



รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กฤษณา เลิศล้ำราญ. (2529). การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์โดยใช้การวิเคราะห์แบบเมตต้า. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัย สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธีรลักษณ์ ฉิมพาลี. (2546). อิทธิพลของประสิทธิผลในการสื่อสารระหว่างบุคคลและความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานคนไทย ในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัย สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช. (2541). การสังเคราะห์งานวิจัยทางการศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ห่อภิมาณและการวิเคราะห์เนื้อหา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2529). การสังเคราะห์งานวิจัย. วารสารการวัดผลการศึกษา. 8(23): 26-36.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2530). การวิเคราะห์ห่อภิมาณ. วารสารสารานุกรมศึกษาศาสตร์. (7): 110-115.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). การวิเคราะห์ห่อภิมาณ : Meta analysis. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิตยา เหมือดไธสง. (2543). การส่งอิทธิพลผ่านตัวกลางเชิงสาเหตุของปัจจัยด้านนักเรียน ด้านครู และด้านโรงเรียนไปยังผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์: การวิเคราะห์ห่อภิมาณวิจัย วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัย ภาควิชาการวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปิยะฉัตร ฉ่ำชื่น. (2547). การวิเคราะห์ห่อภิมาณงานวิจัยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์. (2549). นัยของวัฒนธรรมไทยที่มีอิทธิพลต่อหลักบริหารยุคใหม่. <http://www.itie.org/eqi/modules.php?name=Forums&file=viewtopic&t=1039>
- เมธี ศรีวิริยะเลิศสกุล. (2542) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัย คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรรณิ อริยะสินสมบูรณ์. (2544). การสังเคราะห์งานวิจัยในสาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา: การวิเคราะห์ห่อภิมาณ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิต ภาคศึกษาศาสตร์ศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- วัยญา ยิ้มยวน. (2547) . *การวิเคราะห์อภิมานของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคิด
วิจารณ์ญาณ. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต ภาควิชาสารัตถศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- จิรันถ์ ธรรมนารถสกุล. (2545). *อิทธิพลของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การต่อผลการ
ปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรม
ศาสตร์ประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- สญาญ์ ธีระวณิชตระกูล. (2549). *แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมกรรมการเป็น
สมาชิกที่ดีต่อองค์การของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ วารสารการ
วิจัยและวัดผลการศึกษา ปีที่ 4 (1), 128-142.*
- อรภา ตั้งสัตยาชีพ (2546). *ผลของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การต่อผลการประเมินผล
การปฏิบัติงาน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.*
- อรอนงค์ วิเศษนคร (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน พฤติกรรมกรรมการเป็น
สมาชิกที่ดีขององค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท
ประกันชีวิต วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- อิทธิฤทธิ์ พงษ์ปิยะรัตน์ (2541). *วิธีการวิเคราะห์อภิมานด้วยโปรแกรมโมเดลเชิงเส้นตรงระดับ
ลดหลั่น และการวิเคราะห์อภิมานตามวิธีการของ Glass เพื่อสังเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ปัจจัยด้านครู ด้านนักเรียนและด้านโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการ
เรียนคณิตศาสตร์ วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาการวัดและประเมินผล
การศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- อุทุมพร จามารมาน (2527). *การสังเคราะห์งานวิจัย: เชิงปริมาณ: เน้นวิธีวิเคราะห์เมตต้า.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*

ภาษาอังกฤษ

- Allen, T. D., & Rush, M. C. (1998). The effect of organizational citizenship behavior on
Performance judgment: A field study and laboratory experiment. *Journal of
Applied Psychology*.83, 247-260
- Behson, S. J. (2000). The Importance of the critical psychological states in the job
characteristics model: A meta-analytic and structural equation modeling
examination. *Current Research In Social Psychology*.5
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include

- Farh, J. L., Podsakoff, P. M., & Ogan, D. W. (1990). Accounting for organizational citizenship behavior: Leader fairness and task scope versus satisfaction. *Journal of Management* 705-721.
- Hofstede, G. H. (1984). *Culture's consequence: International differences in work-related values (Abridged edition)*. Beverly Hills, CA: Sage
- Hofstede, G. H. (1991). *Cultures and organization: Software of the mind*. London: McGraw-Hill.
- Iaffaldano, M. T., & Muchinsky, P.M. (1985). Job satisfaction and job Performance: A meta analysis. *Psychological Bulletin*, 97, 251-273
- LePine, J. A., Erez, A., & Johnson, D. E. (2002). The nature and dimensionality of organizational citizenship behavior: A critical review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 52-65.
- MacKenzie, S. B., Podsakoff, P.M., & Fetter, R. (1991) The impact of organizational citizenship behavior on evaluations of salesperson performance. *Journal of Marketing*, 57(1), 70-80.
- MacKenzie, S. B., Podsakoff, P.M., & Rich, G.A. (2001). Transformational and transactional leadership and salesperson performance. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 29(2), 115-134.
- Motowilo, S. J., (2000). Some basic issues related to contextual performance and organizational citizenship behavior in human behavior . *Human Resource Management Review*, 10, 115-126.
- Organ, D. W., & Bateman T. S (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee "Citizenship." *Academy of Management Journal*, 26. 587-595.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*, 48 (4), 775-802.
- Organ, D. W., Podsakoff, P.M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. CA: Sage publication.

- Organ D. W., & Paine, J. B (2000). The cultural matrix of organizational citizenship behavior: Some preliminary conceptual and empirical observations. *Human Resource Management Review*, 10 (1), 45-59.
- Organ, D. W., Podsakoff, P.M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. CA: Sage publication.
- Podsakoff, P. M., Ahearne, M., & MacKenzie, S. B. (1997). Organizational citizenship behavior and the quantity and quality of work group performance. *Journal of Applied Psychology*, 82(2), 262-270.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & boomer, W. H. (1996a). A meta-analysis of the relationships between Kerr and Jermier's substitutes for leadership and employee of attitudes, role perceptions, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 81,380-399.
- Scadish, W. R. (1996). Meta-Analysis and the Exploration of Causal Mediating Process: A Primer of Examples, Method and Issues. *Psychological Methods*, 1(1), 47-65.
- Schnake, M. (1991). Organizational citizenship: a review, proposed model, and research agenda. *Human Relations*, 44,735-759.
- Smith, C. A., Organ, D. W. & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68, 53-663.
- Yoon, M. H., Suh, J. (2003) Organizational citizenship behaviors and service quality as external effectiveness of contact employees. *Journal of Business Research*. 56(8), 597-611.
- Zellars, K. L, Tepper, and Duffy, B.J (2002). Abusive supervision and subordinates' organization citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 87(6), 1068-1076.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายการเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- 1.แบบประเมินคุณภาพงานวิจัย
- 2.แบบบันทึกคุณลักษณะงานวิจัย

แบบประเมินคุณภาพงานวิจัย

รหัสงานวิจัย.....
 ชื่อผู้วิจัย.....
 ชื่อเรื่องงานวิจัย.....
 สถาบัน.....

รายการที่ประเมิน	ผลการประเมิน				
	4	3	2	1	0
1. ชื่อเรื่องการวิจัยมีความชัดเจน					
2. ปัญหา/วัตถุประสงค์สอดคล้องกับชื่อเรื่อง					
3. ปัญหาการวิจัยตรงสาขาวิชา					
4. เหตุผล/ความจำเป็นในการทำวิจัยสมเหตุสมผล					
5. การกำหนดขอบเขตของการวิจัยเหมาะสมและมีเหตุผลรองรับ					
6. ข้อตกลงเบื้องต้นของงานวิจัยเหมาะสมและมีเหตุผลรองรับ					
7. การเขียนข้อจำกัดของการวิจัยถูกต้องตามหลักการวิจัย					
8. นิยามศัพท์เฉพาะมีความชัดเจน					
9. รายงานการศึกษาเอกสารและงานวิจัยมีความเกี่ยวข้องกับปัญหาการวิจัย					
10. รายงานการเอกสารประกอบด้วยการศึกษาทฤษฎีที่ทันสมัย					
11. มีการศึกษารายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ทันสมัยและสรุปประเด็นไปใช้ประโยชน์					
12. กรอบความคิดในการวิจัยเหมาะสมถูกต้องตามหลักการวิจัย					
13. การเขียนสมมติฐานการวิจัยถูกต้องและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย					
14. การออกแบบการวิจัยเหมาะสมกับวัตถุประสงค์การวิจัย					
15. ขั้นตอนของการวิจัยมีความชัดเจน					
16. ประชากรมีความเหมาะสมกับปัญหาวิจัย					
17. การเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนที่ดีของประชากร					
18. นิยามปฏิบัติการของตัวแปรมีความชัดเจน					
19. เครื่องมือวิจัยมีความสอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างและตัวแปร					
20. มีการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับลักษณะข้อมูล					
21. สถิติวิเคราะห์ข้อมูลเหมาะสมกับปัญหาการวิจัย					
22. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความเหมาะสมและชัดเจนตามหลักการวิจัย					
23. การแปลความหมายและสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลถูกต้อง					
24. การอภิปรายผลครอบคลุมประเด็นปัญหา ข้อมูลถูกต้อง					
25. การอภิปรายผลเชื่อมโยงผลการวิจัยครั้งนี้กับงานวิจัยในอดีต					
26. ใช้ผลจากระบวนการดำเนินงานวิจัยมากำหนดข้อเสนอแนะในการวิจัย					
27. ประโยชน์ของผลการวิจัยในด้านการนำไปปฏิบัติ					
28. ประโยชน์ของผลการวิจัยในทางวิชาการ					
29. รายงานการวิจัยมีรูปแบบถูกต้องตามหลักวิชาการ					
30. คุณภาพของรายงานวิจัยโดยสรุปในภาพรวม					

หมายเหตุ 0 = ไม่ระบุ 1 = ต้องปรับปรุง 2 = พอใช้ 3 = ดี 4 = ดีมาก

เกณฑ์ระดับคุณภาพของการประเมินคุณภาพงานวิจัย

1. ชื่อเรื่องการวิจัยมีความชัดเจน
 - 4 ชื่อเรื่องประกอบด้วยตัวแปรตาม ตัวแปรอิสระ วิธีการที่ศึกษา และกลุ่มประชากร
 - 3 ชื่อเรื่องประกอบด้วยตัวแปรตาม ตัวแปรอิสระ วิธีการที่ศึกษา
 - 2 ชื่อเรื่องประกอบด้วยตัวแปรตาม ตัวแปรอิสระ
 - 1 ชื่อเรื่องประกอบด้วยตัวแปรตามเพียงอย่างเดียว
 - 0 ชื่อเรื่องไม่มีความชัดเจน
2. ปัญหา / วัตถุประสงค์ของการวิจัยสอดคล้องกับชื่อเรื่อง
 - 4 ปัญหา / วัตถุประสงค์ชัดเจนสอดคล้องกับชื่อเรื่อง
 - 3 ปัญหา / วัตถุประสงค์สอดคล้องกับชื่อเรื่อง แต่ไม่ชัดเจน
 - 2 ปัญหา / วัตถุประสงค์ชัดเจน แต่ไม่สอดคล้องกับชื่อเรื่อง
 - 1 ปัญหา / วัตถุประสงค์ไม่สอดคล้องกับชื่อเรื่อง
 - 0 ไม่มีปัญหา / วัตถุประสงค์ของการวิจัย
3. ปัญหาการวิจัยตรงสาขาวิชา
 - 4 ปัญหาการวิจัยตรงสาขาวิชา มีความเหมาะสมและทันสมัยที่จะทำการวิจัย
 - 3 ปัญหาการวิจัยตรงสาขาวิชา มีความเหมาะสมที่จะทำการวิจัย
 - 2 ปัญหาการวิจัยตรงสาขาวิชา มีความทันสมัยที่จะทำการวิจัย
 - 1 ไม่มีปัญหาการวิจัย
 - 0 ปัญหาการวิจัยไม่ตรงสาขาวิชา
4. เหตุผล / ความจำเป็นในการทำวิจัยสมเหตุสมผล
 - 4 เป็นเรื่องที่น่าสนใจ ได้องค์ความรู้ใหม่ และไม่มีผู้ใดเคยทำมาก่อน
 - 3 เป็นเรื่องที่น่าสนใจ ได้องค์ความรู้ใหม่
 - 2 ได้องค์ความรู้ใหม่ และไม่มีผู้ใดเคยทำมาก่อน
 - 1 เป็นเรื่องที่น่าสนใจเพียงอย่างเดียว
 - 0 เป็นเรื่องที่ไม่มีความจำเป็นในการทำวิจัย
5. การกำหนดขอบเขตของการทำวิจัยเหมาะสมและมีเหตุผลรองรับ
 - 4 การอธิบายและให้เหตุผลในการกำหนดขอบเขต (กรอบความคิด, ประชากร, เครื่องมือ)
 - 3 การระบุขอบเขตการวิจัยถูกต้อง แต่ไม่ให้เหตุผล
 - 2 ไม่มีหัวข้อขอบเขตการวิจัย (ไม่จำเป็นต้องมี)
 - 1 กำหนดขอบเขตการวิจัยโดยระบุ ประชากร กลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ใช้
 - 0 การกำหนดขอบเขตการวิจัยไม่ถูกต้อง

เกณฑ์ระดับคุณภาพของการประเมินคุณภาพงานวิจัย(ต่อ)

6. ข้อตกลงเบื้องต้นของงานวิจัยเหมาะสมและมีเหตุผลรองรับ
 - 4 กำหนดข้อตกลงเบื้องต้นของงานวิจัยเหมาะสมและมีเหตุผลรองรับ
 - 3 กำหนดข้อตกลงเบื้องต้นของงานวิจัยเหมาะสมแต่ไม่มีเหตุผลรองรับ
 - 2 กำหนดข้อตกลงเบื้องต้นของงานวิจัยไม่เหมาะสมแต่มีเหตุผลรองรับ
 - 1 ไม่มีการกำหนดข้อตกลงเบื้องต้น
 - 0 กำหนดข้อตกลงเบื้องต้นไม่เกี่ยวข้องกับการวิจัย
7. การเขียนข้อจำกัดของการวิจัยถูกต้องชัดเจนตามหลักการวิจัย
 - 4 ระบุข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นในกระบวนการวิจัย อธิบายถึงผลที่เกิด และให้ข้อเสนอแนะจากการวิจัย
 - 3 ระบุข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นในกระบวนการวิจัย และอธิบายถึงผลที่เกิด
 - 2 ระบุข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นในกระบวนการวิจัย
 - 1 ไม่มีข้อจำกัด หรือไม่จำเป็นต้องมี
 - 0 เขียนข้อจำกัดไม่ถูกต้องตามหลักการวิจัย
8. นิยามศัพท์เฉพาะมีความชัดเจน
 - 4 ให้นิยามเชิงทฤษฎีของศัพท์สำคัญในการวิจัย ใช้ข้อความชัดเจน กระชับ
 - 3 ให้นิยามเชิงทฤษฎีของศัพท์สำคัญในการวิจัย ใช้ข้อความชัดเจน
 - 2 ให้นิยามศัพท์ และ / หรือ ตัวแปร นิยามถูกหลักการวิจัย
 - 1 ให้นิยามตัวแปร นิยามถูกหลักการวิจัย
 - 0 ให้นิยามตัวแปร หรือศัพท์ที่ไม่จำเป็นต้องให้นิยาม ให้นิยามผิดหลักการวิจัย
9. รายงานเอกสาร และงานวิจัยมีความเกี่ยวข้องกับปัญหาการวิจัย
 - 4 รายงานเอกสาร และงานวิจัยมีทั้งของประเทศไทยและต่างประเทศ มีความทันสมัยและสอดคล้องกับปัญหาการวิจัย
 - 3 รายงานเอกสาร และงานวิจัยมีทั้งของประเทศไทยและต่างประเทศ และสอดคล้องกับปัญหาการวิจัย แต่เอกสารอย่างน้อยครั้งหนึ่งไม่ทันสมัย
 - 2 รายงานเอกสาร และงานวิจัยสอดคล้องกับปัญหาการวิจัย แต่ส่วนใหญ่เป็นเอกสารของต่างประเทศ ที่ไม่ทันสมัย
 - 1 รายงานเอกสาร และงานวิจัยสอดคล้องกับปัญหาการวิจัย แต่ส่วนใหญ่เป็นเอกสารของประเทศไทย ที่ไม่ทันสมัย
 - 0 รายงานเอกสารไม่สอดคล้องกับปัญหาการวิจัย

เกณฑ์ระดับคุณภาพของการประเมินคุณภาพงานวิจัย(ต่อ)

10. รายงานเอกสารประกอบด้วยการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องที่มีความทันสมัย
 - 4 รายงานเอกสารประกอบด้วยการศึกษาทฤษฎีหลักและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องตั้งแต่ 3 ทฤษฎี และมีความทันสมัยและมีการอธิบายความเกี่ยวข้องระหว่างทฤษฎี
 - 3 รายงานเอกสารประกอบด้วยการศึกษาทฤษฎีหลักและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องตั้งแต่ 3 ทฤษฎี และมีความทันสมัยแต่ไม่มีการอธิบายความเกี่ยวข้องระหว่างทฤษฎี
 - 2 รายงานเอกสารประกอบด้วยการศึกษาทฤษฎีหลักและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องตั้งแต่ 1-2 ทฤษฎี และมีความทันสมัย
 - 1 รายงานเอกสารประกอบด้วยการศึกษาทฤษฎีหลัก
 - 0 ไม่มีรายงานการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
11. มีการศึกษารายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ทันสมัยและสรุปประเด็นไปใช้ประโยชน์
 - 4 รายงานวิจัยที่ตีพิมพ์ตั้งแต่ปี 1990 เป็นต้นมาของไทยอย่างน้อย 20 เล่ม และต่างประเทศอย่างน้อย 15 เล่ม และสรุปประเด็นไปใช้ประโยชน์
 - 3 รายงานวิจัยที่ตีพิมพ์ตั้งแต่ปี 1990 เป็นต้นมาของไทยอย่างน้อย 15 เล่ม และต่างประเทศอย่างน้อย 10 เล่ม และสรุปประเด็นไปใช้ประโยชน์
 - 2 รายงานวิจัยที่ตีพิมพ์ตั้งแต่ปี 1990 เป็นต้นมาของไทยอย่างน้อย 10 เล่ม และต่างประเทศอย่างน้อย 5 เล่ม และสรุปประเด็นไปใช้ประโยชน์
 - 1 รายงานวิจัยที่ตีพิมพ์ตั้งแต่ปี 1990 เป็นต้นมาของไทยอย่างน้อย 10 เล่ม และต่างประเทศอย่างน้อย 5 เล่ม แต่ไม่มีการสรุปประเด็นไปใช้ประโยชน์
 - 0 มีรายงานวิจัยไม่ถึง 15 เล่ม
12. กรอบความคิดในการวิจัยเหมาะสมถูกต้องตามหลักการวิจัย
 - 4 กรอบความคิดในการวิจัยถูกต้องตามทฤษฎีหลัก มีงานวิจัยสนับสนุนแล้วนำเสนอเป็นแผนภาพแสดงความสัมพันธ์
 - 3 กรอบความคิดในการวิจัยถูกต้องตามทฤษฎีหลัก มีงานวิจัยสนับสนุน
 - 2 กรอบความคิดในการวิจัยถูกต้องตามทฤษฎีหลัก และนำเสนอเป็นแผนภาพแสดงความสัมพันธ์
 - 1 กรอบความคิดในการวิจัยถูกต้องตามทฤษฎีหลัก
 - 0 กรอบความคิดในการวิจัยไม่ชัดเจน
13. การเขียนสมมติฐานวิจัยถูกต้องและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
 - 4 การเขียนสมมติฐานวิจัยถูกต้องและสอดคล้องกับกรอบความคิด วัตถุประสงค์การวิจัย และทิศทาง
 - 3 การเขียนสมมติฐานวิจัยถูกต้องและสอดคล้องกับกรอบความคิด และวัตถุประสงค์การวิจัย
 - 2 การเขียนสมมติฐานวิจัยถูกต้องและสอดคล้องกับกรอบความคิดวิจัย
 - 1 การเขียนสมมติฐานวิจัยถูกต้องและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
 - 0 การเขียนสมมติฐานวิจัยไม่สอดคล้องกับกรอบความคิด และวัตถุประสงค์การวิจัย

เกณฑ์ระดับคุณภาพของการประเมินคุณภาพงานวิจัย(ต่อ)

14. การออกแบบการวิจัยเหมาะสมกับวัตถุประสงค์การวิจัย
 - 4 การออกแบบการวิจัยทำให้ได้แนวทางการวิจัยที่จะได้คำตอบตรงประเด็นกับวัตถุประสงค์การวิจัย และทำให้ผลงานวิจัยมีความตรงภายใน และความตรงภายนอก
 - 3 การออกแบบการวิจัยทำให้ได้ผลงานวิจัยที่มีความตรงภายใน และความตรงภายนอก
 - 2 การออกแบบการวิจัยทำให้ได้ผลงานวิจัยที่มีความตรงภายใน หรือความตรงภายนอกอย่างใดอย่างหนึ่ง
 - 1 การออกแบบการวิจัยทำให้ได้แนวทางการวิจัยที่จะได้คำตอบตรงประเด็นกับวัตถุประสงค์การวิจัย.
 - 0 การออกแบบการวิจัยไม่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์การวิจัย
15. ขั้นตอนของการวิจัยมีความชัดเจน
 - 4 อธิบายวิธีดำเนินการวิจัยเป็นขั้นตอนอย่างเหมาะสมและชัดเจนทุกขั้นตอน รวมทั้งมีแผนภูมิแสดง ขั้นตอนการดำเนินงาน
 - 3 อธิบายวิธีดำเนินการวิจัยเป็นขั้นตอนอย่างชัดเจนทุกขั้นตอน
 - 2 อธิบายวิธีดำเนินการวิจัยเป็นขั้นตอนแต่ไม่ชัดเจนทุกขั้นตอน
 - 1 อธิบายวิธีดำเนินการวิจัยไม่ครบถ้วน
 - 0 ไม่มีการอธิบายขั้นตอนการวิจัย
16. กลุ่มประชากรมีความเหมาะสมกับปัญหาการวิจัย
 - 4 กลุ่มประชากรมีความเหมาะสมกับปัญหาการวิจัย ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย และจำนวนมีความเป็นไปได้ที่จะทำการวิจัยในเวลาที่กำหนด
 - 3 กลุ่มประชากรมีความเหมาะสมกับปัญหาการวิจัยและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย
 - 2 กลุ่มประชากรมีความเหมาะสมกับปัญหาการวิจัยและจำนวนที่เหมาะสม
 - 1 กลุ่มประชากรมีความเหมาะสมกับปัญหาการวิจัย
 - 0 กลุ่มประชากรไม่เหมาะสม
17. การเลือกกลุ่มตัวอย่างได้กลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนที่ดีของประชากร
 - 4 เลือกวิธีการสุ่มตัวอย่างที่ทำให้ได้ตัวอย่างที่เป็นตัวแทนที่ดีของประชากร ขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องมีขนาดพอเหมาะทั้งในด้านทฤษฎีและในด้านการปฏิบัติ
 - 3 เลือกวิธีการสุ่มตัวอย่างที่ทำให้ได้ตัวอย่างที่เป็นตัวแทนที่ดีของประชากร แต่ขนาดของกลุ่มตัวอย่างไม่เหมาะสม
 - 2 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเหมาะสมแต่ไม่เป็นตัวแทนที่ดีของ
 - 1 ไม่มีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
 - 0 ไม่ระบุ

เกณฑ์ระดับคุณภาพของการประเมินคุณภาพงานวิจัย(ต่อ)

18. นิยามปฏิบัติการตัวแปรมีความชัดเจน

- 4 ให้นิยามปฏิบัติการตัวแปรที่มีความชัดเจนในลักษณะของมาตรา (Scale) และช่วง (Range)
- 3 ให้นิยามปฏิบัติการตัวแปรที่มีความชัดเจนในลักษณะของมาตรา (Scale)
- 2 ให้นิยามปฏิบัติการตัวแปรที่มีความชัดเจนในลักษณะของช่วง (Range)
- 1 ไม่มีนิยามปฏิบัติการตัวแปร / ไม่จำเป็นต้องมีนิยามปฏิบัติการตัวแปร
- 0 นิยามปฏิบัติการตัวแปรไม่ถูกต้อง

19. เครื่องมือวิจัยมีความสอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างและตัวแปร

- 4 เครื่องมือวิจัยมีความสอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างและตัวแปร มีความตรงและมีความเที่ยง
- 3 เครื่องมือวิจัยมีความสอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างและตัวแปร มีความตรง
- 2 เครื่องมือวิจัยมีความสอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างและตัวแปร มีความเที่ยง
- 1 เครื่องมือวิจัยมีความสอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างและตัวแปร
- 0 เครื่องมือวิจัยไม่สอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างและตัวแปร

20. มีการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับลักษณะข้อมูล

- 1 สถิติเบื้องต้นเพื่อดูลักษณะการแจกแจงของตัวแปร
- 2 เพื่อศึกษาลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง และศึกษาว่าสอดคล้องกับลักษณะประชากร
- 3 วิเคราะห์ตามกรอบความคิดของการวิจัยว่าข้อมูลสอดคล้องกับข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติ
- 4 วิเคราะห์เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ
(ถ้าครบทั้ง 4 ข้อจะได้ 4 คะแนน และคะแนนจะลดลงตามลำดับ)

21. สถิติวิเคราะห์ข้อมูลเหมาะสมกับปัญหาวิจัย

- 4 การอ่านค่าสถิติ การแปลความหมายของค่าสถิติ และการสรุปความหมายเกี่ยวกับสมมติฐานการวิจัยถูกต้องและเหมาะสมกับปัญหาการวิจัย และสรุปอ้างอิงผลการวิเคราะห์ตามทฤษฎี
- 3 การอ่านค่าสถิติ การแปลความหมายของค่าสถิติ และการสรุปความหมายเกี่ยวข้องกับสมมติฐานการวิจัยถูกต้องและเหมาะสมกับปัญหาการวิจัย
- 2 การอ่านค่าสถิติ การแปลความหมายของค่าสถิติถูกต้อง
- 1 สถิติวิเคราะห์เหมาะสมและการอ่านสถิติถูกต้อง
- 0 สถิติวิเคราะห์ข้อมูลไม่เหมาะสมกับปัญหาการวิจัย

22. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความเหมาะสมและชัดเจนตามหลักการวิจัย

- 4 ประกอบด้วยตารางแสดงค่าสถิติพื้นฐาน ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ แผนภาพ ด้วยรูปแบบการนำเสนอที่ถูกต้อง
- 3 ประกอบด้วยตารางแสดงค่าสถิติพื้นฐาน ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ แผนภาพ แต่รูปแบบการนำเสนอที่ไม่ถูกต้อง
- 2 ประกอบด้วยตารางแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพียงอย่างเดียว
- 1 ประกอบด้วยตารางแสดงค่าสถิติพื้นฐานเพียงอย่างเดียว
- 0 ไม่มีการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เกณฑ์ระดับคุณภาพของการประเมินคุณภาพงานวิจัย(ต่อ)

23. การแปลความหมายและสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลถูกต้อง
- 4 มีการแปลความหมายและสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลถูกต้อง
 - 3 มีการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพียงอย่างเดียว
 - 2 มีการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลแต่สรุปผลไม่ถูกต้อง
 - 1 เสนอผลจากตารางเพียงอย่างเดียว
 - 0 ไม่มีการแปลความหมายและสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล
24. การอภิปรายผลครอบคลุมประเด็นปัญหาข้อมูลถูกต้อง
- 4 อภิปรายว่าผลการวิเคราะห์สอดคล้อง / ขัดแย้งกับสมมติฐานทางสถิติ สมมติฐานการวิจัยและผลการวิจัยในอดีตอย่างไร รวมทั้งอภิปรายได้ครอบคลุมโลกแห่งความเป็นจริง และได้ข้อจำกัดของการวิจัย
 - 3 อภิปรายว่าผลการวิเคราะห์สอดคล้อง / ขัดแย้งกับสมมติฐานทางสถิติ สมมติฐานการวิจัยและผลการวิจัยในอดีตอย่างไร
 - 2 อภิปรายว่าผลการวิเคราะห์สอดคล้อง / ขัดแย้งกับสมมติฐานทางสถิติ สมมติฐานการวิจัยอย่างไร
 - 1 อภิปรายว่าผลการวิเคราะห์สอดคล้อง / ขัดแย้งกับสมมติฐานทางสถิติอย่างไร
 - 0 ไม่มีการอภิปราย
25. การอภิปรายผลเชื่อมโยงการวิจัยนี้กับงานวิจัยในอดีต
- 4 อภิปรายผลการวิจัยเชื่อมโยงองค์ความรู้ที่ได้กับเอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในอดีตได้อย่างสมเหตุสมผล
 - 3 อภิปรายผลการวิจัยเชื่อมโยงองค์ความรู้ที่ได้กับงานวิจัยในอดีตได้อย่างสมเหตุสมผล
 - 2 อภิปรายผลการวิจัยเชื่อมโยงระหว่างเอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในอดีตได้อย่างสมเหตุสมผล
 - 1 อภิปรายผลการวิจัยเชื่อมโยงองค์ความรู้ที่ได้กับงานวิจัยในอดีตไม่สมเหตุสมผล
 - 0 อภิปรายผลการวิจัยไม่เชื่อมโยงกับงานวิจัยในอดีต
26. ใช้ผลจากกระบวนการดำเนินงานวิจัยมากำหนดข้อเสนอแนะในการวิจัย
- 4 มีการสรุปผลจากการอภิปรายผลการวิจัยมาเป็นข้อจำกัด และข้อเสนอแนะเชิงวิชาการและ เชิงปฏิบัติ
 - 3 มีการสรุปผลจากการอภิปรายผลการวิจัยมาเป็นข้อจำกัดเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติ
 - 2 มีการสรุปผลจากการอภิปรายผลการวิจัยมาเป็นข้อเสนอแนะเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติ
 - 1 ไม่มีข้อจำกัดและข้อเสนอแนะในการวิจัย
 - 0 เขียนข้อจำกัดและข้อเสนอแนะไม่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

เกณฑ์ระดับคุณภาพของการประเมินคุณภาพงานวิจัย(ต่อ)

27. ประโยชน์ของงานวิจัยในด้านการนำไปปฏิบัติ

- 4 มีประโยชน์ในด้านการนำไปปฏิบัติระดับประเทศ / ภูมิภาค
- 3 มีประโยชน์ในด้านการนำไปปฏิบัติระดับจังหวัด
- 2 มีประโยชน์ในด้านการนำไปปฏิบัติระดับเขต
- 1 มีประโยชน์ในด้านการนำไปปฏิบัติระดับหน่วยงานที่ผู้วิจัยสังกัด
- 0 มีประโยชน์ในทางไปปฏิบัติเฉพาะตัวผู้วิจัย

28. ประโยชน์ของงานวิจัยในด้านวิชาการ

- 4 มีประโยชน์ในด้านวิชาการระดับที่ต้องค้ความรู้ใหม่ ปรับปรุงทฤษฎีและแนวคิดรวมไปถึงการประยุกต์ทฤษฎีเพื่อนำไปใช้
- 3 มีประโยชน์ในด้านวิชาการระดับที่ต้องค้ความรู้ใหม่ ปรับปรุงทฤษฎีและแนวคิด
- 2 มีประโยชน์ในด้านวิชาการระดับที่ต้องค้ความรู้ใหม่
- 1 มีประโยชน์ในด้านวิชาการระดับการประยุกต์ทฤษฎีเพื่อนำไปใช้
- 0 มีประโยชน์ในด้านวิชาการเฉพาะตัวผู้วิจัย

29. รายงานการวิจัยมีรูปแบบถูกต้องตามหลักวิชาการ

- 4 การนำเสนอรายงานการวิจัยถูกต้องครบ 5 ส่วน
- 3 การนำเสนอรายงานการวิจัยถูกต้องครบ 4 ส่วน
- 2 การนำเสนอรายงานการวิจัยถูกต้องครบ 3 ส่วน
- 1 การนำเสนอรายงานการวิจัยถูกต้องครบ 2 ส่วน
- 0 การนำเสนอรายงานการวิจัยถูกต้องน้อยกว่า 2 ส่วน
(5 ส่วนคือ บทนำ รายงานเอกสารที่เกี่ยวข้อง วิธีการวิจัย ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปและอภิปรายผล)

30. คุณภาพรายงานการวิจัยโดยสรุปในภาพรวม

- 4 คุณภาพรายงานการวิจัยโดยสรุปในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก
- 3 คุณภาพรายงานการวิจัยโดยสรุปในภาพรวมอยู่ในระดับดี
- 2 คุณภาพรายงานการวิจัยโดยสรุปในภาพรวมอยู่ในระดับพอใช้
- 1 คุณภาพรายงานการวิจัยโดยสรุปในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ
- 0 ไม่สามารถระบุคุณภาพรายงานการวิจัยโดยภาพรวมได้

แบบบันทึกคุณลักษณะงานวิจัย

ชื่อผู้วิจัย.....			
ชื่อเรื่อง.....			
1.รหัสงานวิจัย	2.record	<input type="checkbox"/>	
3.ปีที่ทำงานวิจัยเสร็จ	4. สถาบันที่ผลิตงานวิจัย	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.ประเภทงานวิจัย	6. จำนวนหน้าทั้งหมด	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.จำนวนหน้าไม่รวมภาคผนวก	8.วัตถุประสงค์ของการวิจัย	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(1) describe (2) study (3) compare		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(4) correlation (5) explain (6) evaluate		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(7) develop (R&D) (8) synthesize		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. แนวคิดและทฤษฎี	9.1 หลัก 9.2 ย่อย	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. ทฤษฎี OCB		<input type="checkbox"/>	
11. สมมติฐานการวิจัย 11.1 ประเภท 11.2 จำนวน		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. แบบแผนการวิจัย			
13. จำนวนตัวแปรหลัก 13.1 ตัวแปรตาม 13.2 ตัวแปรต้น		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง 14.1 สถานภาพกลุ่มตัวอย่าง		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.2 ขนาดกลุ่มตัวอย่าง(รวม)		<input type="checkbox"/>	
15. เครื่องมือในการวิจัย	15.1 จำนวนรวม	<input type="checkbox"/>	
15.2 ประเภท (1) แบบสอบถาม (2) แบบสอบ/วัด		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(3) การสัมภาษณ์ (4) แบบรายงานตนเอง		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.การวิเคราะห์ข้อมูล		<input type="checkbox"/>	
16.1 จำนวนวิธี 16.2 การใช้คอมพิวเตอร์		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.3 ประเภทของการวิเคราะห์			
01 = content analysis	02 = descriptive statistic,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
03 = t-test	04 = F-test	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
05 = chi-square	06 = correlation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
07 = regression	08 = ANOVA/ANCOVA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
09 = path analysis	10 = factor analysis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11 = Mann-Whitney U test	12 = พิซเซอร์	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. สรุปผลการวิจัย 18. การนำผลการวิจัยไปใช้		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. คะแนนประเมินผลงานวิจัย		<input type="checkbox"/>	

คู่มือบันทึกข้อมูล

ที่	ประเด็นที่ศึกษา	code	รายละเอียด
1	รหัสงานวิจัย	ID	001-050
2	Record	REC	
3	ปีที่พิมพ์	YEAR	ระบุปีที่ทำวิจัยเสร็จ
4	สถาบันที่ผลิตงานวิจัย	JOUR	01 Journal of Applied Psychology 02 Journal of Business Research 03 Journal of Vocational Behavior 04 Journal of Management 05 Other in western research 06 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 07 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 08 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 09 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 10 มหาวิทยาลัยรามคำแหง 11 อื่นๆ ในงานวิจัยไทย
5	ประเภทงานวิจัย	TYPE	01 วิทยานิพนธ์ ป.โท 02 วิทยานิพนธ์ ป.เอก 03 รายงานการวิจัย
6	จำนวนหน้า	PAGET	001-999
7	จำนวนหน้าไม่รวมภาคผนวก	PAGE	001-999
8	วัตถุประสงค์	OBJ	
	บรรยาย		0 = ไม่ใช่, 1 = ใช่
	เปรียบเทียบ		0 = ไม่ใช่, 1 = ใช่
	หาความสัมพันธ์		0 = ไม่ใช่, 1 = ใช่
	อธิบาย		0 = ไม่ใช่, 1 = ใช่
	ประเมิน		0 = ไม่ใช่, 1 = ใช่
9	แนวคิดและทฤษฎี หลัก/ ย่อย	THEORY	01 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ (OCBs) 02 เจตคติในการทำงาน (Job attitude) 03 บุคลิกภาพ (Personality) 04 ภาวะผู้นำ (Leadership) 05 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environments) 06 บริบททางวัฒนธรรม (Cultural context) 07 ผลการปฏิบัติงานจากการประเมิน (Performance Evaluation) 08 ประสิทธิภาพขององค์การ (Organizational Effectiveness)

ที่	ประเด็นที่ศึกษา	code	รายละเอียด
10	ทฤษฎี OCB ที่ใช้	OCB	01 Organ (1987 1988 1990 1991) 02 Smith et al. (1983) 03 Podsakoff et al.(1990 1997 2000) 04 William & Anderson (1991) 06 อื่นๆ (LePine et al. 2001, Bettencourt & Brown 2001, Blau 1964 1986, Anderson & Gerbing 1988, Graham's 1989, Morrison & Phelps 1999, Van dyne & LePine's 1998, Moorman & Blankenship 1995)
11	สมมติฐานการวิจัย 11.1 ประเภท 11.2 จำนวน	HYPOTYPE HYPONO	0 ไม่มีสมมติฐาน 1 มีทิศทาง 2 ไม่มีทิศทาง 3 มีทิศทางและไม่มีทิศทาง 00-99
12	แบบแผนการวิจัย	DESIGN	1 = descriptive / survey 2 = comparative study 3 = correlational research 4 = comparative study and correlational research
13	จำนวนตัวแปรหลัก 13.1 ตัวแปรต้น 13.2 ตัวแปรตาม 13.3 ตัวแปรกำกับ	VAR IV DV MV	01-99 01-99 01-99 01-99
14	วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง 14.1 สถานภาพกลุ่มตัวอย่าง	SAMPLING SSTATUS	0 = ไม่ได้มาจากการสุ่ม / ไม่ระบุ 1 = กลุ่มประชากร 2 = เจาะจง 3 = สุ่มแบบง่าย 4 = สุ่มแบบเป็นระบบ 5 = สุ่มแบบแบ่งกลุ่ม 6 = สุ่มแบบแบ่งชั้น 7 = สุ่มแบบหลายขั้นตอน 8 = Quota 01 ระดับพนักงานในองค์กร 10 พนักงาน+หัวหน้างาน 02 ระดับหัวหน้างาน 11 พนักงาน+ลูกค้า 03 นักเรียนนักศึกษา 12 นักเรียน+อาจารย์ 04 ลูกค้า 13 พนักงาน+เพื่อนร่วมงาน 05 อาจารย์ 14.พนักงาน+หัวหน้า+ลูกค้า

ที่	ประเด็นที่ศึกษา	code	รายละเอียด
	14.2 ขนาดกลุ่มตัวอย่าง	SSIZE	001-999
15	เครื่องมือในการวิจัย 15.1 จำนวนรวม 15.2 ประเภท	NUMINS TYPEINS	01-99 1= แบบสอบถาม 2= แบบสอบ/วัด 3= การสัมภาษณ์ 4= การรายงานตนเอง
16	การวิเคราะห์ข้อมูล		
	16.1 จำนวนวิธี	NUMSYN	01-99
	16.2 การใช้คอมพิวเตอร์	COMP	0= ไม่ใช่ 1= ใช่
	16.3 ประเภทสถิติ	TYPESTA	01 = content analysis 02 = descriptive statistic 03 = t-test 04 = F-test 05 = chi-square 06 = correlation 07 = regression 08 = ANOVA/ANCOVA 09 = path analysis 10 = factor analysis 11 = Mann-Whitney U test 12 = พิซเซอร์ 13 = SEM 14 = HLM
17	สรุปผลการวิจัย	CONCLU	01 = ได้ผลตามสมมติฐานการวิจัย 02 = สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยบางส่วน 03 = ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย โดยมีประเด็นที่เป็นข้อจำกัดของการวิจัย 04 = สรุปผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย
18	การนำผลการวิจัยไปใช้	APPLY	01 = ข้อเสนอแนะนำไปใช้ได้จริง 02 = นำบางส่วนไปใช้ได้ 03 = ไม่สามารถนำไปใช้ได้เลย

แบบบันทึกสำหรับการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์

1. รหัสงานวิจัย

□□□

2. สหสัมพันธ์คู่ที่	3. ประเภทสหสัมพันธ์	□□	□
4. ประเภทตัวแปรตาม	5. เครื่องมือวัดตัวแปรตาม	□□□	
5.1 ประเภทเครื่องมือ	5.2 ความตรงของเครื่องมือ	□	□
5.3 ลักษณะการคิด	5.4 ชนิดของความเที่ยง	□	□
5.5 ค่าของความเที่ยง		□□□	
6. ประเภทตัวแปรต้น	7. เครื่องมือวัดตัวแปรต้น	□□□	
7.1 ประเภทเครื่องมือ	7.2 ความตรงของเครื่องมือ	□	□
7.3 ลักษณะการคิด	7.4 ชนิดของความเที่ยง	□	□
7.5 ค่าของความเที่ยง		□□□	
8. ความสัมพันธ์ (ระดับ-ขนาด)	9. ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง	□	□□□ □
10. ประเภทการเปรียบเทียบ	11. ประเภทการทดสอบเปรียบเทียบ	□	□
ผลการทดสอบ	ก.สถิติ	ข.สรุป	ค.ค่าสถิติ-prob
	□	□	□

2. สหสัมพันธ์คู่ที่	3. ประเภทสหสัมพันธ์	□□	□
4. ประเภทตัวแปรตาม	5. เครื่องมือวัดตัวแปรตาม		□□□
5.1 ประเภทเครื่องมือ	5.2 ความตรงของเครื่องมือ		□
□			
5.3 ลักษณะการคิด	5.4 ชนิดของความเที่ยง	□	□
5.5 ค่าของความเที่ยง		□□□	
6. ประเภทตัวแปรต้น	7. เครื่องมือวัดตัวแปรต้น	□□□	
7.1 ประเภทเครื่องมือ	7.2 ความตรงของเครื่องมือ	□	□
7.3 ลักษณะการคิด	7.4 ชนิดของความเที่ยง		□
□			
7.5 ค่าของความเที่ยง		□□□	
8. ความสัมพันธ์ (ระดับ-ขนาด)	9. ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง		□

รหัสชุดที่ 2 สำหรับการประมาณค่าขนาดของอิทธิพล/ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ตัวแปร	รหัส	ค่าของตัวแปร
1. ลำดับที่ของการทดสอบ		
2. ประเภทของตัวแปรต้น/ตาม		01 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การโดยรวม (OCBs) 02 พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (Helping) 03 พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Sportsmanship) 04 ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Organizational Loyalty) 05 การเชื่อฟังปฏิบัติตาม (Organizational Compliance) 06 การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Individual Initiative) 07. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) 08 การพัฒนาตนเอง (Self-Development) 09 เจตคติในการทำงาน (Job attitude) 10 บุคลิกภาพ (Personality) 11 ภาวะผู้นำ (Leadership) 12 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environments) 13 บริบททางวัฒนธรรม (Cultural context) 14 ผลการปฏิบัติงานจากการประเมิน (Performance Evaluation) 15 ประสิทธิภาพขององค์การ (Organizational Effectiveness)
4. ประเภทความสัมพันธ์	RTYPE	1=Job Attitude→OCBs 2=Leadership →OCBs 3=Work Environment →OCBs 4=Job Attitude→Helping 5=Work Environment→Helping 6=Helping→Sportmanship 7=Job Attitude→ Sportmanship 8=Work Environment→Sportmanship 9=Job Attitude→Organizational Loyalty 10=Work Environment→Organizational Loyalty 11=Cultural Context→Organizational Loyalty 12=Job Attitude→ Organizational Compliance

ตัวแปร	รหัส	ค่าของตัวแปร
		13=Work Environment→ Organizational Compliance
		14=Job Attitude→Individual Initiative
		15=Work Environment→Individual Initiative
		16=Job Attitude→Civic Virtue
		17=Work Environment→Civic Virtue
		18=Cultural Context→Civic Virtue
		19=OCBs→Job Attitude
		20=Helping→Cultural Context
		21=Individual Initiative→Cultural Context
		22=Helping→Performance Evaluation
		23=OCBs→ Performance Evaluation
		24=Organizational Compliance → Performance Evaluation
		25=Civic Virtue → Performance Evaluation
		26=OCBs→Organization Effectiveness
		27=Helping→ Organization Effectiveness
		28=Organizational Compliance → Organization Effectiveness
		29=Individual Initiative→ Organization Effectiveness
		30=Civic Virtue → Organization Effectiveness
		31=Personality → OCBs
		32=Leadership → Helping
		33=Personality→ Helping
		34=Leadership→ Sportsmanship
		35=Leadership→ Individual Initiative
		36=Personality→ Individual Initiative
		37=Leadership→ Civic Virtue
		38=Personality→ Civic Virtue
		39=Individual Initiative→ Performance Evaluation
		40=Organizational Compliance→ Personality
		41=Sportsmanship → Performance Evaluation
		42=Sportsmanship → Organizational Effectiveness

ตัวแปร	รหัส	ค่าของตัวแปร	
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 3.1 ประเภทของเครื่องมือ	TYPEINS	1= แบบสอบถาม 2 = แบบสอบ/วัด 3 = การสัมภาษณ์ 4 = แบบรายงานตนเอง	
3.2 ความตรงของเครื่องมือ	VALID	0 = ไม่ระบุ 1= ความตรงตามเนื้อหา 2 = ความตรงตามโครงสร้าง 3 = ความตรงตามสภาพ 4 = ความตรงเชิงพยากรณ์	5 = ความตรงตามเนื้อหาและโครงสร้าง 6 = ความตรงเชิงตรรกะ 7 = ความตรงตามเกณฑ์สัมพัทธ์ 8 = Known group technique
3.3 ลักษณะการคิด		1= คิดรวมทั้งฉบับ, 2 = คิดแยกเป็นด้าน	
3.4 ชนิดของความเที่ยง	RELINS	1= Test- retest 2 = Parallel form 3 = Split - half 4 = Kuder-Richardson 5 = coefficient 6 = สปส.ความสอดคล้อง Kazdin	7 = Hoyt's Analysis of Variance 8 = The Spearman Rank Correlation Coefficient 9 = Kappa of Kohen
3.5 ค่าความเที่ยงของเครื่องมือวัดตัวแปรตาม	RDV	.000-.999	
3.6 ค่าความเที่ยงของเครื่องมือวัดตัวแปรอิสระ	RIV	.000-.999	
6. ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง	SAMPLE	000-999	
7. ผลการทดสอบ ก. สถิติ		01= t -test 0 2 = z - test 03 = One-way ANOVA (F-test ตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป) 04 = สถิติไค - สแควร์ 05 = Mann - Whitney U Test	
ข. สรุป (ผลการทดสอบสมมติฐาน)		1= ไม่แตกต่าง 2= แตกต่างที่ระดับ .05 3 = แตกต่างที่ระดับ <.01	
ค. prob			
10. ค่าความสัมพันธ์	r	.000 - .999	

ภาคผนวก ข

รายชื่องานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์

- 1.งานวิจัยต่างประเทศ
- 2.งานวิจัยในประเทศไทย

รายชื่องานวิจัยต่างประเทศที่นำมาสังเคราะห์

Journal of Applied Psychology

- Bachrach, D. G., Bendoly, E. & Podsakoff, P. M. (2001). Attributions of the "Causes" of Group Performance as an Alternative Explanation of the Relationship Between Organizational Citizenship Behavior and Organizational Performance. *Journal of Applied Psychology*. 86(6). 1285-1293
- Bachrach, D. G., Powell, B. C., Collins, B. J. & Richey R. G. (2006). Effects of Task Interdependence on the Relationship Between Helping Behavior and Group Performance. *Journal of Applied Psychology*. 91(6). 1396-1405
- Bettencourt, L. A., Gwinner, K. P. & Meuter, M. L. (2001). A Comparison of Attitude, Personality, and Knowledge Predictors of Service-Oriented Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Applied Psychology*. 86(1). 29-41
- Bowler, W. M. & Brass, D. J. (2006). Relational Correlates of Interpersonal Citizenship Behavior: A Social Network Perspective. *Journal of Applied Psychology*. 91(1). 70-82
- Cropanzano, R., Rupp, D. E. & Byrne, Z. S. (2003). The Relationship of Emotional Exhaustion to Work Attitudes, Job Performance, and Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Applied Psychology*. 88(1). 160-169
- Den Hartong, D. N., De Hoogh, A. H. B. & Keegan, A. E. (2007). The Interactive Effects of Belongingness and Charisma on Helping and Compliance. *Journal of Applied Psychology*. 92(4). 1131-1139
- Dineen, B. R., Lewicki, R. J. & Tomlinson, E. C. (2006). Supervisory Guidance and Behavioral Integrity: Relationships With Employee Citizenship and Deviant Behavior. *Journal of Applied Psychology*. 91(3). 622-635
- Korsgaard, M. A., Brodt, S. E. & Whitener, E. M. (2002). Trust in the Face of Conflict: The Role of Managerial Trustworthy Behavior and Organizational Context. *Journal of Applied Psychology*. 87(2). 312-319
- Lee, K. & Allen, Natalie J. (2002). Organizational Citizenship Behavior and Workplace Deviance, : The Role of Affect and Cognitions. *Journal of Applied Psychology*. 87(1). 131-142
- Payne, S. C. & Webber, S. S. (2006). Effects of Service Provider Attitudes and Employment Status on Citizenship Behaviors and Customers' Attitudes and Loyalty Behavior. *Journal of Applied Psychology*. 91(2). 365-378

- Rioux, S. M. & Penner, L. A. (2001). The Causes of Organizational Citizenship Behavior: A Motivational Analysis. *Journal of Applied Psychology*. 86(6). 1306-1314
- Tepper, B. J., Duffy, M. K., Hoobler J. & Ensley, M. D. (2004). Moderators of the Relationships Between Coworkers' Organizational Citizenship Behavior and Fellow Employees' Attitudes. *Journal of Applied Psychology*. 89(3) 455-465
- Tepper, B.J., Lockhart, D. & Hoobler, J. (2001). Justice, Citizenship, and Role Definition Effects. *Journal of Applied Psychology*. 86(4). 789-796
- Wayne, S. J., Shore, L. M., Bommer, W. H. & Tetrick, L. E. (2002). The Role of Fair Treatment and Rewards in Perceptions of Organizational Support and Leader-Member Exchange. *Journal of Applied Psychology*. 87(3). 590-598
- Yun, S. Takeuchi, R. & Liu, W. (2007). Employee Self-Enhancement Motives and Job Performance Behaviors: Investigating the Moderating Effects of Employee Role Ambiguity and Managerial Perceptions of Employee Commitment. *Journal of Applied Psychology*. 92(3). 745-756
- Zellars, K. L., Tepper, B. J. & Duffy, M.K. (2002). Abusive Supervision and Subordinates' Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Applied Psychology*. 87(6). 1068-1076
- Journal of Business Research
- Ackfeldt, A. L. & Coote, L.V. (2005). A study of organizational citizenship behaviors in a retail setting. *Journal of Business Research*. 58(2). 151-159
- Barksdale, K. & Werner, J. M. (2001). Managerial ratings of in-role behaviors, organizational citizenship behaviors, and overall performance: testing different models of their relationship. *Journal of Business Research*. 51(2). 145-155
- Journal of Vocational Behavior
- Haworth, C. L. & Levy, P. E. (2001). The Importance of Instrumentality Beliefs in the Prediction of Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Vocational Behavior*. 59(1). 64-75

Journal of Management

- Bishop, J. W., Scott, K. D. & Burroughs, S. M. (2000). Support, commitment, and employee outcomes in a team environment. *Journal of Management*. 26(6). 1113-1132
- Kidder, D. L. (2002). The Influence of Gender on the Performance of Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Management*. 28(5). 629-648
- Pillai, R., Schriesheim, C. A. & Williams, E. S. (1999). Fairness perceptions and trust as mediators for transformational and transactional leadership: a two-sample study. *Journal of Management*. 25(6). 897-933
- Turnley, W. H., Bolino, M. C., Lester, S. W. & Bloodgood, J. M. (2003). The Impact of Psychological Contract Fulfillment on the Performance of In-Role and Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Management*. 29(2). 187-206

Other in western research

- Bell, S. J. & Menguc, B. (2002). The employee-organization relationship, organizational citizenship behaviors, and superior service quality. *Journal of Retailing*. 78(2). 131-146
- Bettencourt, L. A. (2004). Change-oriented organizational citizenship behaviors: the direct and moderating influence of goal orientation. *Journal of Retailing*. 80(3). 165-180
- Bowling, N. A., Beehr, T. A., Johnson, A. L., Semmer, N. K., Hendricks, E. A. & Websier, H. A. (2004). Explaining Potential Antecedents of Workplace Social Support: Reciprocity or Attractiveness? *Journal of Occupational Health Psychology*. 9(4). Pages 339-350
- Johnson, R. E., Selenta, C. & Lord, R. G. (2006). When organizational justice and the self-concept meet: Consequences for the organization and its members. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 99(2). 175-201
- Norris-Watts, C. & Levy, P. E. (2004). The mediating role of affective commitment in the relation of the feedback environment to work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*. 65(3). 351-365

รายชื่องานวิจัยในประเทศไทยที่นำมาสังเคราะห์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กิติมา คงขวัญเมือง. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองโดยยึดองค์การเป็นหลักกับพฤติกรรม การเป็นขององค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน.

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พัชรี สายสตุติ. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน พฤติกรรม การเป็นสมาชิกขององค์การ กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภัทรารัตน์ ตันนุกิจ. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล พฤติกรรมการเป็นสมาชิก ขององค์การ การตัดสินใจเชิงจริยธรรมในการบริหารการพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วรรณ เดชเมธวีพงศ์. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิต การทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

วิรัชญา วัฒนโธ. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและจากหัวหน้า งานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ โดยมีความกตัญญูเป็นตัวแปรกำกับ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วรรณ เดชเมธวีพงศ์. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิต การทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุกาญจน์ ชัยณรงค์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์การ การแลกเปลี่ยน ระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วย กับพยาบาลประจำการ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกของ องค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุนันทา ศิริวงษ์ธรรม. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าของผู้ป่วย ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร การสนับสนุนจากองค์กร กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลประจำการกับพยาบาลทั่วไป. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อรภา ตั้งสัตยาชีพ. (2546). ผลของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อผลการประเมินการปฏิบัติงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อัมพร พรพงษ์สุริยา. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความยุติธรรมในองค์กรกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

เมธี ศรีวิริยะเลิศกุล. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรเอกชนขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

พนิดา ทองเงา. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร การรับรู้พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และการรับรู้คุณภาพการบริการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ภัทรนฤณ พันธุ์สีดา. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: ศึกษากรณีพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรของรัฐแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

วรท วิลาวรรณ. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญในการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาพนักงานในธุรกิจคอนกรีตผสมเสร็จ เครือซิเมนต์ไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อัญพร พุณฺททรัพย์. (2546). บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ(The Big Five) กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

อัมพร พิพิธเจริญพร. (2545). ลักษณะบุคลิกภาพแบบ "The Big Five" พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และคุณภาพการบริการของพนักงาน ตามการรับรู้ของหัวหน้างาน:

กรณีศึกษาศูนย์บริการรถยนต์แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะศิลป
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

กันยา พีรพัฒนานันท์. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อ
องค์การกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เกษรา ชัยรังษีเลิศ. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การสนับสนุนทางสังคม
ทัศนคติต่องาน และภาวะผู้นำกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชนัดดา เพ็ชรประยูร. (2545). การรับรู้บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า
ภายในบ้าน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ณัฐยา ไพรสงบ. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ
และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตอาหารว่าง
แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นนทกานต์ วุฒิมารีย์. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุข
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นฤเบศร์ สายพรหม. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ความผูกพัน
ต่อองค์การ กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพนักงานในมหาวิทยาลัย
เอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ปัทมวรรณ ชูสาย. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมกรรมการเป็น
สมาชิกที่ดีขององค์การ ของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่.

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เพียงภัทร์ เจริญพิทยา. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กับผลการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานในเครื่องบริษัทสเปเชียลตี้ กรุ๊ป จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุชาดา สีสุวรรณ. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับความพึงพอใจสภาพแวดล้อมในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แองโกล-ไทย จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

โสมสุดา เล็กอุตากร. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กับผลงานปฏิบัติงานของพยาบาล*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

หัตยา สุพรรณ. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการทำงาน ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรและการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรอุตสาหกรรมป่าไม้*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อรอนงค์ วิเศษนคร. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัทประกันชีวิต*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อชรียา รุ่งดวงศ์. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาบริษัท บางจากกรีนเนท จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวจันทร์ชัย ศิริวรรณ เกิดเมื่อวันที่ 19 ธันวาคม พ.ศ.2521 จังหวัด จันทบุรี
สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต สาขาภาษาไทยจาก คณะมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เมื่อปีการศึกษา 2544 เข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาโท
สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปีการศึกษา
2548 ปัจจุบันดำรงตำแหน่งนักบริหารงานทั่วไป ระดับ 4 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

