ การศึกษา (education) ของฉัน 1 2 3 4 5

4. ในองค์กรที่ฉันทำงาน, จ่ายค่าตอบแทนให้ฉันตามระดับค่าตอบแทนในตลาดทั้งภาครัฐและเอกชน 1 2 3 4 5

5. ในองค์กรที่ฉันทำงาน, พิจารณาความคาดหวังและข้อเสนอแนะของพนักงานในการออกแบบระบบผลตอบแทนของพนักงาน 1 2 3 4 5
### APPENDIX C: Descriptive Statistics of Variables

#### Descriptive Statistics

<table>
<thead>
<tr>
<th>Statistic</th>
<th>N</th>
<th>Range</th>
<th>Minimum</th>
<th>Maximum</th>
<th>Mean</th>
<th>Std. Deviation</th>
<th>Variance</th>
<th>Skewness</th>
<th>Kurtosis</th>
<th>Std. Error</th>
<th>Std. Error</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>OCBE</td>
<td>231</td>
<td>3.40</td>
<td>1.40</td>
<td>4.80</td>
<td>3.7139</td>
<td>.55150</td>
<td>.304</td>
<td>-.929</td>
<td>.160</td>
<td>2.114</td>
<td>.319</td>
</tr>
<tr>
<td>TD</td>
<td>231</td>
<td>3.33</td>
<td>1.67</td>
<td>5.00</td>
<td>3.8499</td>
<td>.59250</td>
<td>.351</td>
<td>-.400</td>
<td>.160</td>
<td>.561</td>
<td>.319</td>
</tr>
<tr>
<td>PA</td>
<td>231</td>
<td>4.00</td>
<td>1.00</td>
<td>5.00</td>
<td>3.9749</td>
<td>.68618</td>
<td>.471</td>
<td>-.885</td>
<td>.160</td>
<td>1.985</td>
<td>.319</td>
</tr>
<tr>
<td>CB</td>
<td>231</td>
<td>4.00</td>
<td>1.00</td>
<td>5.00</td>
<td>3.4823</td>
<td>.80800</td>
<td>.653</td>
<td>-.424</td>
<td>.160</td>
<td>-.069</td>
<td>.319</td>
</tr>
<tr>
<td>Valid N</td>
<td>231</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
APPENDIX D: Pearson Correlation Result

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>OCBE</th>
<th>TD</th>
<th>PA</th>
<th>CB</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>OCBE</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Correlation</td>
<td>1</td>
<td>.488**</td>
<td>.355**</td>
<td>.297**</td>
</tr>
<tr>
<td>Sig. (2-tailed)</td>
<td>.000</td>
<td>.000</td>
<td>.000</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>N</td>
<td>231</td>
<td>231</td>
<td>231</td>
<td>231</td>
</tr>
<tr>
<td>TD</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Correlation</td>
<td>.488**</td>
<td>1</td>
<td>.494**</td>
<td>.348**</td>
</tr>
<tr>
<td>Sig. (2-tailed)</td>
<td>.000</td>
<td>.000</td>
<td>.000</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>N</td>
<td>231</td>
<td>231</td>
<td>231</td>
<td>231</td>
</tr>
<tr>
<td>PA</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Correlation</td>
<td>.355**</td>
<td>.494**</td>
<td>1</td>
<td>.384**</td>
</tr>
<tr>
<td>Sig. (2-tailed)</td>
<td>.000</td>
<td>.000</td>
<td>.000</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>N</td>
<td>231</td>
<td>231</td>
<td>231</td>
<td>231</td>
</tr>
<tr>
<td>CB</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Correlation</td>
<td>.297**</td>
<td>.348**</td>
<td>.384**</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Sig. (2-tailed)</td>
<td>.000</td>
<td>.000</td>
<td>.000</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>N</td>
<td>231</td>
<td>231</td>
<td>231</td>
<td>231</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
APPENDIX E: Multiple Regression Result

<table>
<thead>
<tr>
<th>Model</th>
<th>Unstandardized Coefficients</th>
<th>Standardized Coefficients</th>
<th>t</th>
<th>Sig.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1 (Constant)</td>
<td>1.668 (.231)</td>
<td>.389 (.389)</td>
<td>7.224</td>
<td>.000</td>
</tr>
<tr>
<td>TD</td>
<td>.362 (.062)</td>
<td>.118 (.118)</td>
<td>5.830</td>
<td>.000</td>
</tr>
<tr>
<td>PA</td>
<td>.095 (.054)</td>
<td>.116 (.116)</td>
<td>1.737</td>
<td>.084</td>
</tr>
<tr>
<td>CB</td>
<td>.079 (.043)</td>
<td>.116 (.116)</td>
<td>1.850</td>
<td>.066</td>
</tr>
</tbody>
</table>

a. Dependent Variable: OCBE
### APPENDIX F: KIEJCIE AND MORGAN (1970) SAMPLING TABLE

**Table 3.1**

**Table for Determining Sample Size of a Known Population**

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>10</td>
<td>10</td>
<td>100</td>
<td>80</td>
<td>162</td>
<td>800</td>
<td>260</td>
<td>2800</td>
<td>338</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>15</td>
<td>14</td>
<td>110</td>
<td>86</td>
<td>296</td>
<td>165</td>
<td>850</td>
<td>265</td>
<td>3000</td>
<td>341</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>20</td>
<td>19</td>
<td>120</td>
<td>92</td>
<td>300</td>
<td>169</td>
<td>900</td>
<td>269</td>
<td>3500</td>
<td>346</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>25</td>
<td>24</td>
<td>130</td>
<td>97</td>
<td>320</td>
<td>173</td>
<td>950</td>
<td>274</td>
<td>4000</td>
<td>351</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>30</td>
<td>28</td>
<td>140</td>
<td>103</td>
<td>340</td>
<td>181</td>
<td>1000</td>
<td>278</td>
<td>4500</td>
<td>354</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>35</td>
<td>32</td>
<td>150</td>
<td>108</td>
<td>360</td>
<td>186</td>
<td>1100</td>
<td>285</td>
<td>5000</td>
<td>357</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>40</td>
<td>36</td>
<td>160</td>
<td>113</td>
<td>380</td>
<td>191</td>
<td>1200</td>
<td>291</td>
<td>6000</td>
<td>361</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>45</td>
<td>40</td>
<td>170</td>
<td>118</td>
<td>400</td>
<td>196</td>
<td>1300</td>
<td>297</td>
<td>7000</td>
<td>364</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>50</td>
<td>44</td>
<td>180</td>
<td>123</td>
<td>420</td>
<td>201</td>
<td>1400</td>
<td>302</td>
<td>8000</td>
<td>367</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>55</td>
<td>48</td>
<td>190</td>
<td>127</td>
<td>440</td>
<td>205</td>
<td>1500</td>
<td>306</td>
<td>9000</td>
<td>368</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>60</td>
<td>52</td>
<td>200</td>
<td>132</td>
<td>460</td>
<td>210</td>
<td>1600</td>
<td>310</td>
<td>10000</td>
<td>370</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>65</td>
<td>56</td>
<td>210</td>
<td>136</td>
<td>480</td>
<td>214</td>
<td>1700</td>
<td>313</td>
<td>15000</td>
<td>375</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>70</td>
<td>59</td>
<td>220</td>
<td>140</td>
<td>500</td>
<td>217</td>
<td>1800</td>
<td>317</td>
<td>20000</td>
<td>377</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>75</td>
<td>63</td>
<td>230</td>
<td>144</td>
<td>550</td>
<td>226</td>
<td>1900</td>
<td>320</td>
<td>30000</td>
<td>379</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>80</td>
<td>66</td>
<td>240</td>
<td>148</td>
<td>600</td>
<td>234</td>
<td>2000</td>
<td>322</td>
<td>40000</td>
<td>380</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>85</td>
<td>70</td>
<td>250</td>
<td>152</td>
<td>650</td>
<td>242</td>
<td>2200</td>
<td>327</td>
<td>50000</td>
<td>381</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>90</td>
<td>73</td>
<td>260</td>
<td>155</td>
<td>700</td>
<td>248</td>
<td>2400</td>
<td>331</td>
<td>75000</td>
<td>382</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>95</td>
<td>76</td>
<td>270</td>
<td>159</td>
<td>750</td>
<td>254</td>
<td>2600</td>
<td>335</td>
<td>100000</td>
<td>384</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

*Note: N is Population Size; S is Sample Size*

*Source: Kiecie & Morgan, 1970*