

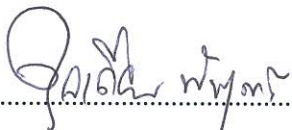
การสังเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับพฤติกรรม
การทำงานของบุคคล ด้วยวิธีวิเคราะห์อภิมาน

กัญพัชร จินายง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพัฒนาสังคม)
คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

2558

การสังเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับพฤติกรรม
การทำงานของบุคคล ด้วยวิธีวิเคราะห์อภิมาน
กัญพัชร จินายง
คณะพัฒนาศักยภาพและสิ่งแวดล้อม

รองศาสตราจารย์..........อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(ดร. ดวงเดือน พันธุมนาวิน)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นสมควรอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพัฒนาสังคม)

รองศาสตราจารย์..........ประธานกรรมการ
(งามตา วนิตนนท์)

ศาสตราจารย์..........กรรมการ
(ดร. ดวงเดือน พันธุมนาวิน)

รองศาสตราจารย์..........กรรมการ
(ดร. ดวงเดือน พันธุมนาวิน)

รองศาสตราจารย์..........คณบดี
(ดร. พิชาย รัตนคิล ฦ ฐเก็ด)

พฤษภาคม 2558

บทคัดย่อ

ชื่อวิทยานิพนธ์	การสังเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคม กับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ด้วยวิธีวิเคราะห์ห่อถัก
ชื่อผู้เขียน	นางสาวกัญพัชร จินา
ชื่อปริญญา	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพัฒนาสังคม)
ปีการศึกษา	2558

การวิจัยครั้งนี้มุ่งการสังเคราะห์งานวิจัยทางจิตพฤติกรรมศาสตร์ที่ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ด้วยวิธีวิเคราะห์ห่อถัก ซึ่งการวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานของบุคคลว่ามีค่ามากน้อยเพียงใด และพบผลที่เด่นชัดในตัวแปรประเภทใดบ้าง และ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากคนรอบข้างกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคลว่ามีค่ามากน้อยเพียงใด และพบผลที่เด่นชัดในตัวแปรประเภทใด มีตัวแปรอิสระคือการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้า และการสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้าง ตัวแปรตามคือ พฤติกรรมการทำงานโดยรวม ซึ่งประกอบด้วย 4 พฤติกรรม คือ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม พฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย พฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดีและพฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัดทรัพยากร มีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติ n , r และ f

กลุ่มตัวอย่าง คือ วิทยานิพนธ์ ภาคนิพนธ์ ปริญญานิพนธ์ ในระดับบัณฑิตศึกษา รวมถึงงานวิจัยของหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ในระหว่างปี พ.ศ. 2542-2557 จากการสืบค้นได้จากฐานข้อมูลออนไลน์ รวมทั้งสิ้นจำนวน 53 เรื่อง แบ่งเป็นงานวิจัยในประเทศไทย 29 เล่ม งานวิจัยต่างประเทศ 24 เล่ม ซึ่งมีการคัดเลือกโดยงานวิจัยนั้นต้องเป็นงานวิจัยประเภทศึกษาสัมพันธ์เปรียบเทียบ (Comparative-correlation Study) และรวบรวมข้อมูลข้อมูลด้วยแบบวัดชนิดมาตราประเมินรวมค่า (Summated Rating Scale) แบ่งเป็นงานวิจัยที่เกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้าจำนวนทั้งสิ้น 33 เล่ม (คิดเป็นร้อยละ 62.26) และงานวิจัยที่เกี่ยวกับการ

สนับสนุนสังคมของคนรอบข้างจำนวนทั้งสิ้น 20 เล่ม (คิดเป็นร้อยละ 37.74) โดยมีค่าขนาดอิทธิพลรวมทั้งสิ้น 246 ค่า

จากผลการวิเคราะห์ห่อภิมาณมีผลการวิจัยที่สำคัญ ได้ดังนี้

1) ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้า กับพฤติกรรมการทำงานของบุคคลโดยรวม เมื่อจำแนกตามตัวแปรปรับตามลักษณะของงานวิจัย จากผลการวิเคราะห์ห่อภิมาณ พบความสัมพันธ์ที่ชัดเจนที่ตัวแปรตามในกลุ่มนักวิจัยเพศหญิงและกลุ่มรายงานการวิจัยในต่างประเทศ

2) ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานของบุคคลโดยรวม เมื่อจำแนกตามตัวแปรปรับตามลักษณะของกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย จากผลการวิเคราะห์ห่อภิมาณ พบความสัมพันธ์ที่ชัดเจนในกลุ่มเพศชาย (ค่าเฉลี่ยของขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.60)

3) ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้าง กับพฤติกรรมการทำงานของบุคคลโดยรวม เมื่อจำแนกตามตัวแปรปรับตามลักษณะของงานวิจัย จากผลการวิเคราะห์ห่อภิมาณ พบความสัมพันธ์ที่ชัดเจนที่ตัวแปรตามในกลุ่มผู้วิจัยเพศหญิงและกลุ่มรายงานการวิจัยในต่างประเทศ

4) ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้าง กับพฤติกรรมการทำงาน เมื่อจำแนกตามตัวแปรปรับตามลักษณะของกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย จากผลการวิเคราะห์ห่อภิมาณ พบความสัมพันธ์ที่ชัดเจนในกลุ่มรายได้มาก (ค่าเฉลี่ยของขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.70)

สำหรับข้อเสนอแนะการปฏิบัติควรส่งเสริมการสนับสนุนทางสังคมแก่กลุ่มที่มีรายได้มาก และกลุ่มเพศชาย เพราะพบความสัมพันธ์ที่เด่นชัด เพื่อให้เกิดผลดีในการทำงาน ส่วนการวิจัยในอนาคต ดังนี้ 1) ควรมีการพัฒนานักวิจัยวิจัยในประเทศให้มีความสามารถเพิ่มมากขึ้นในการทำงานวิจัย เพื่อสามารถนำผลการวิจัยมาใช้สังเคราะห์ด้วยวิธีวิเคราะห์ห่อภิมาณได้ 2) ควรมีการแสดงค่าดัชนีมาตรฐาน ที่หลากหลายค่า เช่น สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Product Moment Correlation) ในกลุ่มย่อยที่แบ่งตามลักษณะชีวสังคมในการวิจัยเพื่อให้งานวิจัยได้แสดงให้เห็นถึงผลการศึกษาในขั้นที่สูงขึ้นและสามารถนำไปปรับใช้ในการสังเคราะห์งานวิจัยต่อไปได้

ABSTRACT

Title of Thesis	Synthesis of the Relationship between Social Support and Work Behavior: A Meta-analysis Approach
Author	Miss Kanyapat Jinayong
Degree	Master of Art (Social Development)
Year	2015

This research focuses on the synthesis of psycho-behavioral science studies to examine the relationship between social support and work behavior of individuals using the method of meta analysis approach. The two main objectives of this research were 1) to study the relationship between supervisory social support and work behavior, and their moderators. and 2) to study the relationship support from significant others and the work behavior, and their moderators. The independent variables were supervisory social support, and support from significant others. The dependent variables are work behavior included moral-work behavior, safety-work behavior, organizational citizenship behavior, and saving resource –work behavior that contained with statistics data n , r and f .

The samples were theses and dissertations in the graduate level includes research from organizations in Thailand and abroad during 2542-2557 B.C. in the online databases with the total of 53 studies. Of these numbers, 29 were Thai studies, and 24 were from abroad. The selected studies mostly in the form of comparative - correlation study, with summated rating scale measurements. There were 33 studies examined supervisory social support (62.26%), and 20 studies related to support from significant others (37.74%), with the total the effect size of 246 values.

From the analysis results, the important research findings are as follows.

1) The relationship between supervisory social support and the overall work behavior, according to research characteristics as moderator, was evidently found in female researchers, and foreign studies.

2) The relationship between supervisory social support and work behavior, according to the sample characteristics as moderator, was evidently found in male participants with the effect size of 0.60.

3) The relationship between support from significant others, according to the research characteristics was evidently found in foreign studies.

4) The relationship between support from significant others and work behavior, according to sample characteristics as moderator, was evidently found in high income participants with the effect size of 0.70.

Suggestion for practice is to heighten social support especially for males and high income groups. For future research, 1) researchers are encouraged to do research studies in order to use their findings for meta-analysis in the future 2) important data for meta-analysis, such as Person's product moment correlation in subgroups according to the biosocial data of the participants should be presented in future study so that the analysis can be done in subgroups.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่อง การสังเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสนับสนุนทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานเล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณา เอื้อเฟื้อ และสนับสนุน จากบุคคลหลายฝ่าย อันประกอบไปด้วย ท่านแรกรองศาสตราจารย์ ดร.จุฑาเดือน พันธมนาวิน อาจารย์ที่ปรึกษา และควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ที่คอยให้ความเอาใจใส่ดูแล สั่งสอน ช่วยเหลือ สนับสนุน และทุ่มเทแรงกายแรงใจ จนได้วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบคุณศาสตราจารย์ ดร.ดวงเดือน พันธมนาวิน ผู้อำนวยการบริหารศูนย์วิจัยและพัฒนาาระบบพฤติกรรมไทย ศูนย์วิจัยพัฒนาาระบบพฤติกรรมไทย สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ และขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ งามตา วนิทนานนท์ อนุกรรมการดำเนินการ ศูนย์วิจัยพัฒนาาระบบพฤติกรรมไทย สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ที่ได้ช่วยพิจารณา ตรวจสอบ และเพิ่มเติมข้อมูลของวิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้นขอขอบคุณอาจารย์ทุกท่านของคณะพัฒนาสังคม ที่ได้ถ่ายทอดวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัยรวมทั้งเจ้าหน้าที่ของคณะทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือในการติดต่อประสานงานในเรื่องการดำเนินงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิทยานิพนธ์ และป้าเงซึ่งเป็นแม่บ้านประจำคณะที่คอยให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการติดต่อกับที่ปรึกษาเป็นอย่างดี ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่สำนักบรรณสารพัฒนา ที่ได้ให้การสนับสนุนสถานที่ในการสืบค้นวิทยานิพนธ์ พร้อมกับคำปรึกษาการจัดรูปแบบเล่มวิทยานิพนธ์ ซึ่งเป็นแรงผลักดันผู้เขียนดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้จนสำเร็จลุล่วงและ

สุดท้ายนี้ต้องขอขอบคุณนายสุพจน์ จินายง และ นางกาญจนา จินายง คุณพ่อ คุณแม่ที่ได้อบรมสั่งสอน และ มอบโอกาสอันดีในชีวิต และเป็นกำลังใจสำคัญที่ทำให้ประสบความสำเร็จในการศึกษาในครั้งนี้

กันยพัชร จินายง

พฤษภาคม 2558

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ	(3)
ABSTRACT	(5)
กิตติกรรมประกาศ	(7)
สารบัญ	(8)
สารบัญตาราง	(11)
สารบัญภาพ	(17)

บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ในการวิจัย	3
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.4 ประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	4
1.4.1 พฤติกรรมการทำงานของลูกน้อง: ความหมายและวิธีวัด	4
1.4.2 การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าและคนรอบข้าง: ความหมายและวิธีวัด	11
1.4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า คนรอบข้าง และพฤติกรรมการทำงานของบุคคล	15
1.4.4 การวิเคราะห์ห่อภิมาณ Meta Analysis: วิธีการและหลักการคัดเลือก	18
1.5 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	25
1.6 นิยามปฏิบัติการของตัวแปร	26
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ	27
1.8 กรอบแนวคิดในการวิจัย	29
1.9 สมมติฐานในการวิจัย	30
บทที่ 2 วิธีการวิจัย	33
2.1 กลุ่มตัวอย่างงานวิจัย	33
2.2 ขั้นตอนการเลือกกลุ่มตัวอย่างงานวิจัย	34

2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	34
2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	35
2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	36
บทที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	38
3.1 ข้อมูลเบื้องต้นของรายงานวิจัย	39
3.2 ค่าขนาดอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานของบุคคลโดยใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย	52
3.3 ค่าขนาดอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของครอบครัวกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคลโดยใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย	60
3.4 ค่าขนาดอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคลโดยใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย	69
3.5 ค่าขนาดอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานของบุคคลโดยใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะรายงานการวิจัย	78
3.6 ค่าขนาดอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของครอบครัวกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคลโดยใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะรายงานการวิจัย	86
3.7 ค่าขนาดอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคลโดยใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะรายงานการวิจัย	94
3.8 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าขนาดอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกันตามลักษณะของตัวอย่างในการวิจัย	102
3.9 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าขนาดอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของครอบครัวกับพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกันตามลักษณะของตัวอย่างในการวิจัย	107
3.10 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าขนาดอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกันตามลักษณะของตัวอย่างในการวิจัย	113
บทที่ 4 การสรุปและการอภิปรายผล	119
4.1 การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐาน	120

4.1.1 การสรุปผลตามสมมติฐานที่ 1	120
4.1.2 การสรุปผลตามสมมติฐานที่ 2	122
4.1.3 การอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 1 และ 2	124
4.1.4 การสรุปผลตามสมมติฐานที่ 3	126
4.1.5 การสรุปผลตามสมมติฐานที่ 4	128
4.1.6 การอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 3 และ 4	129
4.2 ข้อดีและข้อจำกัดของการวิจัย	131
4.3 ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติเพื่อการพัฒนา	133
4.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	134
บรรณานุกรม	136
ภาคผนวก	145
ภาคผนวก ก เอกสารรายงานที่ใช้ในการวิเคราะห์ห่อภิมาณ	146
ภาคผนวก ข คู่มือสำหรับการลงข้อมูลในการวิเคราะห์ห่อภิมาณ	152
ภาคผนวก ค แบบสรุปงานวิจัย	165
ประวัติผู้เขียน	169

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 จำนวนรายงานวิจัยที่สืบค้นเฉพาะการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้า	40
3.2 จำนวนรายงานวิจัยที่สืบค้นเฉพาะการสนับสนุนทางสังคมของครอบครัว	41
3.3 จำนวนและร้อยละของงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ จำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยด้านการพิมพ์และผู้วิจัย	42
3.4 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยด้านการพิมพ์และผู้วิจัยที่เป็นตัวแปรต่อเนื่อง	44
3.5 จำนวนและร้อยละของงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ จำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยด้านเนื้อหาสาระงานวิจัย	46
3.6 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยด้านเนื้อหาสาระงานวิจัยที่เป็นตัวแปรต่อเนื่อง	49
3.7 ค่าขนาดอิทธิพลตามประเภทของกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยที่ใช้ในการสังเคราะห์	51
3.8 ค่าสถิติพื้นฐานและลักษณะการแจกแจงของค่าขนาดอิทธิพล ของความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานโดยรวมซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัย	53
3.9 ค่าสถิติพื้นฐานและลักษณะการแจกแจงของค่าขนาดอิทธิพล ของความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัย	55
3.10 ค่าสถิติพื้นฐานและลักษณะการแจกแจงของค่าขนาดอิทธิพล ของความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัย	57
3.11 ค่าสถิติพื้นฐานและลักษณะการแจกแจงของค่าขนาดอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดีซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัย	58

[illegible]

[illegible]

- 3.31 ค่าสถิติพื้นฐานและลักษณะการแจกแจงของค่าขนาดอิทธิพล ของความสัมพันธ์ 91
ระหว่าง การสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้างกับพฤติกรรมการทำงานอย่าง
พลเมืองดีใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของของรายงานการวิจัย
- 3.32 ค่าสถิติพื้นฐานและลักษณะการแจกแจงของค่าขนาดอิทธิพล ของความสัมพันธ์ 93
ระหว่าง การสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้างกับพฤติกรรมการทำงานอย่าง
ประหยัดทรัพยากรใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของรายงานการวิจัย
- 3.33 ค่าสถิติพื้นฐานและลักษณะการแจกแจงของค่าขนาดอิทธิพล ของความสัมพันธ์ 95
ระหว่าง การสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวมซึ่ง
ใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของรายงานการวิจัย
- 3.34 ค่าสถิติพื้นฐานและลักษณะการแจกแจงของค่าขนาดอิทธิพล ของความสัมพันธ์ 96
ระหว่าง การสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม
ซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของรายงานการวิจัย
- 3.35 ค่าสถิติพื้นฐานและลักษณะการแจกแจงของค่าขนาดอิทธิพล ของความสัมพันธ์ 98
ระหว่าง การสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย
ซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของรายงานการวิจัย
- 3.36 ค่าสถิติพื้นฐานและลักษณะการแจกแจงของค่าขนาดอิทธิพล ของความสัมพันธ์ 99
ระหว่าง การสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับพฤติกรรมการทำงานอย่าง
พลเมืองดีซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของรายงานการวิจัย
- 3.37 ค่าสถิติพื้นฐานและลักษณะการแจกแจงของค่าขนาดอิทธิพล ของความสัมพันธ์ 101
ระหว่าง การสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัด
ทรัพยากรซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของรายงานการวิจัย
- 3.38 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าขนาดอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่าง 102
การสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานโดยรวมตามลักษณะ
ของตัวอย่างในงานวิจัย (ตอน 1) และค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่าง
การสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานโดยรวมตามลักษณะ
ตัวอย่างในงานวิจัยที่มีความสำคัญทางสถิติ (ตอน 2)
- 3.39 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าขนาดอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่าง 104
การสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

ตามลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัย (ตอน 1) และค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพล ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานอย่างมี จริยธรรมตามลักษณะตัวอย่างในงานวิจัยที่มีความสำคัญทางสถิติ (ตอน 2)

- [illegible]

- 3.45 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าขนาดอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่าง 113
การสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวมตามลักษณะ
ของตัวอย่างในงานวิจัย (ตอน 1) และค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการ
สนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวมตามลักษณะ
ตัวอย่างในงานวิจัยที่มีความสำคัญทางสถิติ (ตอน 2)
- 3.46 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าขนาดอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่าง 115
การสนับสนุนสังคมโดยรวมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมตามลักษณะ
ของตัวอย่างในงานวิจัย (ตอน 1) และค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการ
สนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมตามลักษณะ
ตัวอย่างในงานวิจัยที่มีความสำคัญทางสถิติ (ตอน 2)
- 3.47 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าขนาดอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่าง 117
การสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดี
ตามลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัย (ตอน 1) และค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพล
ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดีตาม
ลักษณะตัวอย่างในงานวิจัยที่มีความสำคัญทางสถิติ (ตอน 2)
- 3.48 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าขนาดอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่าง 118
การสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัดทรัพยากร
ตามลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัย (ตอน 1) และค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพล
ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัด
ทรัพยากรตามลักษณะตัวอย่างในงานวิจัยที่มีความสำคัญทางสถิติ (ตอน 2)

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 ภาพโซ่ 7 ห่วง	25
1.2 กรอบแนวคิดและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในงานวิจัย	29
1.3 กรอบตัวแปรอธิบายสมมติฐานที่ 1	29
1.4 กรอบตัวแปรอธิบายสมมติฐานที่ 2	30
1.5 กรอบตัวแปรอธิบายสมมติฐานที่ 3	31
1.6 กรอบตัวแปรอธิบายสมมติฐานที่ 4	32
3.1 ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับ พฤติกรรมการทำงานโดยรวม ซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของตัวอย่างใน งานวิจัย	54
3.2 ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของ ตัวอย่างในงานวิจัย	56
3.3 ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับ พฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของตัวอย่าง ในงานวิจัย	57
3.4 ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับ พฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดีซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของตัวอย่าง ในงานวิจัย	59
3.5 ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้า กับพฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัศทรัพยากรซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะ ของตัวอย่างในงานวิจัย	60
3.6 ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของของกรอบข้าง กับพฤติกรรมการทำงานโดยรวมซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของตัวอย่างใน งานวิจัย	62

3.7 ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดคิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้าง กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของ ตัวอย่างในงานวิจัย	64
3.8 ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดคิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้าง กับพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย ซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของ ตัวอย่างในงานวิจัย	65
3.9 ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดคิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้าง กับพฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดี ซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของ ตัวอย่างในงานวิจัย	67
3.10 ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดคิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้าง กับพฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัดทรัพยากรซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็น ลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัย	68
3.11 ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดคิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับ พฤติกรรมการทำงานโดยรวมซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของตัวอย่าง ในงานวิจัย	71
3.12 ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดคิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของ ตัวอย่างในงานวิจัย	73
3.13 ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดคิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับ พฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของ ตัวอย่างในงานวิจัย	74
3.14 ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดคิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับ พฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดีซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของ ตัวอย่างในงานวิจัย	76
3.15 ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดคิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับ พฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัดทรัพยากรซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะ ของตัวอย่างในงานวิจัย	77
3.16 ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดคิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้า กับพฤติกรรมการทำงานโดยรวมซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของ รายงานการวิจัย	79

[illegible]

3.27 ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของ รายงานการวิจัย	97
3.28 ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับ พฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของ รายงานการวิจัย	98
3.29 ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับ พฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดีซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของ รายงานการวิจัย	100
3.30 ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับ พฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัดทรัพยากรซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะ ของรายงานการวิจัย	101
4.1 ผลของความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับ พฤติกรรมการทำงานของบุคคลซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ 1	122
4.2 ผลของความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้างกับ พฤติกรรมการทำงานของบุคคลซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ 2	123
4.3 ผลของความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับ พฤติกรรมการทำงานของบุคคลซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ 3	127
4.4 ผลของความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้างกับ พฤติกรรมการทำงานของบุคคลซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ 4	129
4.5 ค่าขนาดอิทธิพลความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้า และคนรอบข้าง กับพฤติกรรมการทำงานโดยรวมในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย	132

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) จากฝ่ายทรัพยากรบุคคลของแต่ละองค์กรเป็นส่วนสำคัญในการเข้าไปมีส่วนจัดการเรื่องกระบวนการทำงาน บางอย่างซึ่งจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุง แม้จะไม่ใช่งานหลักที่ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต้องเข้าไปดูแล เพราะแต่ละฝ่ายจะต้องมีหน้าที่ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานของตนเองอยู่แล้ว แต่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลก็ยังคงต้องเข้าไปช่วยเป็นกำลังเสริมให้กับฝ่ายเหล่านั้น เพราะหลังจากปรับปรุงกระบวนการทำงาน ตำแหน่งงานและคุณสมบัติของคนทำงานจะเปลี่ยนไป ซึ่งฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะต้องเข้าไปช่วยดูแลเพื่อให้คนที่อยู่ในตำแหน่งงานตามศักยภาพที่เหมาะสมกับตำแหน่งใหม่นั้น ๆ ทั้งต้องเตรียมความพร้อมในเรื่องของการรักษาคนให้อยู่กับองค์กรได้นาน ๆ เพราะเมื่อองค์กรต่างชาติเข้ามาในประเทศไทย การแก่งแย่งคนท้องถิ่นที่มีความสามารถสูงก็จะมีมากขึ้น ทั้งค่าตอบแทนที่องค์กรต่างชาติจะมีศักยภาพในการจ่าย และยังมีเรื่องของโอกาสในการเดินทางไปต่างประเทศที่จะกลายเป็นจุดดึงดูดอีกด้วย ถ้าองค์กรไม่สามารถสู้ในเรื่องเหล่านี้ได้ สิ่งที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ต้องทำคือ การหาจุดเด่นขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นในเชิงของวัฒนธรรม เพื่อนร่วมงาน หรือสวัสดิการบางอย่าง เพื่อใช้ในการดึงดูดพนักงานไว้ (ฐานิตา อ่วมจิม และมณฑา จำปาเหลือง, 2557)

โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สภาพแวดล้อมอันเป็นสิ่งสำคัญ ในที่ทำงานต้องเอื้ออำนวยต่อการทำงานของพนักงานที่อยู่ในองค์กรนั้น นั่นคือการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่มีตำแหน่งสูงกว่า หัวหน้างานจะเป็นบุคคลที่มีบทบาทมากในทีมงานที่เขาดูแลอยู่ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของผลสำเร็จของงาน หรือเรื่องของการบริหารคน จากหนังสือ 10 ข้อ คุณสมบัติหัวหน้างานที่ลูกน้องรักและทำงานให้อย่างเต็มใจยิ่ง” สรุปได้ดังนี้ 1) ความเป็นผู้นำ 2) มีความยุติธรรม 3) มีความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ 4) ทำงานเป็นระบบ 5) เป็นนักแก้ไขปัญหา 6) เปิดใจและรับฟังความคิดเห็น 7) มีความคิดสร้างสรรค์ 8) ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือ 9) เป็นผู้พัฒนาสมาชิกในทีม และ 10) ไม่ถือตัวและให้เกียรติ (ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์, 2553)

ในทางวิชาการมีการศึกษาบทบาทของหัวหน้างาน อันมีผลสำคัญต่อ พฤติกรรมการทำงาน ผลการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงานของลูกน้อง หรือ ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งพบว่ายังมีปัญหาอย่างยิ่งต่อผลสำเร็จขององค์การแต่ยังไม่มีผลสรุปที่ชัดเจน เกี่ยวข้องกับอิทธิพลของหัวหน้าที่มีต่อพฤติกรรมของลูกน้อง แต่ได้มีผลการวิจัยทั้งในประเทศและ ต่างประเทศได้แสดงให้เห็นถึงผลดีของการสนับสนุนทางสังคมของบุคคลในหน่วยงาน รวมทั้งจาก หัวหน้า ต่อลูกน้องทั้งในด้านทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน การลดความเครียด การเพิ่มแรงจูงใจในการ ทำงาน และการเพิ่มผลการปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่มงานตลอดจนการส่งเสริม คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคล (คูเจเดือน, 2546: 122)

ทั้งยังมีงานวิจัยที่จะช่วยสรุปความสัมพันธ์นี้ ซึ่งมีการทำอยู่พอสมควร ดังนี้ ผลการ สนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า กับทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของลูกน้อง สรุปได้จากผลการวิจัย หลายเรื่องทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ ต่างให้ผลที่สอดคล้องกันว่า ผู้ที่ได้รับการสนับสนุน ทางสังคมจากหัวหน้าเป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานมากกว่า หรือเป็นผู้ที่มีความพอใจในการ ทำงานมากกว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อยกว่า หัวหน้า ต่อมาการสนับสนุนทางสังคม จากหัวหน้ากับความเครียดในการทำงาน พบผลการวิจัยว่าผู้ที่รับการสนับสนุนทางสังคมจาก หัวหน้ามากเป็นผู้ที่มีความเครียดในการทำงานน้อย ซึ่งการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทาง ลบกับความเครียด และเป็นตัวทำนายที่สำคัญอันดับแรกของความเครียดด้วย จากผลการวิจัยเช่นนี้ บ่งชี้ถึงผลดีของการได้รับการสนับสนุนทางสังคม ในการป้องกันและแก้ไขปัญหความเครียดใน การทำงาน ต่อมาการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ากับการถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรม แสดง ให้เห็นว่า ผู้ที่ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้า มักเป็นผู้นำความรู้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการ ทำงาน รวมทั้งยังสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในสถานการณ์อื่น ๆ ได้มากกว่า ผู้ที่ได้รับการ สนับสนุนจากหัวหน้าน้อย ต่อมาเป็นการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ากับผลงานของลูกน้องนั้น จะเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานมากกว่า หรือพฤติกรรมการทำงานมากกว่า ผู้ที่ได้รับการสนับสนุน ทางสังคมน้อยกว่าหัวหน้า และสุดท้ายการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ากับผลงานของกลุ่มงาน ซึ่งกลุ่มงานที่หัวหน้าให้การสนับสนุนทางสังคมมาก เป็นกลุ่มงานที่มีประสิทธิผลสูงกว่า และกลุ่ม งาน/องค์การ สามารถลดค่าใช้จ่ายได้มากกว่า (เช่น ค่ารักษาพยาบาล)กลุ่มงานที่หัวหน้าให้การ สนับสนุนทางสังคมน้อย (คูเจเดือน, 2546: 124-133)

จากความสำคัญดังที่ได้กล่าวมาแล้วจึงทำให้การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม ของหัวหน้าจำเป็นต้องได้รับการศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่อง และยืนยันผลที่มีต่อการทำงานของลูกน้อง นั้นมีความสัมพันธ์กันเพื่อจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ และตัวบุคคลเองโดยการวิเคราะห์ห่อภิ มาณในเชิงปริมาณที่ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงทดลอง การวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ และเชิงเปรียบเทียบ ซึ่ง

Eagly and Chaiken (1993) กล่าวว่าเมื่อมีผลงานวิจัยที่ศึกษาปัญหาวิจัยเดียวกันหลายเรื่อง การสังเคราะห์ งานวิจัยด้วยการวิเคราะห์ห่อภิรม (Meta Analysis) จึงเป็นสิ่งจำเป็น ทั้งยังเป็นที่ยอมรับในหมู่นักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศในปัจจุบัน เพราะการสังเคราะห์งานวิจัยด้วยการวิเคราะห์ห่อภิรม เป็นการศึกษาเปรียบเทียบว่า งานวิจัยแต่ละเรื่องมีผลการวิจัย รวมทั้งลักษณะการวิจัยเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไรบ้าง และลักษณะผลการวิจัยที่แตกต่างกันนั้น เป็นผลเนื่องมาจากตัวแปรอะไร หรือเนื่องมาจากลักษณะการออกแบบการวิจัยที่ต่างกันอย่างไร ข้อค้นพบจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลงานวิจัยหลาย ๆ เรื่องในการสังเคราะห์งานวิจัยด้วยวิธีการวิเคราะห์ห่อภิรม จะช่วยให้นักวิจัยขยายขอบเขตองค์ความรู้จากงานวิจัยแต่ละเรื่องได้เพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้การสังเคราะห์งานวิจัยยังเป็นการเชื่อมโยงความรู้ในอดีตกับความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย (นงลักษณ์ วิรัชชัยและวรรณิ เจตจำนงนุช, 2551) ซึ่งในปัจจุบันนี้การวิจัยด้วยวิธีการห่อภิรม นั้น กำลังได้รับความนิยมในหมู่นักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพราะเป็นการเชื่อมโยงภาพความสัมพันธ์ของงานวิจัยในหัวข้อที่ได้มีการสังเคราะห์ได้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น และสามารถกำหนดเป็นประเด็นปัญหาทางการวิจัยที่มีความเหมาะสมได้ต่อไป

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงทำการประมวลองค์ความรู้จากงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้าและบุคคลรอบข้างในที่ทำงานกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในองค์กรต่าง ๆ ด้วยวิธีวิเคราะห์ห่อภิรม เพื่อรวบรวม ค้นคว้า ทำข้อสรุป ที่เป็นประโยชน์

1.2 วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานของบุคคลว่ามีค่าขนาดอิทธิพลมากน้อยเพียงใด และพบผลที่เด่นชัดในตัวแปรปรับประเภทใดบ้าง

1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากคนรอบข้างกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคลว่ามีค่าขนาดอิทธิพลมากน้อยเพียงใด และพบผลที่เด่นชัดในตัวแปรปรับประเภทใดบ้าง

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.3.1 เพื่อเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ในทางวิชาการทำให้ได้ข้อสรุปที่น่าเชื่อถือของงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้าและคนรอบข้างกับพฤติกรรมการทำงานของคนใดคนหนึ่งว่าจะมีขนาดอิทธิพลมากน้อยเพียงใด ทั้งในพฤติกรรมการทำงานโดยรวมและพฤติกรรมการทำงานอีก 4 ประเภท รวมทั้งทราบขนาดอิทธิพลเหล่านี้มีความแตกต่างกันตามตัวแปรปรับใดบ้าง

1.3.2 เมื่อทราบขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้า และคนรอบข้างกับพฤติกรรมการทำงานของคนใดคนหนึ่ง ข้อสรุปจากผลการวิจัยสังเคราะห์ได้จะเป็นตัวชี้แนะได้อย่างชัดเจนว่า ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมดังกล่าวกับพฤติกรรมการทำงานประเภทใด อาจจะพบขนาดอิทธิพลที่สูงในการวิจัยในอนาคต

1.3.3 ข้อสรุปสำคัญจากการศึกษาในครั้งนี้ จะช่วยเสนอแนะแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของคนใดคนหนึ่งโดยคำนึงถึงอิทธิพลจากการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้าและคนรอบข้าง

1.4 การประมวลเอกสารและการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้แบ่งหัวข้อในการประมวลเอกสารออกเป็น 4 หัวข้อหลัก ได้แก่

- 1) การประมวลนิยามปฏิบัติการของพฤติกรรมการทำงานของคนใดคนหนึ่ง
- 2) การประมวลนิยามปฏิบัติการของการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าและคนรอบข้าง
- 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้า คนรอบข้างกับพฤติกรรมการทำงานของคนใดคนหนึ่ง และ
- 4) การประมวลวิธีการวิเคราะห์ห่อภิมาณ (Meta-analysis) และแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล

1.4.1 พฤติกรรมการทำงาน: ความหมาย และวิธีวัด

พฤติกรรม มีความเกี่ยวข้องกับการกระทำของอินทรีย์ (Organism) หรือสิ่งมีชีวิต ซึ่งเป็นการกระทำที่เกิดขึ้นทั้งที่ผู้กระทำรู้สึกตัวและไม่รู้สึกตัวในขณะที่กระทำ และยังรวมถึงการกระทำที่สามารถสังเกตได้และสังเกตไม่ได้ด้วย โดยมากนักจิตวิทยาจะแบ่งพฤติกรรมเป็น 2 ประเภท คือ

- 1) พฤติกรรมภายนอก (Overt Behavior) หมายถึง กระทำที่คนอื่นสามารถสังเกตได้โดยตรง เช่น ร้องไห้ ยิ้ม วิ่ง พุด ฯลฯ ซึ่งเป็นการกระทำที่ใคร่เห็นได้ สังเกตได้ เมื่อชี้คำว่าสังเกตได้ อาจจะหมายความว่ารวมถึง การฟัง การสูดดม ฯลฯ ก็ได้ และ
- 2) พฤติกรรมภายใน (Covert Behavior)

หมายถึง การกระทำที่คนอื่นสังเกตไม่ได้โดยตรง เช่น หิว เพลีย เสียใจ ฯลฯ โดยส่วนมากจะเป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการทำงานภายในสมอง ถ้าต้องการสังเกตต้องมีการกระตุ้นหรือจัดสิ่งแวดล้อมให้เจ้าของพฤติกรรมแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมภายนอก เช่น การถามหรืออาศัยแบบทดสอบลวงออกมาเพื่อว่าผู้สังเกตจะใช้เป็นข้อมูลในการคาดเดาถึงพฤติกรรมภายในได้ (ลิตธิโชค วรรณสันติกุล, 2546: 14)

หากจะกล่าวถึงพฤติกรรมการทำงานนั้น มีนักวิชาการบางท่านในต่างประเทศได้ให้ความหมายพฤติกรรมการทำงานไว้ว่า สิ่งที่บุคคลแสดงออกเพื่อตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่งในขณะปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสังเกตและวัดได้ตรงกัน ไม่ว่าการแสดงออก หรือการตอบสนองนั้นจะเกิดขึ้นภายในหรือภายนอกร่างกายก็ตามที่ (Baruch, 1949: 136) ต่อมา Loper (1968: 242) ให้ความหมายพฤติกรรมการทำงานว่า หมายถึงการกระทำหรือสิ่งที่แสดงออก และบุคคลอื่นสามารถสังเกตเห็นได้หรือไม่ก็ตาม เช่น ความรู้สึกนึกคิดเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าในขณะปฏิบัติงาน และ Albanese (1981: 204) ให้ความหมายพฤติกรรมการทำงาน คือ พฤติกรรมและการกระทำของคนที่ส่งผลต่อความสำเร็จต่อความสำเร็จของเขาโดยตรง และพฤติกรรมนั้นยังรวมไปถึงการแสดงออกของคนที่มีความสัมพันธ์ในสังคมที่เขาปฏิบัติงานอยู่

ทั้งนี้ในประเทศไทยมีนักวิชาการผู้ที่สนใจจะศึกษาและให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงาน หมายถึงพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมาในสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น การพูดคุย การรับคำสั่ง การเขียนรายงาน เป็นต้น ซึ่งอาจมีลักษณะเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการโดยอาจจะเป็นประโยชน์หรือเป็นโทษแก่องค์กร (มัลลิกา ต้นสอน, 2544: 19-20) ทั้งนี้ ลิตธิโชค วรรณสันติกุล (2546: 253) ได้ให้ความหมายถึง พฤติกรรมที่เกี่ยวกับการทำงาน (Task – oriented Behavior) ได้แก่ พฤติกรรมที่เอื้อต่อการทำงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ในงานที่ต้องมีการประชุมเพื่อตัดสินใจปัญหาบางอย่าง พฤติกรรมที่เอื้อต่อการทำงานได้แก่ การแลกเปลี่ยน การวิเคราะห์ การประเมินข้อมูล การให้ข้อมูลเพิ่ม การซักถามรายละเอียด การเสนอทางแก้ปัญหา ฯลฯ เป็นต้น

จากความหมายพฤติกรรมการทำงานที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง การกระทำที่บุคคลแสดงออก รวมถึงลักษณะการกระทำที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึนึกคิดที่บุคคลมีต่อการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เขาปฏิบัติงานอยู่

นอกจากนี้นักวิชาการยังศึกษาพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องและใกล้เคียงกับพฤติกรรมทำงาน โดยเรียกชื่ออื่นด้วย เช่น 1) ประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งหมายถึง การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ด้วย วิธีการที่ง่าย รวดเร็วมีปริมาณมาก มีคุณภาพสูงและประหยัด (บังอร โสฬส, 2546; ธกร ถาวรสันต์, 2550; ปิยวรรณ บุญเพ็ญ, 2550) 2) ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถขององค์กรที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย 4 ประการ คือ ความเป็น

อันหนึ่งอันเดียวกันในองค์การ (Integration) การปรับตัวของ องค์การให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม (Adaptability) การปรับตัวขององค์การให้ สอดคล้องกับสังคม (Social Relevance) และผลผลิตขององค์การ (Productivity) (อรุณ รักธรรม, 2525: 12) ฉะนั้นประสิทธิผลในการทำงาน อันหมายถึง ผลสำเร็จ หรือผลที่เกิดขึ้นจากการทำงาน (ชนิกา แสงสร, 2550; พิษญาภา อินทรนัฏ, 2550; เบญจวรรณ โทประเสริฐ, 2551) 3) ผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการทำงานของบุคคล ผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งผลงาน และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายใน ระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ภายใต้การบังคับบัญชาโดยหัวหน้างาน โดยอยู่บนพื้นฐานของ ความเป็นระบบและมีมาตรฐานแบบ เดียวกัน (สญาธิ์ธีรวานิชตระกูล, 2552; ทิพย์วรรณ มงคลดี กล้ากุล, 2554; ธเนศทัต สุณัยสาทร, 2554) และ 4) ผลผลิตขององค์การ ซึ่งทุกองค์การมุ่งที่จะบรรลุ เป้าหมายขององค์การโดยการใช้เครื่องมือ ที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต เพื่อผลิตผลงานขององค์การ จึง ต้องพิจารณา 2 ประเด็น คือเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ และหนทางหรือ เครื่องมือ (Means) ซึ่ง องค์การใช้ในการรักษาความเป็นองค์การและบรรลุเป้าหมายให้ได้ สำหรับเป้าหมายสำคัญของ องค์การทั่ว ๆ ไปคือ ผลผลิต (Output) ในแง่ที่ว่าสามารถบรรลุ ถึงจุดหมายที่องค์การได้ตั้งไว้ (สิริลักษณ์ ตรีขันธ์ศรีคุณ, 2550; จันจิรา โสประจิน, 2553; สุวรรณณา สิทธิธรรม, 2553)

ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรมการทำงานโดยทั่วไป หมายถึง พฤติกรรมที่เรา สมควรที่จะทำในการทำงาน การกระทำที่บุคคลแสดงออก รวมถึงลักษณะการกระทำที่เกี่ยวข้องกับ ความรู้สึก และพฤติกรรม ในการทำงานที่ดี/ไม่ดี จะเป็นพฤติกรรมที่เหมาะสม/ไม่เหมาะสมใน องค์การ โดยส่วนใหญ่แล้วนักวิจัยมักใช้แบบวัดชนิดมาตราประเมินรวมค่าในการวัดปริมาณของ พฤติกรรมทำงาน

การศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานในสาขาจิตพฤติกรรมศาสตร์นั้น ในระยะ 10 ปี ที่ ผ่านมา มีผู้ศึกษาพฤติกรรมในหลายลักษณะ โดยใช้หลักการพฤติกรรม 7 กลุ่ม ที่ควรจะศึกษา (ดวง เตือน พันธมนาวิน, 2536) ได้แก่ 1) พฤติกรรมจริยธรรม 2) พฤติกรรมประชาธิปไตย 3) พฤติกรรม สิ่งแวดล้อมและสาธารณประโยชน์ 4) พฤติกรรมสุขภาพกาย สุขภาพจิต และการบริโภค 5) พฤติกรรมครอบครัวครอบครัว 6) พฤติกรรมทำงาน และ 7) พฤติกรรมการเป็นพลเมืองดี โดย ทำการศึกษาในเชิงพฤติกรรมทำงานในสังกัดกลุ่มเดียว เช่น พฤติกรรมการทำงานตามบทบาท หน้าที่ในอาชีพ เช่น (กัญญา อร่ามรักษ์, 2551) รวมทั้งยังมีการศึกษาพฤติกรรมการทำงานที่ ครอบคลุมกับกลุ่มพฤติกรรมอื่น ๆ เช่น การผสมระหว่างพฤติกรรมทำงานกับพฤติกรรมตาม คุณธรรมต่าง ๆ เช่น พฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตน (สุชาดา ชลานุเคราะห์, 2552) พฤติกรรม ปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับ การผสมระหว่างพฤติกรรมทำงานกับพฤติกรรมการเป็นพลเมืองดี เช่น พฤติกรรมการทำงานด้วยความรับผิดชอบ (ชนิกา แสงสร, 2550) การผสมระหว่างพฤติกรรม

ทำงานกับพฤติกรรมสุขภาพที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น พฤติกรรมการทำงานเกี่ยวกับความปลอดภัย (สามารถ พิกุลทอง, 2546; ธวัชชัย ศรีพรงาม, 2547) พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน (จตุพร ภิบาลจันทร์, 2551) ตลอดจนการผสมระหว่างพฤติกรรมทำงานกับพฤติกรรมสิ่งแวดล้อม เช่น พฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ปิยวรรณ บุญเพ็ญ, 2550) เป็นต้น

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงศึกษาพฤติกรรมทำงานแบบผสมกับพฤติกรรมอื่น ๆ โดยแบ่งออกเป็น 4 ประเภทย่อย คือ 1) พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม 2) พฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย 3) พฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นพลเมืองดี และ 4) พฤติกรรมการทำงานที่ช่วยรักษาสิ่งแวดล้อม โดยมีรายละเอียดตามลำดับต่อไปนี้

1.4.1.1 พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม: ความหมายและวิธีวัด

การทำงานที่จะสร้างความเจริญก้าวหน้าได้อย่างยั่งยืนนั้น ต้องอาศัยบุคลากรที่มีทั้งความเก่งและความดีมีคุณธรรมจริยธรรมควบคู่กันในการทำงาน บุคลากรที่เป็นคนเก่งอย่างเดียวแต่ไร้คุณธรรมจริยธรรมมักจะทำให้องค์กรหรือหน่วยงานเกิดปัญหาได้มาก พฤติกรรมจริยธรรมถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในทุกการกระทำของบุคคล เพราะเป็นสิ่งที่บุคคลควรประพฤติปฏิบัติ ซึ่งเป็นสิ่งที่ถูกต้องที่หน่วยงานและหรือสังคมยอมรับ เพื่อหน่วยงานและหรือสังคมจะได้มีความสงบสุข ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2556) ได้เสนอว่า พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรม 4 ประเภท ได้แก่ 1) พฤติกรรมตามจรรยาในอาชีพของตน 2) พฤติกรรมการบริหาร การปกครอง การใช้พระเดชพระคุณ ของหัวหน้าต่อลูกน้อง 3) พฤติกรรมทางศาสนา ที่เกี่ยวกับการทำงาน เช่น พฤติกรรมตามบารมี 10 ประการ พฤติกรรมอิทธิบาท 4 และ 4) พฤติกรรมทำงานเพื่องาน (เงินสำคัญเป็นรอง) ทำตามกฎระเบียบ ทำเพื่อส่วนรวมและผลที่ยั่งยืน ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ จะได้ทำการรวบรวมพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติในองค์การที่แสดงถึงการมีคุณธรรมจริยธรรม อันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายในงานที่ตั้งไว้ เช่น อุทิศตนในการทำงาน เสียสละในการทำงาน ทุ่มเทในการทำงาน เป็นต้น วัดโดยแบบวัดมาตราประมาณรวมค่า

1.4.1.2 พฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย: ความหมายและวิธีวัด

สถานะที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย ทางใจ ทางสังคม และทางจิตวิญญาณที่เชื่อมโยงกันเป็นองค์รวมอย่างสมดุล โดยเฉพาะความสมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจซึ่งเป็นสถานะที่ทำให้บุคคลสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นการคำนึงถึงความสมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจในการทำงานจึงมีความเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในการทำงานเป็นสำคัญ

ส่วนพฤติกรรมสุขภาพ หมายถึง การปฏิบัติหรือกิจกรรมใด ๆ ในด้านการป้องกันการสร้างเสริมการรักษาและการฟื้นฟูสุขภาพ อันมีผลต่อสถานะสุขภาพของบุคคล การที่บุคคลจะมี

พฤติกรรมสุขภาพต่าง ๆ นั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะทางจิตใจ และสภาพแวดล้อมของบุคคล รวมถึงลักษณะทางชีวภาพของบุคคล เช่น กรรมพันธุ์ ความชรา ความเจ็บป่วย ปัจจุบันสาเหตุทางสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลที่สำคัญต่อบุคคลที่อยู่ในวัยแรงงาน โดยเฉพาะในเรื่องของสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยในการทำงานในสาขาอาชีพต่าง ๆ ซึ่งการประมวลเอกสารงานวิจัยในครั้งนี้ได้มีผู้ให้นิยามความหมายไว้ว่า ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพทั้งหลาย (ชัยยุทธ ขวลิตนิธิกุล, 2532: 1-2) รวมทั้ง สุรพล พยอมแย้ม (2541: 286) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่มีอุปสรรคใด ๆ ขัดขวาง ซึ่งอุปสรรคนั้นอาจแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ อุปสรรคที่ทราบและคาด การณ์ไว้ล่วงหน้าตามข้อมูลที่มีอยู่และอุปสรรคที่ไม่คาดคิดและมิได้ควบคุมไว้ก่อน อุปสรรคประเภทหลังนี้เรียกรวม ๆ กันว่า “อุบัติเหตุ (Accident)” ฉะนั้น ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง ระดับความจำข้อมูลและการระลึกได้เกี่ยวกับสภาวะการณ์อันปราศจากอันตราย หรือการทำงานที่ไม่มีอันตราย ไม่อยู่ในสภาพที่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ พิกัดตาย เกิดโรคจากการทำงานและทรัพย์สินเสียหาย ซึ่งความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานของคนงานได้รับจากการฝึกอบรม การได้รับคำแนะนำ การศึกษาจากเอกสารข้อมูลด้านความปลอดภัย การจัดนิทรรศการ และกิจกรรมด้านความปลอดภัยตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง ความปลอดภัยในการทำงาน

จึงสรุปได้ว่าพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย เป็นพฤติกรรมการทำงานที่บุคคลมีความระมัดระวังในการทำงาน ไม่ประมาท ไม่สร้างความเสียหายให้เกิดจากอุบัติเหตุไม่ก่อให้เกิดการสูญเสียทั้งในชีวิตและทรัพย์สินของตนเองและส่วนรวม พร้อมทั้งสร้างความปลอดภัยให้เกิดขึ้นขณะทำงาน รวมถึงการปราศจากอันตรายที่มีโอกาสจะเกิดขึ้นจากการทำงาน

การวิจัยครั้งนี้ วัดพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยของบุคคลจากคะแนนที่ปรากฏออกมาในแต่ละงานวิจัยโดยในงานวิจัยที่ใช้แบบวัดมาตรฐานประเมินรวมค่าและต้องมีเนื้อหาที่สามารถวัดได้ถึงพฤติกรรมความปลอดภัยในการใช้เครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ต่าง ๆ พฤติกรรมขับขี้อย่างปลอดภัย (รวิกาญจน์ เดือนดาว, 2547) พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน (สามารถ พิกุลทอง, 2546) ซึ่งการวัดพฤติกรรมดังกล่าวจะแตกต่างกันไปตามเนื้อหาในการวิจัยเรื่องนั้น

1.4.1.3 พฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นพลเมืองที่ดี: ความหมายและวิธีวัด

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (2549: 109) ได้สนับสนุนการวิจัยด้านพฤติกรรมการทำงานเป็นพลเมืองดีว่าเป็นสิ่งที่พึงปรารถนามากที่สุดประเภทหนึ่งในสังคมไทย และเป็น

พฤติกรรมที่มีขอบเขตกว้างครอบคลุมพฤติกรรมประเภทอื่น ๆ โดยสิ่งสำคัญของพฤติกรรมประเภทนี้ คือ ความรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว หมู่คณะ ส่วนรวมและประเทศชาติ

โดยในงานวิจัยฉบับนี้มีการศึกษาพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นพลเมืองดีที่ครอบคลุมถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้วย ซึ่งหมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่เกิดขึ้นจากตัวของพนักงานเอง ซึ่งองค์กรไม่ได้กำหนดไว้ให้ปฏิบัติอย่างเป็นทางการ แต่เป็นพฤติกรรมที่เกินกว่าบทบาทหน้าที่ของพนักงานและพนักงานเต็มใจปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร โดยพฤติกรรมที่เกิดขึ้นนั้นเป็นพฤติกรรมที่สนับสนุน และก่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ รวมถึงมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อองค์กร อันประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบตามแนวคิดของ Organ (1990) ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 พฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ (Altruism) หมายถึง พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทันทีเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ช่วยแนะนำพนักงานใหม่เกี่ยวกับวิธีการใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ เพื่อประโยชน์โดยรวมขององค์กร องค์ประกอบที่ 2 พฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง พฤติกรรมความคำนึงถึงผู้อื่น เคารพสิทธิของผู้อื่น การที่พนักงานให้ความสำคัญกับการทำงานของตนที่จะไม่สร้างปัญหาให้กับเพื่อนร่วมงานคนอื่น คำนึงถึงผลกระทบจากการทำงานของตนที่จะไม่สร้างปัญหาให้กับเพื่อนร่วมงานคนอื่น คำนึงถึงผลกระทบจากการทำงานของตน มุ่งที่จะป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาในการทำงานกับบุคคลอื่น เนื่องจากการปฏิบัติงานในองค์กรต้องอาศัยการพึ่งพาซึ่งกันและกัน การกระทำและการตัดสินใจของบุคคลหนึ่งอาจมีผลกระทบต่อคนอื่น จึงควรคำนึงถึงบุคคลอื่น องค์ประกอบที่ 3 พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานมีความเต็มใจที่จะอดทนอดกลั้น ต่อปัญหาที่เกิดจากการทำงานหรือการประสานงานกับบุคคลอื่น หลีกเลี่ยงที่จะกระทบกระทั่งกับบุคคลอื่น เนื่องจากการปฏิบัติงานนั้นจำเป็นต้องมีการพึ่งพากันและกัน ทั้งที่มีสิทธิที่จะเรียกร้องสิทธิและความเป็นธรรมหรือร้องทุกข์ได้ แต่เนื่องจากการร้องทุกข์จะเพิ่มภาระให้กับผู้บริหารและจะเกิดการโต้แย้งกันยืดเยื้อ จนละเลยความสนใจในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบที่ 4 พฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง การที่พนักงานมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรอย่างรับผิดชอบ ให้ความสนใจกับนโยบายต่าง ๆ และประกาศต่าง ๆ ขององค์กร พร้อมทั้งจะรักษาภาพลักษณ์ขององค์กร แสดงความคิดเห็น และเข้าร่วมประชุมหรือเป็นฝ่ายเดียวกันกับองค์กร เช่น มีส่วนร่วมในการเข้าประชุม เก็บความลับ มีความรู้สึกต้องการพัฒนาองค์กร และมีการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เหมาะสมต่อองค์กร และองค์ประกอบที่ 5 พฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบ สนองนโยบายขององค์กร ขยันทำงาน ตรงต่อเวลา การประหยัด รักษาทรัพยากร และดูแลสิ่งของที่เกี่ยวข้องรวมถึงไม่ใช้เวลาในการ

ปฏิบัติงานไปกับงานส่วนตัว ซึ่งคนที่มีสำนึกในหน้าที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายขององค์กรได้เป็นอย่างดี มีงานวิจัยที่ศึกษา เช่น

จึงสรุปได้ว่าพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นพลเมืองที่ดีเป็นพฤติกรรมที่ไม่เป็นทางการ พนักงานให้ความร่วมมือ ให้ความช่วยเหลือ และความเป็นมิตรระหว่างบุคคลเพื่อพัฒนาเพื่อนร่วมงาน ซึ่งปรากฏอยู่ในการปฏิบัติงานในที่ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นในโรงงาน ในหน่วยงาน รัฐบาลหรือในองค์กรต่าง ๆ

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ วัดพฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นพลเมืองที่ดีของบุคคลจากคะแนนที่ปรากฏออกมาในแต่ละงานวิจัยโดยในงานวิจัยที่เป็นตัวอย่างวิจัยครั้งนี้ ต้องใช้แบบวัดมาตรประเมินรวมค่าและต้องมีเนื้อหาที่สามารถวัดได้ถึง พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (เช่น สฎายุ ชีรวณิชตระกูล, 2551; ทิพย์วรรณ มงคลดิกุล, 2554; สิทธิสร กระแสร์สุนทร, 2554) ซึ่งการวัดพฤติกรรมจะแตกต่างกันไปตามประเด็นในการวิจัยเรื่องนั้น

1.4.1.4 พฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัดทรัพยากร: ความหมายและวิธีวัด

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (2549: 108) ได้สนับสนุนการวิจัยด้านพฤติกรรมสิ่งแวดล้อมและสาธารณสุข ประโยชน์ เนื่องจากการวิจัยเพื่อหาแนวทางการเสริมสร้างจิตสำนึก และพฤติกรรมป้องกันมลภาวะ เช่น การไม่ทิ้งสิ่งของลงแม่น้ำลำคลองและถนน การไม่ทำลายสาธารณสมบัติ การป้องกันการสูญเสียชีวิตและการเกิดอุบัติเหตุแก่ตนเองและผู้อื่น การใช้วัสดุธรรมชาติและพฤติกรรมอื่น ๆ ซึ่งแสดงถึงความรับผิดชอบต่อส่วนรวมและทรัพยากรของประเทศ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่จำเป็นอย่างยิ่งในยามที่ประเทศมีจำนวนประชากรมากขึ้น จำเป็นต้องสร้างความรับผิดชอบต่อส่วนรวมให้มากยิ่งขึ้น ไม่เฉพาะแต่ในระดับชุมชน และประเทศเท่านั้น ควรคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นในระดับนานาชาติและจักรวาลด้วย

พฤติกรรมการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมและสาธารณสุขในองค์กรต่างๆ จะต้องมีการกำหนดเป็นนโยบายขึ้นเพื่อให้คนในองค์กรได้ปฏิบัติ การนำนโยบายไปปฏิบัติในองค์กร หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง หากมีองค์กรรองรับเพื่อนำนโยบายไปปฏิบัติให้บรรลุผลแล้วก็ต้องมอบหมายให้หน่วยงานต่าง ๆ ขององค์กรที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน ในการนำนโยบายไปปฏิบัติจะต้องคำนึงถึงการจัดหาทรัพยากรต่างๆ ทั้งด้านงบประมาณ บุคลากร อุปกรณ์ใช้สอยและปัจจัยอื่นๆ ที่จำเป็นให้ครบถ้วนเหมาะสม เพื่อเป็นหลักประกันเบื้องต้นว่าการปฏิบัติตามนโยบายจะบรรลุผลสำเร็จที่ต้องการ (สมบัติ ธำรงธัญวงศ์, 2540: 45-46) ดังนั้นปัจจัย ด้านหนึ่งที่เป็นสัญญาณบอกเหตุว่า องค์กรจะสามารถอยู่รอดได้หรือไม่ นั่นก็คือ ผลประกอบการของบริษัท กำไร รายได้ ยอดขาย ส่วนแบ่งการตลาด และ “ต้นทุน” ทั้ง นี้บริษัทที่มีรายได้มาก มิได้บ่งบอกว่าบริษัทจะมีกำไรมากขึ้น

ตามไปด้วย เพราะหากบริษัทมีต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายที่เพิ่มมากขึ้น ย่อมส่งผลให้กำไรของบริษัทลดน้อยลง ดังนั้นเรื่องของต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจึงมีผลโดยตรงต่อผลประกอบการ ที่ต้องการต้องการและ ด้วยเหตุนี้เอง จึงทำให้ผู้บริหารระดับสูงของบริษัทต่างตระหนักถึงความสำคัญและผลกระทบที่จะ เกิดขึ้นจากต้นทุนค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น การณรงค์เพื่อช่วยกันประหยัดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ จะเป็นอีกวิธีการหนึ่งที่จะสามารถช่วยควบคุมและลดต้นทุนที่เกิดขึ้นนี้ได้ การกระตุ้นให้เกิด ‘จิตสำนึก ของความประหยัด’ (Economy Awareness) จึงเป็นหน้าที่อันสำคัญยิ่งของแต่ละองค์การ จิตสำนึกของความประหยัดจะหมายถึง ความเข้าใจถึงสาเหตุและเหตุผลของการประหยัด การร่วมมือกันเพื่อรักษา ควบคุมดูแล และหาวิธีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เหมาะสมและเป็นไปตามความจำเป็น รวมถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือโครงการที่จัดขึ้นเพื่อรณรงค์ให้เกิดความประหยัด ตลอดจนการกระตุ้นและสนับสนุนให้พนักงานในองค์การมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด (อาภรณ์ ภูวพิณพันธุ์, 2548)

จึงสรุปได้ว่าพฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัดทรัพยากรเป็นการเสริมสร้างจิตสำนึกที่ดีให้กับบุคคลในสาขาวิชาชีพต่างๆ ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดในองค์การ ในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าซึ่งเป็นการสร้างจิตสำนึกของความประหยัดโดยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสูง ทั้งนี้คนในองค์การจะต้องให้ความร่วมมือด้วย

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ วัดพฤติกรรมพฤติกรรมการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมและสาธารณประโยชน์ จากคะแนนที่ปรากฏออกมาในแต่ละงานวิจัยโดยในงานวิจัยที่เป็นตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ต้องใช้แบบวัดมาตรฐานประเมินรวมค่าและต้องมีเนื้อหาที่สามารถวัดได้ถึงพฤติกรรมการทำงานในอาชีพต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ (พนัสนิภา วินิจเจริญ, 2555) และพฤติกรรมการบริหารโครงการ (วรสรณ์ เนตรทิพย์, 2554) ซึ่งการวัดพฤติกรรมจะแตกต่างกันไปตามประเด็นในการวิจัยเรื่องนั้น

1.4.2 การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าและคนรอบข้าง: ความหมาย และวิธีวัด

การสนับสนุนทางสังคม (Social Support) นั้น เป็นหนึ่งในปัจจัยทางด้านสถานการณ์ที่มีผู้นิยมศึกษาว่ามีเกี่ยวกับพฤติกรรมต่างๆของมนุษย์ ทั้งนี้ได้มีนักวิชาการได้สนใจที่จะศึกษาอย่างมากมาย เช่น ในวงการแพทย์และพยาบาล นักมานุษยวิทยา นักจิตวิทยา เป็นต้น ซึ่งในแต่ละสาขาจะทำให้เกิดแนวคิดที่แตกต่างกันออกไป

การสนับสนุนทางสังคมนั้นมีแนวคิดมาจากแรงสนับสนุนทางสังคมของ Lieberman (1986) โดย กล่าวว่า แรงสนับสนุนทางสังคม มีส่วนช่วยในการลดความเครียดในชีวิตประจำวันได้อีกทั้งทำให้สามารถลดระดับความรุนแรงและผลกระทบของภาวะเครียดได้ การมีบุคคลมีคอยไต่

ใจดูแลอารมณ์ทุกซอกทุกซิบ มักช่วยส่งเสริมความรู้สึกที่มีคุณค่าในตนเอง ทำให้มีความมั่นใจในความสามารถที่จะควบคุมสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อลดความเครียด และกาสันับสนุนทางสังคมนี้มีผลโดยตรงต่อการปรับตัวของบุคคล สอดคล้องกับความหมายของ Silverman (2003) ที่เสนอว่า คนโดยทั่วไปจะต้องพึ่งพาอาศัยกันและต่างต้องการได้รับการสนับสนุนเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนต้องการ การสนับสนุนทางสังคมเป็นสิ่งที่บุคคลได้รับโดยตรงจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในด้านข่าวสาร อารมณ์ หรือวัตถุสิ่งของ ซึ่งการสนับสนุนนี้จะทำให้บุคคลมีความรู้สึกมั่นคง เมื่อเกิดเหตุการณ์หรือวิกฤติที่ทำให้เกิดความเครียดขึ้น การสนับสนุนทางสังคมเพียงพอจะช่วยบรรเทาความรุนแรงหรือป้องกันไม่ให้เกิดความเครียดมากระทบจนผิดปกติ

การวิจัยเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคมได้มีมานานแล้วตั้งแต่ปี 1976 (พ.ศ. 2519) (ดูเดือน พันธมนาวิน, 2547: 5) โดยเฉพาะในสาขาการแพทย์และพยาบาล (Cassell, 1976; Cobb, 1976; Wilcox and Vernberg, 1985) ซึ่งต่อมาได้มีนักวิชาการในหลายสาขาได้ศึกษาถึงพฤติกรรมสนับสนุนทางสังคมในหัวข้อวิจัยต่าง ๆ เช่น การอาสาช่วยเหลือ (กนกทอง สุวรรณบุลย์, 2545) พฤติกรรมองค์กรในสาขาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (เบญจพร ยิฐธรรม, 2553) พฤติกรรมสุขภาพต่าง ๆ (อภิญา ศิริพิทยาคุณกิจ, 2553) เป็นต้น

เนื่องจากหัวหน้าเป็นบุคคลที่สำคัญในหน่วยงาน เพราะเป็นผู้ที่ทำหน้าที่คอยกำกับดูแลรับผิดชอบในการบริหารจัดการงาน ทั้งงานของตนเองและงานของลูกน้อง พร้อมทั้งต้องมีความเชี่ยวชาญในงาน เพื่อให้ได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นผู้ที่สามารถสั่งการและให้คุณให้โทษแก่ลูกน้องได้ มีนักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ (Leadership) ได้ให้ความสนใจในพฤติกรรมกรรมการสนับสนุนจากหัวหน้าที่มีผลต่อการทำงานของลูกน้องและกลุ่ม เช่น กลุ่มนักวิจัยจาก Ohio State University ได้สร้างแบบวัดชื่อ “Leader Behavior Descriptive Questionnaire” (LBDQ) (Stogdill, 1963) เพื่อศึกษาลักษณะของหัวหน้าและพบว่าหัวหน้าโดยทั่วไปแบ่งได้ 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ 1) หัวหน้าที่สนับสนุนลูกน้องเกี่ยวกับการทำงาน และ 2) หัวหน้าที่สนับสนุนลูกน้องทางอารมณ์

ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมในช่วงแรก ผู้ให้นิยามในเชิงผลที่เกิดจากการได้รับประสบการณ์นั้น คือ Cobb (1976) ว่าการสนับสนุนทางสังคมจะส่งผลต่อความรู้สึกของผู้ได้รับใน 3 ด้าน คือ 1) ผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจะรู้สึกว่ามีคนรัก ห่วงใย และเอาใจใส่ตน 2) ผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจะรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง และ 3) ผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจะรู้สึกว่าตนเป็นสมาชิกของกลุ่มนั้น ๆ

ในปี 1981 House ได้เสนอว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นปัจจัยสำคัญของความเครียดในการทำงาน รวมทั้งเสนอว่า การสนับสนุนทางสังคมในที่ทำงานอาจแบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ 1)

การสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional Support) เช่น การแสดงความเอื้ออาทร ความเห็นอกเห็นใจ และการให้การยอมรับ เป็นต้น 2) การสนับสนุนด้านวัสดุเครื่องใช้ (Material Support) เช่น ผลิตภัณฑ์ วัสดุ อุปกรณ์ การบริการต่างๆ เป็นต้น 3) การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational Support) เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม เป็นต้น และ 4) การสนับสนุนด้านการประเมิน (Appraisal Support) เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินตนเอง เป็นต้น Barrera และ Ainley (1983) กล่าวว่า การให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลในด้านต่างๆ มีหลายมิติ ทั้งในเชิงของเงิน วัสดุต่างๆ ที่อยู่อาศัย และการให้ปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิต ตลอดจนการทำให้ผู้รับเกิดความรู้สึกใกล้ชิดสนิทสนม มีความอบอุ่น รู้สึกถึงความห่วงใยและเอาใจใส่จากบุคคลอื่น หรือให้คำแนะนำข้อมูล และข่าวสารต่างที่เป็นประโยชน์ต่อบุคคล การให้ข้อมูลย้อนกลับในสิ่งที่ได้กระทำเพื่อการปรับปรุงแก้ไข ล้วนแล้วแต่มีความเกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคม โดย Bhanthumnavin (2000: 155-167) สรุปว่าการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้าที่สำคัญแบ่งออกเป็น 3 ด้าน 1) การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ เช่น ให้กำลังใจในการทำงาน การยอมรับความคิดเห็นหรือการกระทำของลูกน้อง แสดงความเห็นอกเห็นใจลูกน้องเมื่อทำงานหนักหรือพบปัญหาในการทำงาน เป็นต้น 2) การสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร เช่น ให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานแก่ลูกน้อง ให้ข้อมูลย้อนกลับในการปรับปรุงการทำงานของลูกน้อง สอนงานแก่ลูกน้อง ให้คำปรึกษาเมื่อลูกน้องพบปัญหาในการทำงาน เป็นต้น และ 3) การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์รวมทั้งทรัพยากร งบประมาณ และแรงงาน เช่น จัดหางบประมาณให้เพียงพอกับการทำงาน ช่วยลูกน้องในการทำงาน จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์หรือเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นและเอื้ออำนวยความสะดวกในการทำงานของลูกน้อง เป็นต้น

ลักษณะที่สำคัญของการสนับสนุนทางสังคมแม้จะมีนักวิชาการในสาขาต่าง ๆ ได้ให้นิยามและความหมายไว้แตกต่างกัน แต่ก็เห็นพ้องต้องกันว่า การสนับสนุนทางสังคม มีลักษณะที่สำคัญอย่างน้อย 6 ประการ ดุจเดือน พันธุมนาวิน (2546: 120-122) ได้สรุปลักษณะที่สำคัญของการสนับสนุนทางสังคมทั้ง 6 ประการ ได้แก่ 1) การสนับสนุนทางสังคมเป็นตัวแปรที่มีหลายมิติ (Thoits, 1982; Wilcox and Vemberg, 1985) ประกอบด้วย ด้านการสนับสนุนด้านอารมณ์ ด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านวัสดุอุปกรณ์ 2) มีการเรียกหรือนิยามที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคมหลายรูปแบบ เช่น การอบรมเลี้ยงดู การเป็นตัวแบบ เป็นต้น 3) บุคคลอาจได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหลายแหล่ง เช่น บ้าน องค์กร ครอบครัว เพื่อน หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น 4) จุดมุ่งหมายของการให้และการรับเป็นไปในทางบวก เช่น เพิ่มความอยู่ดีมีสุข คุณภาพชีวิต เพิ่มผล การปฏิบัติงาน เป็นต้น 5) องค์ประกอบของการสนับสนุนทางสังคมที่มีความเกี่ยวข้องกัน เช่น การให้เงินผู้ยากไร้มองได้ว่าเป็นทั้งการสนับสนุนด้านวัตถุและอารมณ์ และ 6) วิธีการให้และการรับรู้

การสนับสนุนทางสังคม ไม่มีรูปแบบที่ตายตัว อาจต่างกันไปตามเพศ อายุ วัฒนธรรมประเพณีของแต่ละบุคคล

จากการประมวลเอกสารในการวิจัยพบว่าในประเทศไทย ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) เป็นผู้เริ่มการศึกษาเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม โดยได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมว่า การที่บุคคลรู้สึกว่าเขาได้รับการช่วยเหลือในด้านต่างๆ เมื่อตนต้องการ หรือเมื่อพบปัญหา เช่น การให้กำลังใจ ทำให้รู้สึกว่าเป็นคนมีคุณค่า เป็นส่วนหนึ่งของชุมชนหรือกลุ่ม การได้รับข้อมูลข่าวสารย้อนกลับจากเพื่อน ครอบครัว ผู้บริหาร และใช้แบบวัดที่มีพื้นฐานมาจากแบบวัดของ Sarason, I. G.; Levine, H. M.; Basham, R. B. and Sarason, B. R. (1983: 127-139) ทดลองวัดการสนับสนุนจากสังคมกับนักศึกษาวิทยาลัยวอชิงตันจำนวน 602 คน ด้วยแบบสอบถามชื่อ Social Support Questionnaire (SSQ) จำนวน 27 ข้อ โดยองค์ประกอบของเครื่องมือ 2 ประการ คือ ให้ระบุบุคคลที่ตัวผู้ตอบสามารถพึ่งพาอาศัยได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ (SSQN) รวมทั้งตัวเองด้วยในบางกรณี เช่น ใครเป็นผู้ที่ยินดีฟังเมื่อท่านต้องการพูด ใครคือคนที่สามารถช่วยท่านได้ เมื่ออยู่ในสถานการณ์วิกฤติ ถึงแม้ว่าบุคคลเหล่านั้นจะต้องเสียอะไรบางอย่างเพื่อช่วยท่าน และประการที่สองคือการแสดงว่า ผู้ตอบมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอในอย่างไรต่อการช่วยเหลือนั้น (SSQS) โดยค่าของคะแนนจะแบ่งเป็นช่วง 1-6 (พอใจมาก ถึงไม่พอใจในมาก) ผลพบว่ามีค่าเฉลี่ย 0.54 และมีค่าความเชื่อมั่นภายใน 0.97 ในส่วนของการวัดความพอใจมีค่าสัมพันธระหว่างข้ออยู่ในช่วง 0.21 ถึง 0.74 มีค่าเฉลี่ย 0.37 และมีค่าความเชื่อมั่นภายใน 0.94 ในงานวิจัยของ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้ศึกษาครูในระดับประถมศึกษา จำนวน 403 คน ซึ่งความแปลกแยกนี้ถูกศึกษาในเชิงตรงข้ามในเชิงบวก และส่วนหนึ่งนั้นคือ การสนับสนุนทางสังคม

นักวิจัยส่วนใหญ่ได้ให้ความหมายหรือมิติของการสนับสนุนจากคนรอบข้างในลักษณะเดียวกับการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้า กล่าวคือ ประกอบด้วย 3 มิติเช่นกัน ได้แก่ 1) การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ 2) การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร และ 3) การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ แรงงาน และงบประมาณ (รัศมีพร พงษ์พงษ์, 2553)

สรุปได้ว่า การสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้าและคนรอบข้าง หมายถึง ความรู้สึกและการรับรู้ของบุคคล ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อยู่รอบ ๆ ตัวบุคคลในฐานะที่ต่างกันออกไป ตามตำแหน่งและหน้าที่ของตนเองในองค์กร เป็นผลมาจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน การเห็นแบบอย่างที่ดีของหัวและเพื่อนร่วมงาน ว่าเป็นที่พึ่งได้มากน้อยเพียงใดทั้งสามารถเป็นขวัญและกำลังใจทั้งในด้านรูปธรรมและนามธรรม ซึ่งประกอบด้วย ด้านอารมณ์ เช่น ความภาคภูมิใจ เอาใจใส่ ความห่วงใย ฯลฯ ด้านข้อมูลข่าวสาร เช่น การให้ข้อมูลย้อนกลับหลังการทำงานและ

ด้านวัสดุ อุปกรณ์สิ่งของต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงาน ทั้งสามด้านนี้ จะเป็นสิ่งที่สนับสนุนให้กับลูกน้อง เกิดความสะดวกสบายในการทำงานและดำเนินชีวิตแต่ละวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งยังสร้างความมั่นใจให้เกิดขึ้นเพื่อที่สามารถพร้อมรับกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้

การวัดลักษณะการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าและคนรอบข้าง ในงานวิจัยที่ผ่านมาได้วัดการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าและคนรอบข้าง โดยส่วนใหญ่มาจากแบบวัดการรับรู้เกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคมที่บุคคลได้รับ เช่น แบบวัดการสนับสนุนทางสังคมของ สกิด์ชัชนิรัญทวิ (2532) ลักษณะของแบบวัดคัดแปลงมาจากเครื่องมือวัดการสนับสนุนทางสังคมของสาราชันและคนอื่น ๆ (Sarason and others, 1983) ประกอบด้วยข้อคำถามเชิงประมาณค่า 6 ข้อ โดยผู้ตอบระบุปริมาณที่แต่ละบุคคลให้การสนับสนุนตนเมื่อมีปัญหา แล้วนำมาคัดแปลงตามที่ผู้วิจัยต้องการ ทั้งยังมีนักวิจัยท่านอื่น ๆ ที่สร้างแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมตามองค์ประกอบของการสนับสนุนทางสังคมหรือแหล่งของการสนับสนุนทางสังคม เช่น บังอร โสฬส และอัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2539) ดุจเดือน พันธุมนาวัน (2547) ซึ่งต้องวัดโดยแบบวัดประเมินรวมค่าโดยแต่ละข้อมีลักษณะเป็นประโยคประกอบมาตราประมาณ 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย

1.4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้า/คนรอบข้าง กับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานของลูกน้องในรอบ 10 ปีที่ผ่านมา จากการสืบค้นในฐานข้อมูลระดับชาติ เช่น Thailis ปรากฏว่างานวิจัยที่มีชื่อเรื่องที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคู่นี้โดยประมาณ 10 เรื่อง แต่โดยส่วนมากนักวิจัยมักศึกษาการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้าเป็นตัวเป็นหนึ่งในกลุ่มสถานการณ์ที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทำงานของบุคคล เช่น ประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้า (บังอร โสฬส, 2544) ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง (ดุจเดือน พันธุมนาวัน, 2547) พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม (สุชาดา ชลาณุเคราะห์, 2552) ประสิทธิภาพของโรงเรียน (สุรัชย์ ช่วยเกิด, 2547) เป็นต้น การสนับสนุนจากบุคคลอื่นในหน่วยงานก็มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคคลากรในหน่วยงานเช่นกันและไม่ยิ่งหย่อหายไปจากหัวหน้า การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานหรือคนรอบข้าง เช่น ครอบครัว เพื่อน ญาติ เป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่มีการศึกษาว่ามีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทำงานด้วย

จากความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้ สามารถแบ่งตัวแปรอิสระและตัวแปรตามออกเป็น 2 กลุ่มคือ

1) การสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้า กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม
พฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย พฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดี พฤติกรรมการทำงาน

อย่างประหยัดทรัพยากร ซึ่งมีงานวิจัยที่พบความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและลูกน้องกับการทำงานของหัวหน้า เช่น งานวิจัยของบังอร โสพล (2546) ซึ่งศึกษาข้ามวัฒนธรรมระหว่างไทยอเมริกา โดยกลุ่มตัวอย่าง 704 คน เป็นผู้จัดการธนาคารไทย จำนวน 607 คน และผู้จัดการธนาคารอเมริกา จำนวน 97 คน โดยในการวิจัยนี้ได้ทำการพิสูจน์ ทฤษฎีและหนึ่งในสามทฤษฎี คือทฤษฎีผู้นำของ Fiedler ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีนี้ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง เป็นตัวทำนายที่สำคัญอันดับ 2 ของประสิทธิผลในการทำงานของหัวหน้าธนาคารโดยรวม เมื่อร่วมกับจิตลักษณะและสถานการณ์อีก 5 ตัว สามารถทำนายประสิทธิผลในการทำงานของหัวหน้าธนาคารโดยรวมได้ 56% ทั้งนี้ผลจากค่าเบต้าของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง กับประสิทธิผลในการทำงานมากด้วย

2) การสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้าง กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม พฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย พฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดี และ พฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัดทรัพยากร ผลการวิจัยในอดีตแสดงให้เห็นว่าการสนับสนุนจากคนรอบข้างมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน เช่น งานวิจัยของ นีออน ฟินประดิษฐ์, จตุพล ปานรักษา, คณิต ดวงหัตถ์, พานทอง สุวรรณจุฑะ และวรวัดน์ มะลิ (2546) ศึกษาเรื่องตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมกับพฤติกรรมการทำงาน ของข้าราชการตำรวจ สังกัดภูธรภาค 4 จำนวน 1,209 นาย แบ่งเป็นชั้นประทวน จำนวน 1,006 นายและชั้นสัญญาบัตร จำนวน 203 นาย พบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากคนรอบข้างเป็นตัวทำนายที่สำคัญอันดับแรกของพฤติกรรมการทำงานของตำรวจ ในกลุ่มชั้นประทวนได้ 14.13% สำหรับตำรวจชั้นสัญญาบัตร การสนับสนุนทางสังคมจากคนรอบข้างรวมทั้งหัวหน้า เป็นตัวทำนายที่สำคัญอันดับที่สองของพฤติกรรมการทำงานของตำรวจชั้นสัญญาบัตร โดยเมื่อร่วมกับจิตลักษณะและสถานการณ์ 2 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของตำรวจชั้นสัญญาบัตรได้ 14.68%

นอกจากนี้ยังพบผลในทำนองเดียวกันนี้ในการสนับสนุนทางสังคมคนรอบข้างกับพฤติกรรมทำงานอื่น ๆ ประกอบด้วย 1) พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม เช่น พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม (อภิรดี โสภางค์, 2547) พฤติกรรมการสอนวิชาบัญชีของครูวิชาชีพบัญชี (รัชมีพร พงษ์พงษ์, 2553) พฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ (ศิริกุล กลิ่นทอง, 2549) การทำงานมีประสิทธิภาพ (Bhanthumnavin, 2001) ประสิทธิภาพในการทำงานของปลัด อบต. (วาฤทธิ์ ศิริพิทยาโรจน์, 2549) 2) พฤติกรรมการทำงานด้วยความปลอดภัย ได้แก่ การขับขี้อย่างปลอดภัย (รวิกาญจน์ เตือนดาว, 2547) พฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย (ธวัชชัย ศรีพรงาม, 2547) 3) พฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นพลเมืองที่ดี ได้แก่ พฤติกรรมเสริมสร้างระเบียบวินัย (พงศ์เทพ เกตุไสว, 2550) ข้าราชการกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ (เบญจพร ยิฐธรรม, 2553) 4) พฤติกรรมการทำงานโดย

การประหยัดทรัพยากร เช่น พฤติกรรมการพัฒนาลูกน้อง (มนต์ชัย ดานูโพธิ์บริบูรณ์, 2548) พฤติกรรมรับผิดชอบของพนักงานขับรถเช่า (จันท์สุฎาห์ ไวยฤทธิ์, 2555) การเห็นแบบอย่างที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน (รังสรรค์ หังสนาวิน, 2549) การสนับสนุนจากองค์กร (สมมาตร วนวุฒิโชติ, 2548) เป็นต้น

รวมทั้งผลของความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้า/คนรอบข้าง และพฤติกรรมการทำงานในงานวิจัยของศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) ได้ศึกษาความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นครูในระดับประถมศึกษาจำนวน 405 คน ผลที่ได้คือ ครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากคนรอบข้างรวมทั้งหัวหน้า เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามคำรายงานของหัวหน้ามากกว่าครูที่รายงานตรงข้าม ซึ่งการสนับสนุนทางสังคมจากคนรอบข้างเป็นตัวทำนายที่สำคัญอันดับแรก โดยเมื่อรวมกับจิตลักษณะอีกตัวหนึ่งสามารถทำนายพฤติกรรมการสอนได้ 30% ในกลุ่มครูที่สอนมา 11-20 ปี

ในงานวิจัยของสุเทพ ไพบูลย์ผล (2540) ที่ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของข้าราชการตำรวจระดับชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภาค พบว่าข้าราชการ ที่มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ของข้าราชการตำรวจ ระดับชั้นประทวนที่แตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือข้าราชการที่มีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากพบว่าจะมีขวัญในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการที่มีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและกับเพื่อนร่วมงานน้อย จากผลการวิจัยนี้ที่พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับขวัญในการปฏิบัติงาน จึงทำให้ผู้วิจัยคาดว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา และจากเพื่อนร่วมงานก็น่าจะมาจากความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันจึงมีการสนับสนุนเกิดขึ้น และการสนับสนุนนั้นก็ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีได้เช่นกันเมื่อบุคคลได้รับการช่วยเหลือก็จะรู้สึกเป็นมิตรและแสดงออกถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน โดยผลในทำนองนี้พบในงานวิจัยของเบญจพร ยิฐธรรม (2553) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารและการสนับสนุนทางสังคมในองค์กร กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา ข้าราชการสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย กลุ่มข้าราชการสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม ซึ่งมีตำแหน่งอยู่ในระดับชำนาญการ และระดับปฏิบัติการ จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 359 คน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา และจากเพื่อนร่วมงานมากเท่าใด ก็มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการโดยรวมและในทุกๆด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความพึงพอใจในงาน ความก้าวหน้าในงาน และความรู้สึก

มั่นคงในงาน มากตามไปด้วยซึ่ง ทั้งยังมีงานวิจัยของ สุพัตรา ธรรมวงษ์ (2544: 93-98) เรื่องปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเคารพสิทธิมนุษยชน ในงานพยาบาลผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 330 คน พบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากหน่วยงาน ซึ่งคือ จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานนั้น ร่วมกับตัวแปรสถานการณ์อื่นอีก 1 ตัวสามารถทำนายความแปรปรวนพฤติกรรมตามจรรยาพยาบาลในกลุ่มรวมได้ 16.2 % และการสนับสนุนทางสังคมจากหน่วยงานเป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับที่ 2 ในกลุ่มอายุน้อยและกลุ่มอายุราชการน้อย โดยทำนายได้สูงสุด 23.0% ส่วนในพฤติกรรมเคารพสิทธิผู้ป่วย พบว่าการสนับสนุนทางสังคมจากหน่วยงานร่วมกับตัวแปรสถานการณ์อื่นอีก 1 ตัว สามารถทำนายความแปรปรวนพฤติกรรมเคารพสิทธิผู้ป่วยในกลุ่มรวมได้ 18.6% และการสนับสนุนทางสังคมจากหน่วยงาน ยังเป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับที่ 2 ในกลุ่มอายุน้อย อายุราชการน้อย และกลุ่มประสบการณ์น้อย โดยทำนายได้สูงสุด 25.3%

จากการประมวลเอกสารข้างต้น ทำให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า/คนรอบข้าง และพฤติกรรมการทำงานของบุคคลสามารถคาดการณ์ได้ว่าผู้ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า/คนรอบข้างจะเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานมากกว่า หรือมีพฤติกรรมการทำงานมากกว่า ผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อยจากหัวหน้า/คนรอบข้างน้อยกว่า ผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงผลดีของการสนับสนุนทางสังคมทางสังคมของหัวหน้า/คนรอบข้าง ต่อพฤติกรรมการทำงานทั้งในด้านความเชื่อถือว่าไว้วางใจของผู้นำที่มีต่อลูกน้องและความใกล้ชิดสนิทสนมระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง ด้านความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน การเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน และการเพิ่มผลการปฏิบัติงานทั้งในระดับตัวบุคคลและระดับกลุ่มงาน

1.4.4 การวิเคราะห์ห่อภิมาณ (Meta-Analysis): วิธีการ และหลักการคัดเลือก

1.4.4.1 หลักและวิธีการวิเคราะห์ห่อภิมาณ

การวิเคราะห์ห่อภิมาณ เป็นวิธีการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณที่ได้รับการพัฒนาสูงสุด และมีความก้าวหน้ามากที่สุดในปัจจุบัน เมื่อเปรียบเทียบกับวิธีการสังเคราะห์งานวิจัยแบบอื่น ๆ หลักการในการสังเคราะห์งานวิจัยด้วยการวิเคราะห์ห่อภิมาณเป็นแบบเดียวกับหลักการในการสังเคราะห์งานวิจัยแบบอื่น ๆ คือ เป็นการสรุปข้อค้นพบที่ได้จากงานวิจัยแต่ละเรื่องในรูปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและการวิเคราะห์อธิบายว่าข้อค้นพบที่ได้จากงานวิจัยแต่ละเรื่องแตกต่างกันเนื่องมาจากคุณลักษณะงานวิจัยในส่วนใด โดยคำว่า Meta-analysis มาจากการกล่าวสุนทรพจน์ของ กลาส (Glass, 1976) และบทความทางวิชาการ ปี ค.ศ. 1976 โดยได้ให้ความหมายว่า Meta-analysis เป็นการวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์ (Analysis of Analysis) ด้วยวิธีการทางสถิติเพื่อสังเคราะห์งานวิจัย และเพื่อประมาณค่าที่เป็นจริงของขนาดอิทธิพล โดยใช้การทดสอบความเป็น

เอกพันธ์ของขนาดอิทธิพล ซึ่งในประเทศไทย นงลักษณ์ วิรัชชัยและ วรณี เจตจำนงนุช (2551) ได้แปลความหมายของ Meta-analysis ว่าเป็น การวิเคราะห์ห่อภิมาณ และมีผู้นำแนวทางการวิเคราะห์ในลักษณะมาสังเคราะห์งานวิจัยในประเด็นต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ โดย บังอร เทพเทียน (2548) ได้นำมาใช้ในการสังเคราะห์งานวิจัยด้านสังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางเพศในรอบ 10 ปีที่ผ่านมา ในระหว่างปี พ.ศ. 2537-2546 โดยได้สรุปไว้ว่า การวิเคราะห์ห่อภิมาณ หมายถึงการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณแบบหนึ่งที่นักวิจัยนำงานวิจัยที่ศึกษาปัญหาวิจัยเดียวกันมาศึกษาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่เป็นข้อยุติตอบปัญหาวิจัย โดยมีงานวิจัยแต่ละเรื่องเป็นหน่วยวิเคราะห์ ข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ห่อภิมาณประกอบด้วย ผลการวิจัยวัดในรูปของขนาดอิทธิพล และ/ หรือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ร่วมกับสารสนเทศเกี่ยวกับลักษณะงานวิจัย วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การวิเคราะห์เพื่อประมาณค่าอิทธิพล และ/ หรือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อันเป็นดัชนีมาตรฐานที่ได้จากงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์แต่ละเรื่อง การวิเคราะห์เพื่อสรุปรวมค่าดัชนีมาตรฐาน ละการวิเคราะห์ว่าดัชนีมาตรฐานที่ได้นั้นมีค่าแตกต่างกันเนื่องจากตัวแปรปรับอะไรสิ่งสำคัญในการวิเคราะห์ห่อภิมาณคือดัชนีมาตรฐาน เพราะหลักการสำคัญของการวิเคราะห์ห่อภิมาณเป็นการศึกษาหาข้อสรุปเกี่ยวกับดัชนีมาตรฐาน อันเป็นข้อค้นพบจากงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ ในส่วนของ Kulik and Kulik (1987) ได้ให้ความหมายว่า การวิเคราะห์ห่อภิมาณ เป็นการสังเคราะห์งานวิจัยที่มีวิธีการวิเคราะห์ สองลักษณะ ลักษณะแรก คือการประมาณค่าดัชนีความสัมพันธ์ ทั้งแบบที่เป็นการประมาณค่าด้วยวิธีการทางสถิติ และการประมาณค่าโดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรในงานวิจัย ลักษณะที่สอง คือการรวมค่าดัชนีความสัมพันธ์ และการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกับดัชนีความสัมพันธ์ที่ประมาณค่าได้ ซึ่งสอดคล้องกับนิยามของ Wolf (1986) ได้ให้ความหมายว่า การวิเคราะห์ห่อภิมาณ เป็นการศึกษางานวิจัยทุกเรื่องที่ศึกษาปัญหาวิจัยเดียวกันโดยการนำงานวิจัยมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ เพื่อแยกงานวิจัยที่ให้ผลการวิจัยที่เป็นผลสุดโต่ง (Outlier) ออกจากกลุ่ม และนำงานวิจัยที่ให้ผลการวิจัยคล้ายคลึงกันมาวิเคราะห์เพื่อประมาณค่าความสัมพันธ์ หรือ ปฏิสัมพันธ์ หรือ แนวโน้มที่เป็นข้อสรุปตอบปัญหาวิจัย ซึ่งสุดท้ายได้มีการสรุปไว้ว่า ความหมายของการวิเคราะห์ห่อภิมาณนั้น คือการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณแบบหนึ่งที่นักวิจัยนำงานวิจัยซึ่งศึกษาปัญหาเดียวกันมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ เพื่อสังเคราะห์ให้ได้ข้อสรุปที่มีความกว้างขวางลุ่มลึกกว่าผลงานวิจัยแต่ละเรื่อง ข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ห่อภิมาณ คือดัชนีมาตรฐาน ได้แก่ ดัชนีขนาดอิทธิพล และ ดัชนีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และข้อมูลคุณลักษณะงานวิจัย หน่วยการวิเคราะห์ คือ งานวิจัย หรือ การทดสอบสมมติฐาน จุดมุ่งหมายในการวิเคราะห์แยกได้เป็น 2 ประการ ประการแรก คือ การ

สังเคราะห์ให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับดัชนีมาตรฐานประการที่สอง คือ การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร กับ ดัชนีมาตรฐาน

1) ประเภทของการสังเคราะห์งานวิจัย

อุทุมพร จามรมาน (2531) และสุวิมล ร่องวานิช (2545) ได้กล่าวถึงประเภทของการสังเคราะห์งานวิจัยไว้สอดคล้องกันว่ามีการสังเคราะห์จำแนกออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

(1) การสังเคราะห์เชิงคุณลักษณะ (Qualitative Synthesis) คือการสังเคราะห์เนื้อหาสาระเฉพาะส่วนที่เป็นข้อค้นพบของรายงานการวิจัย โดยใช้วิธีการสังเคราะห์ด้วยวิธีการบรรยายจะได้บทสรุปรวมข้อค้นพบของรายงานการวิจัยที่นำมาสังเคราะห์โดยอาจยังคงสาระของงานวิจัยแต่ละเรื่องไว้ด้วย หรืออาจนำเสนอบทสรุปรวมลักษณะภาพรวมโดยไม่คงสาระของงานวิจัยแต่ละเรื่องก็ได้

(2) การสังเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative Synthesis) คือการใช้ระเบียบวิธีทางสถิติเป็นการนำเสนอข้อค้นพบจากงานวิจัยทุกเรื่องในหน่วยมาตรฐานเดียวกัน และบูรณาการข้อค้นพบของรายงานการวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ทั้งหมด พร้อมทั้งแสดงให้เห็นความเกี่ยวข้องระหว่างลักษณะงานวิจัย การสังเคราะห์เชิงปริมาณจึงเป็นการวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์ (Analysis of Analysis) หรือการวิเคราะห์เชิงผสมผสาน (Integrative Analysis) หรือการวิจัยงานวิจัย (Research of Research) โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์อภิมาน (Meta-analysis)

ประเภทของการสังเคราะห์งานวิจัย จึงขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายของการสังเคราะห์และลักษณะของงานวิจัย โดยถ้าการสังเคราะห์นั้นมีจุดมุ่งหมายเพื่อคงสาระของงานวิจัยแต่ละเรื่อง หรือสรุปภาพรวมของเนื้อหาสาระ จะเหมาะกับการสังเคราะห์เชิงคุณลักษณะ แต่ถ้าการสังเคราะห์มีจุดมุ่งหมายในการนำเสนอข้อค้นพบจากงานวิจัยทุกเรื่องในหน่วยมาตรฐานเดียวกัน และบูรณาการ ข้อค้นพบของรายงานการวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ โดยแสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวข้องระหว่างลักษณะของงานวิจัย จะเหมาะกับการสังเคราะห์เชิงปริมาณ

2) ขั้นตอนการวิเคราะห์อภิมาน

การสังเคราะห์งานวิจัย เป็นกระบวนการที่มีความละเอียด ซับซ้อนในการดำเนินการ ผู้วิจัยจึงควรมีการลำดับขั้นตอน และวางแผนในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุดการสังเคราะห์ผลการวิจัยประกอบด้วยขั้นตอน 5 ขั้นตอน (นงลักษณ์ วิรัชชัย และ วรณี เจตจำนงนุช, 2551) ได้แก่

(1) การกำหนดหัวข้อปัญหา การสังเคราะห์ผลการวิจัยเริ่มต้นจากการกำหนดปัญหาที่ต้องการจะสังเคราะห์ ซึ่งต้องเป็นปัญหาที่มีการทำวิจัยไม่น้อยกว่า 2 งานวิจัย เนื่องจากปัญหาการวิจัยที่มีคุณค่า น่าสนใจ และ เป็นปัญหาที่ยังไม่มีคำตอบแน่ชัด มักเป็นปัญหาที่

นักวิจัยสนใจ และทำวิจัยจำนวนมาก ปัญหาในลักษณะดังกล่าวจึงเป็นปัญหาที่เหมาะสมต่อการสังเคราะห์ผลการวิจัย

(2) การวิเคราะห์ปัญหา เมื่อกำหนดหัวข้อปัญหาแล้วต้องนิยามปัญหาให้ชัดเจนศึกษาแนวคิด หลักการ และ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัญหาให้ชัดเจน เพื่อเป็นพื้นฐานในการกำหนด

(3) การค้นคว้า คัดเลือก และรวบรวมผลงานวิจัย จะต้องมีการดำเนินการในลักษณะดังต่อไปนี้

(3.1) การค้นคว้างานวิจัย จะต้องเสาะแสวงหางานวิจัยทั้งหมดเกี่ยวกับปัญหาที่กำหนดไว้ การค้นคว้างานวิจัยส่วนใหญ่จะหาจากเอกสาร เช่น รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ ปริญญานิพนธ์ บทความย่อในการวิจัย เป็นต้น

(3.2) การคัดเลือกงานวิจัย มีความจำเป็นต้องอ่านงานวิจัย ศึกษา และตรวจสอบงานวิจัยแต่ละเรื่องอย่างละเอียด ต้องสร้างเกณฑ์ในการเลือกงานวิจัย และคัดเลือกงานวิจัยที่มีคุณภาพดี มีความเที่ยงตรงภายในสูงตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้

(3.3) การรวบรวมรายงานการวิจัย หลังจากคัดเลือกงานวิจัยที่ใช้ในการสังเคราะห์ผลการวิจัยแล้ว ต้องรวบรวมรายละเอียด และผลการวิจัยของงานวิจัยนั้น วิธีการรวบรวมอาจใช้การจดบันทึก การถ่ายเอกสาร หรือการบันทึกลงในแบบบันทึกที่ได้สร้างขึ้นไว้ ทั้งนี้ต้องใช้ความระมัดระวังเก็บรวบรวมข้อมูลให้ได้ข้อมูลที่มีความเที่ยงตรง เชื่อถือได้ และครบถ้วนสมบูรณ์

(3.4) การวิเคราะห์เพื่อสังเคราะห์ผลการวิจัย เป็นการจัดกระทำ และวิเคราะห์ข้อมูลที่ประกอบด้วยผลการวิจัย รายละเอียด ลักษณะ และวิธีการวิจัย จากงานวิจัยทั้งหมด เพื่อสังเคราะห์หาข้อสรุปที่เป็นข้อยุติ และทดสอบว่าสอดคล้องตามสมมติฐานตามที่ได้ตั้งไว้หรือไม่ จากนั้นจึงแปลความหมายของผลการวิเคราะห์เพื่อตอบปัญหาการวิจัย

(3.5) การเสนอรายงานการสังเคราะห์การวิจัย เป็นการเขียนรายงานการสังเคราะห์ผลการวิจัย โดยมีหลักการเช่นเดียวกับการเขียนรายงานการวิจัยทั่วไป ต้องเสนอรายละเอียดวิธีการดำเนินงานทุกขั้นตอน พร้อมทั้งข้อสรุป ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะจากการสังเคราะห์ผลการวิจัยโดยใช้ภาษาที่ถูกต้องกะทัดรัด และชัดเจนการสังเคราะห์ผลการวิจัยของผู้วิจัยมีแบบแผนการดำเนินการในลักษณะเดียวกับที่ได้ กล่าวมา ทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดหัวข้อปัญหาเกี่ยวกับลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และเหตุผลเชิงจริยธรรม กับ พฤติกรรมจริยธรรม นำมารวบรวมและสังเคราะห์ผลการวิจัยต่อไปแบบแผน และสมมติฐานต่อไป

3) ลักษณะสำคัญของการวิเคราะห์เมตต้า

การวิเคราะห์เมตาเป็นการวิเคราะห์ที่แตกต่างไปจากการวิเคราะห์ในลักษณะอื่น เนื่องจากการวิเคราะห์เมตตาคือการสังเคราะห์ผลการวิจัย โดยมีวัตถุประสงค์ในการหาข้อสรุปอย่างมีระบบจากงานวิจัยที่ศึกษาปัญหาเดียวกัน โดยหาข้อสรุปจากงานวิจัยและให้งานวิจัยแต่ละเรื่องเป็นหน่วยการวิเคราะห์ ซึ่งการวิเคราะห์เมตตาคือวิธีการสังเคราะห์ผลการวิจัยแบบหนึ่งที่มีลักษณะสำคัญแตกต่างจากการสังเคราะห์งานวิจัยแบบอื่น (Glass, 1982: 21-24) ดังนี้

(1) การวิเคราะห์เมตตาคือ เป็นการสังเคราะห์ผลการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Review) เพราะต้องอาศัยตัวเลข และใช้วิธีการทางสถิติทั่วไป โดยวิเคราะห์ผลการวิจัยที่มีปริมาณมาก เพื่อหาข้อสรุปอย่างเป็นระบบ ซึ่งวิธีการสังเคราะห์ผลการวิจัยแบบอื่นไม่สามารถทำได้

(2) การวิเคราะห์เมตตาคือ เป็นการสังเคราะห์ผลการวิจัยที่ไม่ได้ตัดสินคุณภาพผลการวิจัยที่นำมาวิเคราะห์ก่อนการดำเนินการ กล่าวคือ ผลการวิจัยที่นำมาวิเคราะห์นั้นไม่ต้องการคัดเลือกคุณภาพโดยเกณฑ์ที่สร้างขึ้นก่อน เช่น วิธีการวิจัย รูปแบบการวิจัย วิธีการวัดค่าตัวแปร หรือการจัดกระทำตัวแปร ซึ่งการสังเคราะห์ผลการวิจัยแบบอื่น ผู้วิจัยจะตัดสินคุณภาพของงานวิจัยก่อนการดำเนินการ ถ้างานวิจัยมีคุณภาพต่ำก็จะตัดออก โดยที่การวิเคราะห์เมตตามีความเชื่อว่า งานวิจัยต่าง ๆ ไม่มีความสมบูรณ์ หรือ ถูกต้อง ยังมีคุณค่าบางอย่างที่สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ แต่ความบกพร่องเหล่านั้นจะนำมาพิจารณาในภายหลัง ไม่ใช่พิจารณาก่อนแล้วคัดเลือกตัดออกไปก่อนที่จะมีการวิเคราะห์ ซึ่ง Glass (1982) เชื่อว่างานวิจัยที่ออกแบบวิจัยดี และ ไม่ดีจะให้ผลการวิจัยแตกต่างกันไม่มาก

(3) การวิเคราะห์เมตตาคือ เป็นการสังเคราะห์ผลการวิจัย เพื่อหาขนาดอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามเป็นปริมาณที่ชัดเจน ขณะที่การสังเคราะห์ผลการวิจัยแบบอื่นไม่สามารถเสนอผลการสังเคราะห์ที่เป็นปริมาณที่ชัดเจน เพียงเสนอว่าตัวแปรอิสระมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามหรือไม่เท่านั้น และไม่จำเป็นที่การวิเคราะห์เมตตาคือจะต้องวิเคราะห์ผลการวิจัยที่มีลักษณะเหมือนกันทุกด้าน

4) ขั้นตอนและสถิติสำหรับการวิเคราะห์เมตตาคือ

หลักการในการสังเคราะห์งานวิจัยด้วยวิธีการวิเคราะห์อภิมานนั้น เป็นการใช้กระบวนการทางสถิติมาวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อตอบประเด็นปัญหาได้แก่ 1) คำนวณมาตรฐานที่เป็นผลการวิจัยจากการที่งานวิจัยมาสังเคราะห์ ทุกเรื่องมีค่าใกล้เคียงกันหรือไม่ ถ้าใกล้เคียงกันจะสามารถสังเคราะห์สรุปรวมผลการวิจัยได้อย่างไร ประเด็นการวิเคราะห์นี้เรียกว่าการบรรยาย 2) หากค่าคำนวณมาตรฐานที่เป็นผลการวิจัยจากการที่งานวิจัยมาสังเคราะห์ทุกเรื่องนั้น มีค่าแตกต่างกันมีปริมาณความแปรปรวนมากน้อยเพียงไร และเป็นความแปรปรวนชนิดที่มีระบบ หรือ

ความแปรปรวนจากความคลาดเคลื่อน (Systematic Variance) ซึ่งเรียกการวิเคราะห์ในลักษณะนี้ว่า เป็นการวิเคราะห์แบบแยกส่วน และ 3) การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบว่ามีปัจจัยใดอธิบายความแปรปรวนในดัชนีมาตรฐานได้บ้าง ผลจากการวิเคราะห์ในตอนนี้จะแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ในเงื่อนไขที่แตกต่างกัน ซึ่งการวิเคราะห์ในลักษณะนี้เรียกว่าการอธิบาย และการวิเคราะห์ว่ามีตัวแปรปรับ (Moderate Variable) ตัวใดบ้าง ที่มีอิทธิพลทำให้ดัชนีขนาดอิทธิพลและดัชนีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าแตกต่างกัน ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลนี้ได้มาจากการบูรณาการงานวิจัยหลายเรื่อง ที่สามารถดำเนินการได้แต่ในงานวิจัยที่เป็นการสังเคราะห์ผลงานวิจัยที่มีลักษณะเป็นการวิเคราะห์ห่อภิณเพียงอย่างเดียวเท่านั้น

1.4.4.2 หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกรงานวิจัย

นักวิจัยที่มีทักษะในการค้นหางานวิจัย อาจสามารถค้นหาเอกสารจากฐานข้อมูล Online หรือห้องสมุดต่าง ๆ ได้อย่างมากมาย ดังนั้นจึงอาจมีความหนักใจว่า จะตัดสินใจว่าเอกสารใดมีความเกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการจะวิจัย เกี่ยวกับหลักการในการคัดเลือกเอกสารที่จะนำมาประมวลเอกสาร

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2548) ได้เสนอวิธีการคัดเลือกเรื่องที่จะนำมาใช้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 คู่มือเรื่องงานวิจัยเป็นอันดับแรก โดยคู่มือเรื่องงานวิจัยที่ปกด้านหน้า ชื่อเรื่องงานวิจัยมักจะสะท้อนรูปแบบการวิจัยว่า เป็นการสำรวจที่เป็นข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับปรากฏการณ์นั้น ๆ หรือเป็นการวิจัยขั้นสูง เช่น การวิจัยความสัมพันธ์เปรียบเทียบ หรือ การวิจัยเชิงทดลอง ที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม หรือข้อมูลในเชิงความเป็นสาเหตุและผล งานวิจัยในสาขาจิตพฤติกรรมศาสตร์ มักเป็นงานวิจัยที่ต้องการค้นหาความเป็นสาเหตุและผล จึงต้องใช้เอกสารที่เป็นงานวิจัยขั้นสูงมาประมวลเอกสาร ดังนั้น ชื่องานวิจัยขั้นสูงมักเป็นชื่อที่แสดงความเป็นสาเหตุและผล หรือมักเรียกกันว่า “ปรบมือสองข้าง” ชื่องานวิจัยจึงต้องมีทั้งกลุ่มตัวแปรเชิงเหตุและตัวแปรเชิงผล เช่น ปัจจัย (กลุ่มตัวแปรเชิงเหตุ) เกี่ยวกับ (กลุ่มตัวแปรเชิงผล) ใน (กลุ่มตัวอย่าง) หรือ ปัจจัยเชิงเหตุแบบบูรณาการระหว่าง (กลุ่มตัวแปรเชิงเหตุที่ 1) (กลุ่มตัวแปรเชิงเหตุที่ 2) และ (กลุ่มตัวแปรเชิงเหตุที่ 3) ที่เกี่ยวกับ (กลุ่มตัวแปรเชิงผล) ใน (กลุ่มตัวอย่าง) เป็นต้น

ขั้นที่ 2 นักวิจัยนำงานวิจัยที่เลือกไว้แล้ว มาเปิดอ่าน โดย ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2548) เสนอว่า ควรอ่านที่บทคัดย่อก่อน เพราะบทคัดย่อ โดยเฉพาะในสาขาจิตพฤติกรรมศาสตร์ มักให้รายละเอียดต่าง ๆ ที่อาจเรียกว่าเป็น “รายงานการวิจัยย่อ” มากกว่า “บทคัดย่อ” ซึ่งให้ข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรอิสระและตัวแปรตามต่าง ๆ ในงานวิจัย ดังนั้นจึงช่วยให้นักวิจัยทราบว่า ผู้วิจัยเรื่องนี้ใช้ตัวแปรอิสระอะไรบ้างในด้านจิตลักษณะ ใช้ตัวแปรอิสระอะไรบ้างในด้านสถานการณ์ และ

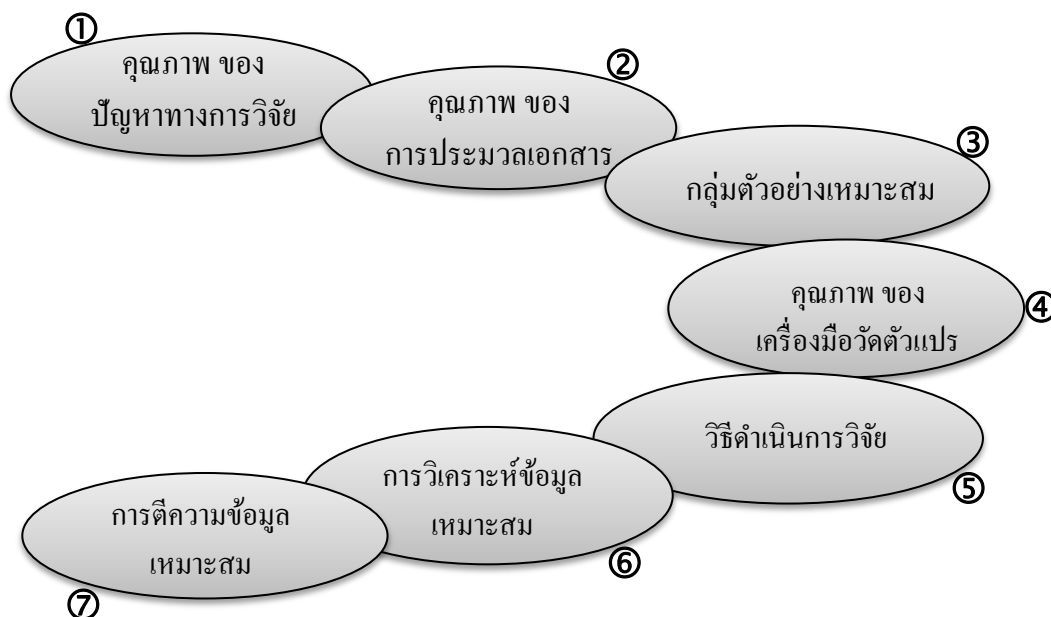
ศึกษาตัวแปรตามอะไรบ้าง ถ้าพบว่าในงานวิจัยนี้ มีตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่เราต้องการศึกษา ก็ให้นักวิจัยข้ามไปขั้นที่ 3 ได้ แต่ถ้าไม่พบว่า มีตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่เราต้องการศึกษา ก็ให้คัดงานเรื่องนี้ออกได้ อย่างไรก็ตามบทคัดย่องานวิจัยในหลายมหาวิทยาลัยนั้น เป็นบทคัดย่อจริง ๆ ที่ให้รายละเอียดไม่เพียงพอที่จะคัดเลือกงานวิจัยได้ ถ้าพบบทคัดย่อเช่นนี้ให้ใช้วิธีการขั้นที่ 3 ประกอบการตัดสินใจคัดเลือกงานวิจัยนั้นด้วย

ขั้นที่ 3 นักวิจัยควรจะไปดูภาพความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในงานวิจัย สำหรับงานวิจัยในสาขาจิตพฤติกรรมศาสตร์ ภาพนี้มักจะอยู่บทที่ 1 ตอนท้าย ในส่วนของตัวแปร และนิยามปฏิบัติการ งานวิจัยที่ควรคัดเลือกไว้ คืองานวิจัยที่แสดงภาพความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามของงานวิจัยนั้น ๆ ในระยะ 10 ปีที่ผ่านมางานวิจัยในสาขาจิตพฤติกรรมศาสตร์มักใช้รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยมเป็นพื้นฐานของกรอบตัวแปรต่าง ๆ ในงานวิจัย

ขั้นที่ 4 เป็นการตรวจสอบความน่าเชื่อถือ ว่างานวิจัยนี้น่าเชื่อถือมากน้อยเพียงใด โดยพิจารณาจากข้อ 7 ห่วง (ภาพที่ 1.1) ที่ใช้ในการประเมินงานวิจัย ได้แก่ ห่วงแรก คุณภาพของปัญหางานวิจัยว่ามีความคมชัดมากน้อยเพียงใด เหมาะสมที่จะเป็นคำถามทางการวิจัยหรือไม่ ห่วงที่สองคุณภาพของการประมวลเอกสารงานวิจัยนั้น ๆ ห่วงที่สาม กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม คือเหมาะสมทั้งวิธีการสุ่มโดยเฉพาะงานวิจัยความสัมพันธ์เปรียบเทียบ ควรใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างที่มีการควบคุมเคร่งครัด โดยไม่ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย และขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ห่วงที่สี่คุณภาพเครื่องมือวัดตัวแปร เครื่องมือวัดได้มีการสร้างอย่างถูกต้องตามทฤษฎี หรือหลักการ มีนิยามปฏิบัติการที่ชัดเจน มีการทดลองใช้และหาคุณภาพหรือไม่อย่างไร ห่วงที่ห้า วิธีการดำเนินการวิจัยมีความรัดกุมและเป็นมาตรฐานอย่างไร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเก็บข้อมูล ห่วงที่หก การวิเคราะห์ข้อมูลเหมาะสม คือ มีความเหมาะสมกับสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างไร ใช้สถิติอะไรและในระดับใดที่จะได้ผลการวิจัยที่น่าเชื่อถือและมีคุณประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคคลและสังคม และห่วงสุดท้าย คือ การตีความข้อมูล ผู้วิจัยเพียงแต่ “รายงาน” ข้อมูลหรือมีการ “ตีความข้อมูล” อย่างไร และการตีความนั้นชี้แนะทางการพัฒนาที่มาจากพื้นฐานของงานวิจัยหรือไม่

โดยงานวิจัยแต่ละรูปแบบมีจุดสำคัญที่ต้องพิจารณาต่างกัน เช่น งานวิจัยความสัมพันธ์เปรียบเทียบ จุดที่ต้องดูคือ การสุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง และการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือวัด ส่วนงานวิจัยเชิงทดลอง จุดที่ต้องดู คือ การสร้างการจัดทำ รูปแบบการทดลอง และการตรวจสอบการกระทำ เป็นต้น ส่วนที่ต้องดูในทุกงานวิจัย คือ การประมวลเอกสาร การวิเคราะห์ข้อมูล และตีความผลวิจัย เป็นต้น งานวิจัยที่มีความน่าเชื่อถือมาก มักให้ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่น่าเชื่อถือมาก ผู้วิจัยควรเลือกใช้งานวิจัยที่มีความน่าเชื่อถือมากเท่านั้น

ขั้นที่ 5 เมื่อผ่าน 4 ขั้นตอนนี้แล้ว นักวิจัยสามารถมั่นใจได้ว่า งานวิจัยที่จะนำมาประมวลเอกสารนั้น เป็นงานที่มีคุณภาพ น่าเชื่อถือ จึงเป็นพื้นฐานที่มั่นคงให้นักวิจัยศึกษาต่อยอดได้ ดังนั้นในขั้นนี้ นักวิจัยสามารถประมวลเอกสารจากตารางผลการวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัยนั้น ๆ ได้ซึ่งวิธีการอ่านข้อมูลจากตารางผลการวิเคราะห์ข้อมูล



ภาพที่ 1.1 ภาพไข่ 7 ห่วง

แหล่งที่มา: ดวงเดือน พันธุนาวัน, 2543.

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าการคัดเลือกงานวิจัยที่ควรใช้ในการประมวลเอกสาร ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้น จะทำให้นักวิจัยมีหลักการในการคัดเลือก (ดวงเดือน พันธุนาวัน, 2551: 104-127) เพราะในการทำวิจัยเป็นการสร้างองค์ความรู้เพื่อประยุกต์ใช้องค์ความรู้ในการพัฒนาบุคคลและสังคม ตลอดจนการทำวิจัยยังเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของการประเมินคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาต่างๆ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องทำงานวิจัยที่มีคุณภาพสูงและมุ่งสู่ความเป็นเลิศให้มากยิ่งขึ้นในอนาคต

1.5 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี 3 ประเภท ได้แก่

1) ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ การสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้า และการสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้าง

2) ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ พฤติกรรมการทำงานของคน ที่แบ่งเป็น 4 ประเภท ได้แก่ 1) พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม 2) พฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย 3) พฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นพลเมืองดี และ 4) พฤติกรรมการทำงานที่ช่วยรักษาสภาพแวดล้อม

3) ตัวแปรปรับ (Moderating Variables) ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ตัวแปรแบ่งกลุ่มย่อย ดังนี้

(1) ตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลัง ของกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย ได้แก่ รวมเพศ อายุ รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน และ ระดับการศึกษา

(2) ตัวแปรลักษณะของงานวิจัย ได้แก่ เพศของนักวิจัย ปีที่พิมพ์ และงานวิจัยในประเทศ/ต่างประเทศ

1.6 นิยามปฏิบัติการของตัวแปรที่ศึกษา

การสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้าและคนรอบข้าง หมายถึง ความรู้สึก และการรับรู้ของบุคคล ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อยู่รอบ ๆ ตัวบุคคลในฐานะที่ต่างกันออกไป ตามตำแหน่งและหน้าที่ของตนเองในองค์กร เป็นผลมาจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน การเห็นแบบอย่างที่ดีของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านอารมณ์ เช่น ความภาคภูมิใจ เอาใจใส่ ความห่วงใย ฯลฯ ด้านข้อมูลข่าวสาร เช่น การให้ข้อมูลย้อนกลับหลังการทำงานและด้านวัสดุ อุปกรณ์ สิ่งของต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงาน ทั้งสามด้านนี้ จะเป็นสิ่งที่สนับสนุนให้กับลูกน้อง เกิดความสะดวกสบายในการทำงานและดำเนินชีวิตแต่ละวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งยังสร้างความมั่นใจให้เกิดขึ้นเพื่อที่สามารถพร้อมรับกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้

พฤติกรรมการทำงานของคน หมายถึง พฤติกรรมการทำงานโดยทั่วไป หมายถึง พฤติกรรมที่เราสมควรที่จะทำในการทำงาน การกระทำที่บุคคลแสดงออก รวมถึงลักษณะการกระทำที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึก และพฤติกรรม ในการทำงานที่ดี/ไม่ดี จะเป็นพฤติกรรมการทำงานที่สามารถแบ่งเป็น 4 ประเภท ได้แก่

1) พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรม 4 ประเภท ได้แก่ 1) พฤติกรรมตามจรรยาในอาชีพของตน 2) พฤติกรรมการบริหาร การปกครอง การใช้พระเดชพระคุณ ของหัวหน้าต่อลูกน้อง 3) พฤติกรรมทางศาสนา ที่เกี่ยวกับการทำงาน เช่น พฤติกรรมตามบารมี 10 ประการ พฤติกรรมอิทธิบาท 4 และ 4) พฤติกรรมทำงานเพื่องาน (เงินสำคัญเป็นรอง)

2) พฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย หมายถึง พฤติกรรมการทำงานที่บุคคลมีความระมัดระวังในการทำงาน ไม่ประมาท ไม่สร้างความเสียหายให้เกิดจากอุบัติเหตุไม่ก่อให้เกิดการสูญเสียทั้งในชีวิตและทรัพย์สินของตนเองและส่วนรวม พร้อมทั้งสร้างความปลอดภัยให้เกิดขึ้นขณะทำงาน รวมถึงการปราศจากอันตรายที่มีโอกาสจะเกิดขึ้นจากการทำงาน

3) พฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดี หมายถึงพฤติกรรมที่ไม่เป็นทางการ พนักงานให้ความร่วมมือ ให้ความช่วยเหลือ และความเป็นมิตรระหว่างบุคคลเพื่อพัฒนาเพื่อนร่วมงาน ซึ่งปรากฏอยู่ในการปฏิบัติงานในที่ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นในโรงงาน ในหน่วยงานรัฐบาลหรือในองค์กรต่าง ๆ

4) พฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัดทรัพยากร หมายถึง พฤติกรรมการเสริมสร้างจิตสำนึกที่ดีให้กับบุคคลในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นอยู่ในตำแหน่งใดในองค์กร ในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าซึ่งเป็นการสร้างจิตสำนึกของความประหยัดโดยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสูงทั้งนี้คนในการจะต้องให้ความร่วมมือด้วย

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

ตัวแปรปรับ (Moderating Variable) หมายถึง ตัวแปรในการวิเคราะห์ห่อถักาน ที่มีผล หรือส่งผลทางตรงต่อความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ กับ ตัวแปรตาม ซึ่งในการวิเคราะห์งานวิจัยนี้ใช้ตัวแปรปรับในการแบ่งกลุ่มย่อย ได้แก่ ตัวแปรลักษณะชีวสังคมภูมิหลัง และตัวแปรลักษณะงานวิจัย

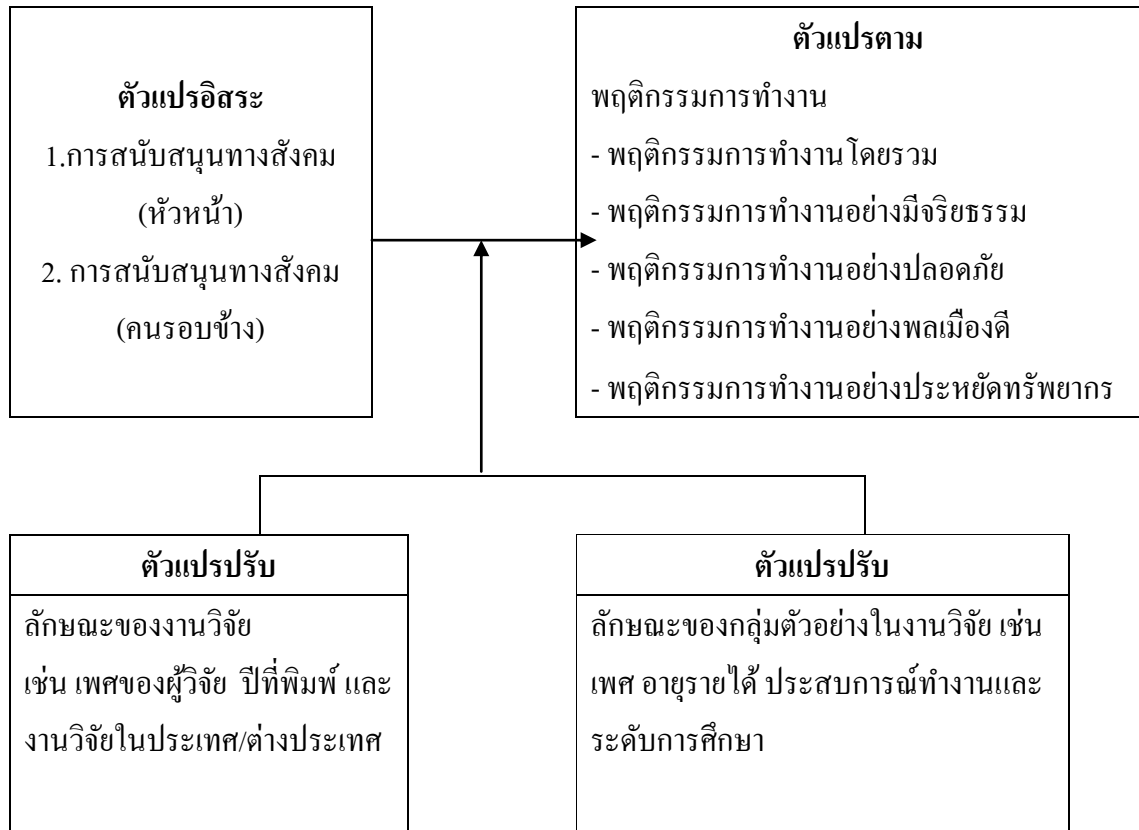
ลักษณะงานวิจัย หมายถึง ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับรายงานการวิจัยซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านการพิมพ์และผู้วิจัย และด้านเนื้อหาสาระงานวิจัย

1.7.1 ด้านการพิมพ์ มีข้อมูลประกอบด้วย ปีที่พิมพ์งานวิจัย หมายถึง ปีที่มีการตีพิมพ์เอกสารเพื่อเผยแพร่ เพศของผู้วิจัย หมายถึง เพศชาย หรือ เพศหญิง (หัวหน้าโครงการวิจัยในข้อมูลที่นำมาจากงานวิจัย และ นักศึกษา ที่ทำภาคนิพนธ์ วิทยานิพนธ์) สาขาที่จบการศึกษาสูงสุดของผู้วิจัย หมายถึง การศึกษาสูงสุดของผู้วิจัยระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก สาขาที่จบการศึกษาสูงสุดของผู้วิจัย หมายถึง ผู้วิจัยที่จบการศึกษาสูงสุดจากสาขาทางด้านวิทยาศาสตร์ และด้านสังคมศาสตร์

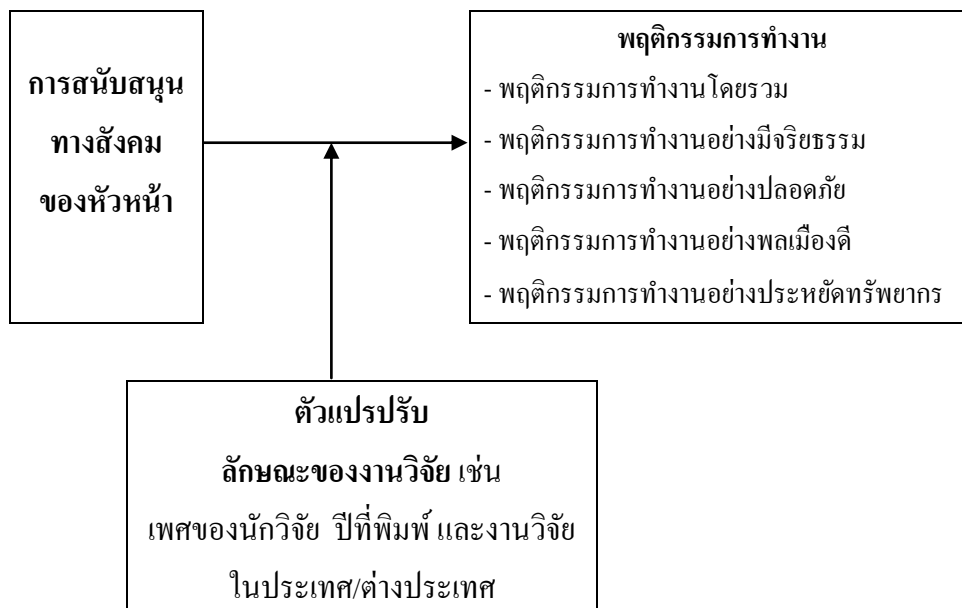
1.7.2 ด้านเนื้อหาสาระของงานวิจัย ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ ประเภทของงานวิจัย ระดับตัวแปรประเภทของตัวแปรตาม วิธีการสุ่ม ลักษณะกลุ่มตัวอย่าง พื้นที่ของกลุ่มตัวอย่าง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง คุณภาพแบบวัด

- 1) ประเภทของงานวิจัย หมายถึง ลักษณะของงานที่ศึกษาว่าเป็น วิทยานิพนธ์ ภาคนิพนธ์ ปรินิพนธ์ หรือ รายงานการวิจัย
- 2) ประเภทของตัวแปรตาม หมายถึง ปฏิบัติเพื่อตนเอง ปฏิบัติเพื่อผู้อื่น ปฏิบัติเพื่อตนเองและผู้อื่น
- 3) ชื่อกลุ่มตัวแปรตาม หมายถึง พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม พฤติกรรมการทำงานด้วยความปลอดภัย พฤติกรรมการทำงานอย่างเป็นพลเมืองที่ดี พฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัดทรัพยากร
- 4) วิธีการสุ่ม หมายถึง ลักษณะการสุ่มตัวอย่างของงานวิจัย เช่น สุ่มแบบ Specific Sampling สุ่มแบบ Simple Random Sampling สุ่มแบบ Stratified Quota Random Sampling สุ่มแบบ Quota Random Sampling สุ่มแบบ Stratified-Accidental Sampling
- 5) จำนวนชั้นการสุ่ม หมายถึง จำนวนชั้นการสุ่มระบุในงานวิจัยแต่ละเรื่อง
- 6) ลักษณะกลุ่มตัวอย่าง หมายถึง กลุ่มตัวอย่างการวิจัยที่เป็น ข้าราชการ พนักงานทั้งภาครัฐและเอกชน
- 7) จำนวนกลุ่มตัวอย่าง หมายถึง จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
- 8) พื้นที่กลุ่มตัวอย่าง หมายถึง การศึกษาวิจัยในพื้นที่ กทม. กทม.และปริมณฑล ต่างจังหวัด ทัวประเทศ หรือ ต่างประเทศ
- 9) ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ หมายถึง ตัวแปรอิสระและค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดตัวแปรอิสระ ค่าความเชื่อมั่นของพฤติกรรมโดยแบ่งเป็นพฤติกรรมย่อย ที่ 1, 2, 3 พร้อมระบุค่าความเชื่อมั่น

1.8 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.2 กรอบแนวคิดและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในงานวิจัยนี้

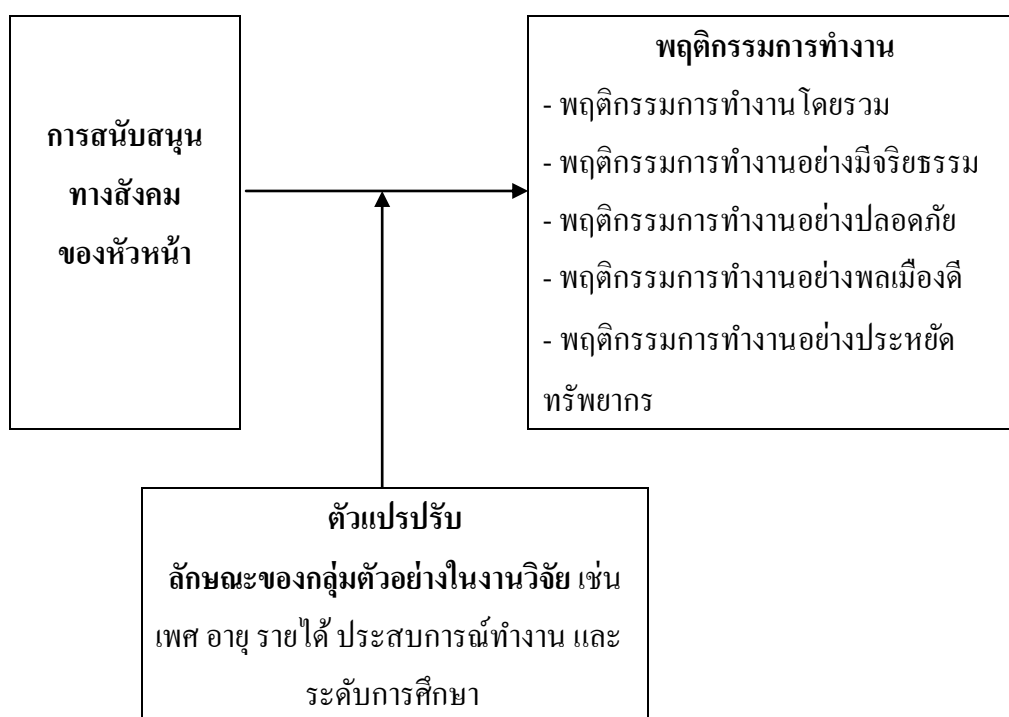


ภาพที่ 1.3 กรอบตัวแปรอธิบายสมมติฐานที่ 1

1.9 สมมติฐานในการวิจัย

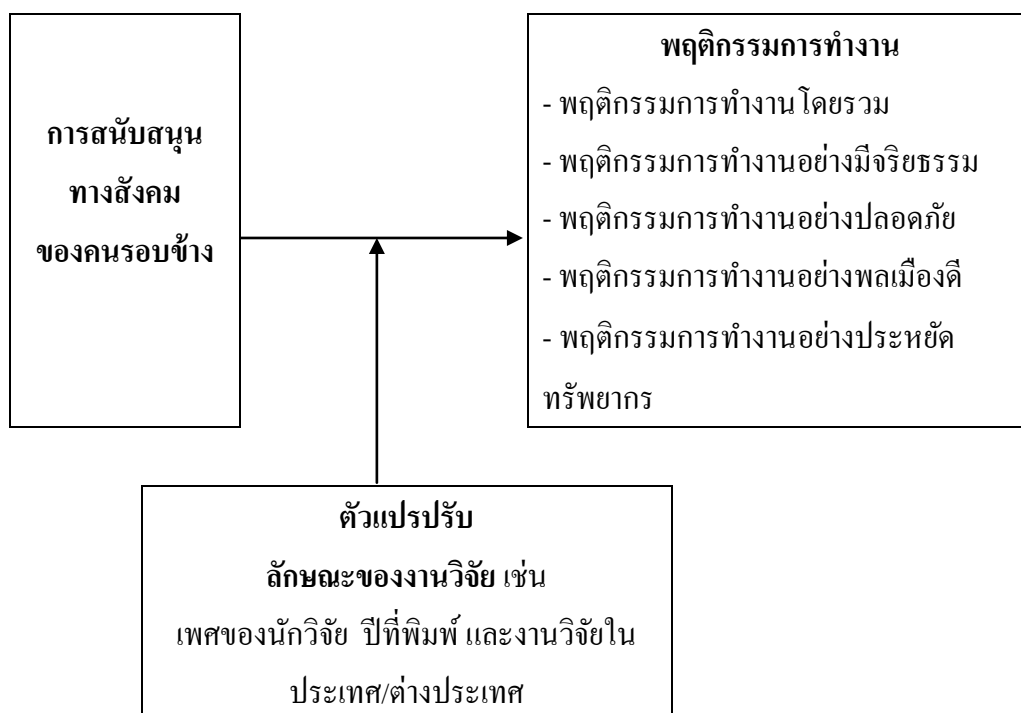
สมมติฐานที่ 1 การสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับ พฤติกรรมการทำงานโดยรวม พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม พฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย พฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดี หรือพฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัคทรัพยากร ความสัมพันธ์นี้อาจแปรเปลี่ยนไปตาม ลักษณะของงานวิจัยที่เป็นตัวแปรปรับ

สมมติฐานที่ 2 การสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับ พฤติกรรมการทำงานโดยรวม พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม พฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย พฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดี หรือพฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัคทรัพยากร ความสัมพันธ์นี้อาจแปรเปลี่ยนไปตาม ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยที่เป็นตัวแปรปรับ



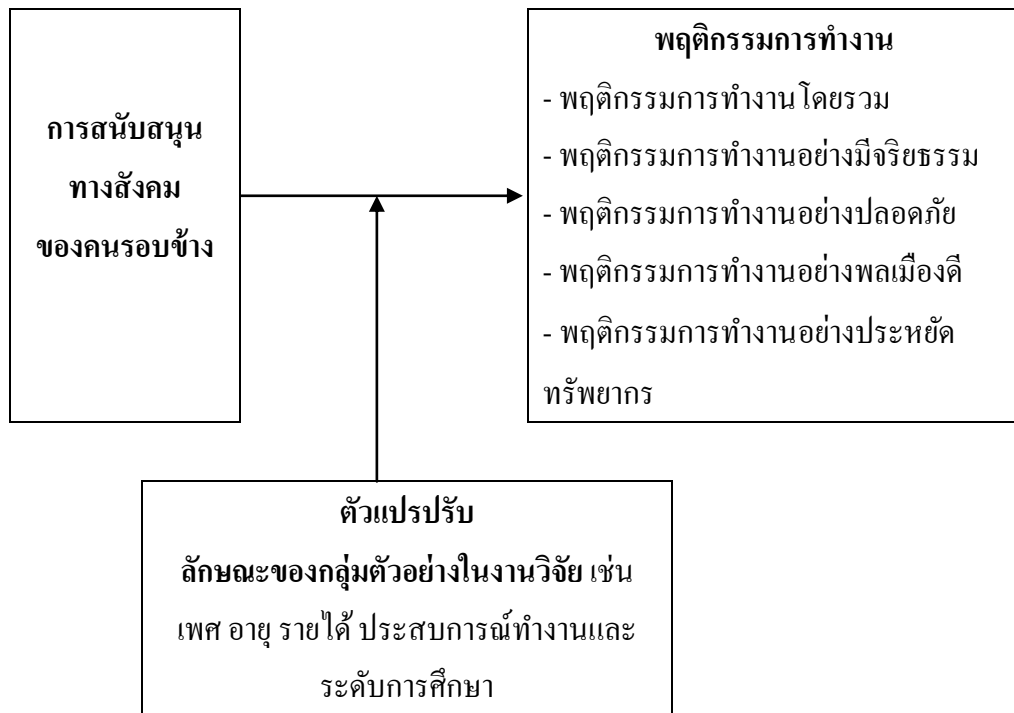
ภาพที่ 1.4 กรอบตัวแปรอธิบายสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 3 การสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้างมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับ พฤติกรรมการทำงานโดยรวม พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม พฤติกรรมการทำงานอย่าง ปลอดภัย พฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดี หรือพฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัดทรัพยากร ความสัมพันธ์นี้อาจแปรเปลี่ยนไปตาม ลักษณะของงานวิจัยที่เป็นตัวแปรปรับ



ภาพที่ 1.5 กรอบตัวแปรอธิบายสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานที่ 4 การสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้างมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับ พฤติกรรมการทำงานโดยรวม พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม พฤติกรรมการทำงานอย่าง ปลอดภัย พฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดี หรือพฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัดทรัพยากร ความสัมพันธ์นี้อาจแปรเปลี่ยนไปตามลักษณะของกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยที่เป็นตัวแปรปรับ



ภาพที่ 1.6 กรอบตัวแปรอธิบายสมมติฐานที่ 4

บทที่ 2

วิธีการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “การสังเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการสนับสนุนทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ด้วยวิธีวิเคราะห์ห่อภิมาณ” เป็นการสังเคราะห์งานวิจัยด้วยวิธีการวิเคราะห์ห่อภิมาณ (Meta-analysis) เพื่อสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิเคราะห์ห่อภิมาณงานวิจัยที่ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าและคนรอบข้าง กับพฤติกรรมการทำงานของบุคคลระหว่างปี พ.ศ. 2542-2557 โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

2.1 กลุ่มตัวอย่างงานวิจัย

กลุ่มตัวอย่างงานวิจัยครั้งนี้คือ วิทยานิพนธ์ ภาคนิพนธ์ หรือ ปริญญานิพนธ์ ในระดับบัณฑิตศึกษา รวมถึงงานวิจัยของหน่วยงานต่าง ๆ ที่ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์การสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้า และคนรอบข้างที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ที่แล้วเสร็จและพิมพ์เผยแพร่ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542-2557 จำนวนรวมทั้งหมด 53 เล่มซึ่งคัดเลือกโดยใช้วิธีตามเกณฑ์ในการคัดเลือก ดังนี้

2.1.1 เป็นงานวิจัยประเภทศึกษาความสัมพันธ์เปรียบเทียบ (Comparative-correlation Study) โดยมีลักษณะการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าและคนรอบข้างเป็นตัวแปรอิสระ และพฤติกรรมการทำงานของบุคคล เป็นตัวแปรตามซึ่งวัดจากผู้ตอบคนเดียวกัน โดยใช้แบบวัดชนิดมาตราประเมินรวมค่า (Summated Rating Scales)

2.2.2 มีกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยไม่ต่ำกว่า 200 คน

2.2.3 มีวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างเป็นระบบ เช่น Quota Random Sampling และ Stratified Quota Random Sampling เป็นต้น

2.2.4 เป็นงานวิจัยที่มีการรายงานสถิติพื้นฐาน และ สถิติที่เป็นการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่เพียงพอต่อการนำไปใช้ในการคำนวณค่าดัชนีมาตรฐาน ได้แก่ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (n) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Product Moment Correlation) ค่า F (F-test)

2.2.5 เป็นงานวิจัยที่เกี่ยวกับจิตพฤติกรรมศาสตร์และสาขาที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ

2.2 ขั้นตอนการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างงานวิจัย

ในการคัดเลือกรายงานวิจัยที่จะใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างนั้น ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

2.2.1 สืบค้นรายชื่อรายงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้าและคนรอบข้างที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของคนอื่น จากวารสารทางการศึกษา รายงานผลการวิจัยจากหน่วยงานต่างๆ ฐานข้อมูลออนไลน์ของสถาบันการศึกษาต่างๆ บทคัดย่อ ภาคนิพนธ์วิทยานิพนธ์ และปริญญานิพนธ์ ของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ โดยใช้หัวข้อเรื่องในการสืบค้นว่า “พฤติกรรมการทำงาน” “ผลการปฏิบัติงาน” และ “ประสิทธิภาพ/ผลในการทำงาน” แล้วนำข้อมูลที่ได้มาทำการสังเคราะห์

2.2.2 สืบค้นเอกสารงานวิจัย วิทยานิพนธ์ ภาคนิพนธ์ และปริญญานิพนธ์ ที่ได้ทำการสืบค้นจากในข้อ 1 จากเล่มที่ได้มีการตีพิมพ์เผยแพร่

2.2.3 เมื่อได้ภาคนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ และปริญญานิพนธ์ ที่มีตัวแปรสอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการศึกษาจากการสืบค้นเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ขั้นตอนต่อไปเป็นการเก็บข้อมูลเนื้อหาภายในตัวเล่มงานวิจัยนั้น ๆ ว่ามีคุณสมบัติตามเกณฑ์ในการคัดเลือกรายงานวิจัยตามที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยมีรายงานการวิจัยที่ผ่านเกณฑ์ดังกล่าวจำนวน 40 เล่ม และเป็นภาคนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ และปริญญานิพนธ์มากกว่ารายงานการวิจัย

2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสรุปรายงานการวิจัยซึ่งเป็นแบบฟอร์มบันทึกรายละเอียดเกี่ยวกับรายงานการวิจัย โดยดัดแปลงมาจากแบบสรุปรายงานการวิจัยของ นางลักขณ์ วิรัชชัย และ สุวิมล ว่องวานิช (2542) และมะลิวัลย์ หงษ์สุวรรณ (2550) ซึ่งผู้วิจัยได้ดัดแปลงให้เป็นแบบสรุปรายงานการวิจัยที่สอดคล้องกับประเด็นการวิจัยที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา เพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูลและบันทึกรายละเอียดต่าง ๆ ของงานวิจัยที่จำเป็นสำหรับนำมาสังเคราะห์งานวิจัยด้วยวิธีการวิเคราะห์ห่อภิมาณประกอบด้วย 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นแบบบันทึกข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับรายละเอียดของงานวิจัย ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับผู้วิจัย และ ระเบียบวิธีวิจัย

ส่วนที่ 2 เป็นแบบบันทึกข้อมูลที่เป็นการรายงานค่าทางสถิติที่จะใช้สำหรับการวิเคราะห์อภิमान และ ผลการวิจัยในการสร้างแบบสรุปรายงานการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาจากเอกสารทางวิชาการ บทความ รายงานการวิจัย ที่ใช้เทคนิควิธีการสังเคราะห์งานวิจัยด้วยวิธีการวิเคราะห์อภิमान โดยศึกษารูปแบบของงานวิจัยนั้น ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดข้อคำถามในแบบสรุปรายงานการวิจัย

2) สร้างแบบสรุปรายงานการวิจัย จากนั้นนำแบบสรุปรายงานการวิจัยไปทดลองใช้บันทึกงานวิจัยจำนวน 5 เรื่อง เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของภาษา และความครอบคลุมในการเก็บข้อมูลรายงานการวิจัยก่อนจะนำมาปรับปรุงให้มีความชัดเจน และครอบคลุมประเด็นที่ต้องการศึกษามากขึ้น

3) นำแบบบันทึกสรุปรายงานการวิจัยไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และความครอบคลุมของตัวแปรสรุปรายงานการวิจัย แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามข้อเสนอแนะอีกครั้งก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้า กับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล และ การสนับสนุนจากคนรอบข้างกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

2.4.1 สืบค้นรายชื่องานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้า กับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล และการสนับสนุนทางสังคมจากคนรอบข้าง กับพฤติกรรมการทำงาน จากเอกสารทางการศึกษา รายงานการวิจัย บทความย่อภาคินพนธ์ วิทยานิพนธ์ ปริญญานิพนธ์ของมหาวิทยาลัย และสถาบันการศึกษาต่าง ๆ รวมทั้งจากรายงานการวิจัยของหน่วยงานต่าง ๆ แล้วติดตามเอกสารที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่เหล่านั้นมาทำการสังเคราะห์

2.4.2 สืบค้นรายชื่องานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้า กับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล และการสนับสนุนทางสังคมจากคนรอบข้าง กับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล จากระบบฐานข้อมูลออนไลน์ของมหาวิทยาลัย และ หน่วยงานทางการศึกษาต่าง ๆ รวมทั้งระบบฐานข้อมูลของหน่วยงานองค์ภาครัฐที่ให้บริการสืบค้นข้อมูลผ่าน

ระบบอินเทอร์เน็ต โดยใช้คำในการสืบค้นว่า “พฤติกรรมการทำงาน” “ผลการปฏิบัติงาน” และ “ประสิทธิภาพ/ประสิทธิผลในการทำงาน”

2.4.3 ตำราผลงานวิจัยที่ได้สืบค้นเป็นที่เรียบร้อยแล้วโดยการหาเอกสารที่ได้รับการตีพิมพ์ของรายงานการวิจัยนั้น ๆ หรือ ถ้าเป็นรายงานการวิจัยที่ได้จากการสืบค้นจากทางระบบฐานข้อมูลออนไลน์ผ่านอินเทอร์เน็ต จะต้องค้นหาข้อมูลให้ได้รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ (Full Text)

2.4.4 ทำการศึกษารายงานวิจัยเล่มนั้นโดยการอ่าน และ ตรวจสอบเนื้อหาภายในเล่ม คุณสมบัติตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ หากงานวิจัยเล่มดังกล่าวมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ ทั้งระเบียบวิธีวิจัย กลุ่มตัวอย่าง มีความครบถ้วนสมบูรณ์เพียงพอที่จะนำมาสังเคราะห์งานวิจัยได้ ก็จะนำงานวิจัยดังกล่าวไปเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาต่อไป

2.4.5 ทำการอ่านงานวิจัยโดยละเอียดแล้วสรุปข้อมูลงานวิจัย และบันทึกผลที่ได้ลงในแบบสรุปรายงานการวิจัย

2.4.6 เตรียมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ ในการลงรหัสตัวแปรลงในแบบคู่มือการลงรหัสข้อมูลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ทำการลงรหัสข้อมูลและบันทึกข้อมูลลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรม SPSS เพื่อใช้ในการประมาณค่าดัชนีมาตรฐาน หลังจากนั้นทำการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่บันทึก แก้ไขข้อมูลที่บันทึกผิดพลาดในการประมาณค่าดัชนี

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในรายงานการสังเคราะห์งานวิจัยนี้ จำแนกออกเป็น 3 ตอนใหญ่ ๆ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของรายงานการวิจัย ในการศึกษาการกระจายของรายงานการวิจัยตามตัวแปรต่างๆ โดยใช้ความถี่ และ ร้อยละ ส่วนตัวแปรที่มีมาตรวัดเป็นแบบมาตรช่วง เช่น กลุ่มตัวอย่าง จำนวนหน้าของรายงานการวิจัย ใช้วิธีการคำนวณค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.5.2 การวิเคราะห์อภิมานโดยการประมาณค่าดัชนีมาตรฐานสำหรับงานวิจัย โดยการวิเคราะห์ในแต่ละเรื่อง ใช้รูปแบบของการวิเคราะห์ค่าขนาดอิทธิพล การวิเคราะห์สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistic) เพื่อให้ทราบลักษณะการแจกแจงของค่าดัชนีมาตรฐาน เพื่อให้ทราบค่าเฉลี่ย การกระจาย ความเบ้ และ ความโด่ง

2.5.3 เป็นการวิเคราะห์เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าขนาดอิทธิพล โดยเป็นการจำแนกตามตัวแปร ลักษณะงานวิจัย และตัวแปรปรับ ในการวิเคราะห์ เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่า

ขนาดอิทธิพลระหว่างกลุ่มการวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์สองแบบ คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA) และทำการทดสอบความเป็นเอกพันธ์ของความแปรปรวน (Homogeneity of Variance) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อตกลงเบื้องต้น

ผู้วิจัยคำนวณค่าขนาดอิทธิพลใน 2 กรณี คือ

กรณีที่ 1 เป็นการประมาณค่าอิทธิพล (d) จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) โดยใช้สูตรดังนี้

$$d = \sqrt{\frac{n-2}{n}} \left[\frac{2r}{\sqrt{1-r^2}} \right]$$

โดยที่

d = ค่าขนาดอิทธิพล

n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

r = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

กรณีที่ 2 เป็นการประมาณค่าขนาดอิทธิพล (d) จากค่าสถิติ F

ในกรณีที่มีการวิเคราะห์ความแปรปรวนเมื่อมีกลุ่มตัวอย่าง K กลุ่ม West and Wirachai (1984) ได้พัฒนาสูตรการประมาณค่าขนาดอิทธิพล (d) ดังนี้

$$d = 2f \sqrt{\frac{3(k-1)}{k+1}}$$

$$\text{เมื่อ } f = \frac{n^2}{1-n^2} \text{ และ } n^2 = \frac{f(k-1)}{F(k-1) + (n-k)}$$

โดยที่

d = ค่าขนาดอิทธิพล

F = ค่าสถิติ F

บทที่ 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยเรื่อง “การสังเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล” เป็นการสังเคราะห์เฉพาะงานวิจัยทางด้านจิตพฤติกรรมศาสตร์ ซึ่งเป็นงานวิจัยในระยะเวลาที่ผ่านมาตั้งแต่ พ.ศ. 2542-2557 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้าและคนรอบข้าง กับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ว่ามีความสัมพันธ์กันมากน้อยเพียงใดและพบผลเด่นชัด ในกลุ่มตัวอย่างใดบ้าง หรือในวิธีการใดบ้าง เพื่อทำการสรุปองค์ความรู้ที่ได้ ซึ่งมีงานวิจัยที่ใช้ในการสังเคราะห์จากทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งสิ้น 53 เรื่อง เมื่อนำมาคำนวณได้ค่าดัชนีมาตรฐานทั้งหมด 510 ค่า โดยใช้วิธีวิเคราะห์ห่อภิมาณ (Meta-Analysis) ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล การทำความเข้าใจเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปรผลการวิเคราะห์ข้อมูล จึงได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ เพื่อแทนค่าสถิติ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์	ความหมาย
$\bar{d}$	ค่าเฉลี่ยของขนาดอิทธิพล (Effect Size)
$\bar{r}$	ค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)
Mean	ค่าเฉลี่ย
SD	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
Max	ค่าสูงสุด (Maximum)
Min	ค่าต่ำสุด (Minimum)
n	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
F	ค่าสถิติที่ใช้การวิเคราะห์แบบ F-test

ในส่วนนี้ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ 1) ข้อมูลเบื้องต้นของรายงานวิจัย และค่าสถิติพื้นฐานของค่าขนาดอิทธิพล 2) ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบความแตกต่าง

ของขนาดอิทธิพล 3) การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าขนาดอิทธิพลตามลักษณะชีวสังคมภูมิหลัง และ 4) การนำเสนอผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐาน ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

3.1 ข้อมูลเบื้องต้นของรายงานวิจัย

จากการสืบค้นรายชื่องานวิจัยในประเทศที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้าและคนรอบข้างที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล โดยใช้หัวข้อเรื่องในการสืบค้นว่า “พฤติกรรมการทำงาน” “ผลการปฏิบัติงาน” และ “ประสิทธิภาพ/ผลในการทำงาน” แล้วนำข้อมูลที่ได้มาทำการสังเคราะห์ ซึ่งต้องเป็นเป็นงานวิจัยเชิงสัมพันธ์เปรียบเทียบ (Comparative-correlation Study) ที่ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่าง 1) การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานของบุคคลและ 2) การสนับสนุนทางสังคมจากคนรอบข้าง กับพฤติกรรมการทำงานของบุคคลนั้น ผลปรากฏว่ามีงานวิจัยที่เกี่ยวกับการสนับสนุนสังคมของหัวหน้าซึ่งเป็นงานวิจัยในประเทศไทย สามารถสืบค้นได้จำนวนทั้งสิ้น 92 เล่ม โดยแบ่งเป็นงานวิจัยที่มีค่าสถิติไม่เพียงพอในการวิเคราะห์ห่อภิมาณจำนวน 77 เล่ม (คิดเป็นร้อยละ 83.70) และงานวิจัยที่สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ จำนวนทั้งสิ้น 15 เล่ม (คิดเป็นร้อยละ 16.30)

ต่อมาเป็นงานวิจัยที่เกี่ยวกับการสนับสนุนสังคมของหัวหน้าซึ่งเป็นงานวิจัยในต่างประเทศ สามารถสืบค้นได้จำนวนทั้งสิ้น 62 เล่ม โดยแบ่งเป็นงานวิจัยที่มีค่าสถิติไม่เพียงพอในการวิเคราะห์ห่อภิมาณจำนวน 44 เล่ม (คิดเป็นร้อยละ 70.97) และงานวิจัยที่สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ จำนวนทั้งสิ้น 18 เล่ม (คิดเป็นร้อยละ 29.03)

สรุปได้ว่างานวิจัยที่เกี่ยวกับการสนับสนุนสังคมของหัวหน้าซึ่งเป็นงานวิจัยทั้งในประเทศไทยและในต่างประเทศ สามารถสืบค้นได้จำนวนทั้งสิ้น 154 เล่ม โดยแบ่งเป็นงานวิจัยที่มีค่าสถิติไม่เพียงพอในการวิเคราะห์ห่อภิมาณจำนวน 121 เล่ม (คิดเป็นร้อยละ 78.57) และงานวิจัยที่สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ จำนวนทั้งสิ้น 33 เล่ม (คิดเป็นร้อยละ 21.43)

ตารางที่ 3.1 จำนวนรายงานวิจัยที่สืบค้นเฉพาะการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้า

จำนวนรายงานวิจัยที่สืบค้นได้	จำนวน	ร้อยละ
1. งานวิจัยเฉพาะการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้าในประเทศไทย		
จำนวนงานวิจัยที่มีค่าสถิติไม่เพียงพอในการวิเคราะห์ห่อภิมาณ	77	83.70
จำนวนงานวิจัยที่มีค่าสถิติครบถ้วน	15	16.30
รวมทั้งสิ้น	92	100.00
2. งานวิจัยเฉพาะการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้าในต่างประเทศ		
จำนวนงานวิจัยที่มีค่าสถิติไม่เพียงพอในการวิเคราะห์ห่อภิมาณ	44	70.97
จำนวนงานวิจัยที่มีค่าสถิติครบถ้วน	18	29.03
รวมทั้งสิ้น	62	100.00
3. งานวิจัยเฉพาะการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้าในประเทศไทยและต่างประเทศ		
จำนวนงานวิจัยที่มีค่าสถิติไม่เพียงพอในการวิเคราะห์ห่อภิมาณ	121	78.57
จำนวนงานวิจัยที่มีค่าสถิติครบถ้วน	33	21.43
รวมทั้งสิ้น	154	100.00

จากการสืบค้นงานวิจัยเฉพาะการสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้างผลปรากฏว่ามีงานวิจัยการสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้างในประเทศไทยมีจำนวนทั้งสิ้น 91 เล่ม โดยแบ่งเป็นงานวิจัยที่มีค่าสถิติไม่เพียงพอในการวิเคราะห์ห่อภิมาณจำนวน 77 เล่ม (คิดเป็นร้อยละ 84.62) และงานวิจัยที่สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ จำนวนทั้งสิ้น 14 เล่ม (คิดเป็นร้อยละ 15.38)

ต่อมาเป็นงานวิจัยที่เกี่ยวกับการสนับสนุนสังคมของคนรอบข้างซึ่งเป็นงานวิจัยในต่างประเทศ สามารถสืบค้นได้จำนวนทั้งสิ้น 43 เล่ม โดยแบ่งเป็นงานวิจัยที่มีค่าสถิติไม่เพียงพอในการวิเคราะห์ห่อภิมาณจำนวน 37 เล่ม (คิดเป็นร้อยละ 86.05) และงานวิจัยที่สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ จำนวนทั้งสิ้น 6 เล่ม (คิดเป็นร้อยละ 13.95)

สรุปได้ว่างานวิจัยที่เกี่ยวกับการสนับสนุนสังคมของคนรอบข้างซึ่งเป็นงานวิจัยทั้งในประเทศไทยและในต่างประเทศ สามารถสืบค้นได้จำนวนทั้งสิ้น 134 เล่ม โดยแบ่งเป็นงานวิจัยที่มีค่าสถิติไม่เพียงพอในการวิเคราะห์ห่อภิมาณจำนวน 114 เล่ม (คิดเป็นร้อยละ 85.07) และงานวิจัยที่สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ จำนวนทั้งสิ้น 20 เล่ม (คิดเป็นร้อยละ 14.93) ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 จำนวนรายงานวิจัยที่สืบค้นเฉพาะการสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้าง

จำนวนรายงานวิจัยที่สืบค้นได้ต่างประเทศ	จำนวน	ร้อยละ
1. รายงานวิจัยเฉพาะการสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้างในประเทศไทย		
จำนวนงานวิจัยที่มีค่าสถิติไม่เพียงพอในการวิเคราะห์ห่อภิมาณ	77	84.62
จำนวนงานวิจัยที่มีค่าสถิติครบถ้วน	14	15.38
รวมทั้งสิ้น	91	100.00
2. รายงานวิจัยเฉพาะการสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้างในต่างประเทศ		
จำนวนงานวิจัยที่มีค่าสถิติไม่เพียงพอในการวิเคราะห์ห่อภิมาณ	37	86.05
จำนวนงานวิจัยที่มีค่าสถิติครบถ้วน	6	13.95
รวมทั้งสิ้น	43	100.00
3. รายงานวิจัยเฉพาะการสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้างในประเทศไทยและต่างประเทศ		
จำนวนงานวิจัยที่มีค่าสถิติไม่เพียงพอในการวิเคราะห์ห่อภิมาณ	114	85.07
จำนวนงานวิจัยที่มีค่าสถิติครบถ้วน	20	14.93
รวมทั้งสิ้น	134	100.00

ในส่วนของลักษณะงานวิจัยที่ใช้วิเคราะห์ห่อภิมาณนั้น เป็นการรายงานข้อมูลลักษณะงานวิจัยที่ใช้ในการวิเคราะห์ห่อภิมาณ โดยการศึกษาครั้งนี้ได้ทำการสังเคราะห์เฉพาะงานวิจัยที่ศึกษาในภาพเชิงกว้างเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ การสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้าและคนรอบข้าง กับตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการทำงานของลูกน้อง ซึ่งในการนำเสนอข้อมูลลักษณะงานวิจัยที่ใช้วิเคราะห์ห่อภิมาณแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1) คุณลักษณะด้านการพิมพ์และผู้วิจัย 2) คุณลักษณะด้านเนื้อหาสาระงานวิจัย มีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

1) คุณลักษณะด้านการพิมพ์และผู้วิจัย

จากการรวบรวมงานวิจัยที่นำมาใช้ในการสังเคราะห์ด้วยวิธีวิเคราะห์ห่อภิมาณนั้นในประเด็นเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านการพิมพ์และผู้วิจัยซึ่ง มีงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ ที่ทำการตีพิมพ์แล้วเสร็จ ในปี พ.ศ. 2547, พ.ศ. 2550 และ พ.ศ. 2554 มากที่สุด จำนวน 7 เรื่อง (คิดเป็นร้อยละ 13.20) รองลงมาในปี พ.ศ. 2549 จำนวน 6 เรื่อง (คิดเป็นร้อยละ 11.90) และในปี พ.ศ. 2553 จำนวน 5 เรื่อง (คิดเป็นร้อยละ 9.40) ตามลำดับ (หัวหน้าโครงการใช้ในกรณีที่เป็งานวิจัยส่วนบุคคล ซึ่งในส่วนอง วิทยานิพนธ์ ปริญาณิพนธ์ และภาคนิพนธ์นั้นจะหมายถึงผู้ทำวิจัย) โดยใน

การศึกษาครั้งนี้ พบว่าเป็นงานวิจัยของนักวิจัยเพศหญิงจำนวน 33 คน (คิดเป็นร้อยละ 62.3) และ ผู้วิจัยเพศชาย จำนวน 20 คน (คิดเป็นร้อยละ 37.70) เมื่อพิจารณาถึงการศึกษาสูงสุดของผู้วิจัย พบว่าเป็นงานวิจัยในระดับของนักวิจัยที่จบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรีในประเทศไทย จำนวน 25 คน (คิดเป็นร้อยละ 47.20) รองลงมาเป็นระดับปริญญาโทในต่างประเทศ จำนวน 17 คน (คิดเป็นร้อยละ 32.10) ตามลำดับ โดยสาขาที่จบการศึกษาของผู้วิจัยนั้นมีจำนวนมากที่สุดในสายสาย สังคมศาสตร์ จำนวน 39 คน (คิดเป็นร้อยละ 73.60) ส่วนในสายวิทยาศาสตร์นั้น มีจำนวน 14 คน (คิดเป็นร้อยละ 26.40) (ตารางที่ 3.3)

ตารางที่ 3.3 จำนวนและร้อยละของงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ จำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยด้านการพิมพ์และผู้วิจัย

ตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย ด้านการพิมพ์และผู้วิจัย	จำนวน (n = 53)	ร้อยละ (100.0)
1. ปีที่สำเร็จของงานวิจัย		
2542	1	1.90
2543	1	1.90
2544	1	1.90
2547	7	13.20
2548	4	7.50
2549	6	11.30
2550	7	13.20
2551	4	7.50
2552	2	3.80
2553	5	9.40
2554	4	7.50
2555	7	13.20
2556	3	5.70
2557	1	1.90

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย ด้านการพิมพ์และผู้วิจัย	จำนวน (n = 53)	ร้อยละ (100.0)
2. เพศนักวิจัย		
ชาย	20	37.70
หญิง	33	62.30
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	25	47.20
ปริญญาโท	2	3.80
ปริญญาเอก	0	0.0
ปริญญาตรีต่างประเทศ	4	7.50
ปริญญาโทต่างประเทศ	17	32.10
ปริญญาเอกต่างประเทศ	5	9.40
4. สาขาที่จบการศึกษา		
สายวิทยาศาสตร์	14	26.40
สายสังคมศาสตร์	39	73.60

เมื่อพิจารณาลักษณะการแจกแจงตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศปรากฏว่า ในประเทศไทยมีงานวิจัยที่นักวิจัยเพศชาย 8 คน เพศหญิง 21 คน ปีที่พิมพ์ส่วนใหญ่อยู่ที่ พ.ศ. 2549 มีจำนวนหน้าเฉลี่ย 189 หน้า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานบริษัทต่างๆจำนวน 15 เรื่อง เป็นการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้า 16 เรื่อง การสนับสนุนทางสังคมจากคนรอบข้าง 13 เรื่อง เป็นงานวิจัยที่มีการสนับสนุนทางสังคม 3 ด้าน ด้านอารมณ์ ด้านข้อมูลข่าวสารและด้านวัสดุอุปกรณ์ ครบทั้ง 3 ด้าน 20 เรื่อง ไม่ครบ 3 ด้าน 9 เรื่อง และมีวิธีการสุ่มแบบง่ายจำนวน 11 เรื่อง รองลงมาเป็นการสุ่มแบบแบ่งชั้น จำนวน 10 เรื่อง ตามลำดับ ส่วนงานวิจัยในต่างประเทศมีงานวิจัยที่นักวิจัยเพศชาย 12 คน เพศหญิง 12 คน ปีที่พิมพ์ส่วนใหญ่อยู่ที่ พ.ศ. 2552 มีจำนวนหน้าเฉลี่ย 48 หน้า กลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่เป็นพนักงานบริษัทต่างๆ จำนวน 14 เรื่อง เป็นการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้า 15 เรื่อง การสนับสนุนทางสังคมจากคนรอบข้าง 9 เรื่อง เป็นงานวิจัยที่มี

การสนับสนุนทางสังคม 3 ด้าน ด้านอารมณ์ ด้านข้อมูลข่าวสารและด้านวัตถุประสงค์ ครบทั้ง 3 ด้าน 18 เรื่อง ไม่ครบ 3 ด้าน 6 เรื่อง และมีวิธีการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 17 เรื่องตามลำดับ

ตารางที่ 3.4 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ

ข้อมูลลักษณะงานวิจัย	ในประเทศ n= 29	ต่างประเทศ n=24
1. เพศนักวิจัย	ชาย 8 คน, หญิง 21 คน	ชาย 12 คน, หญิง 12 คน
2. ปีที่พิมพ์	พ.ศ. = 2542-2555 Mean = 2549.31 SD = 2.94	พ.ศ. = 2543-2557 Mean = 2552.62 SD = 3.39
3. จำนวนหน้า	พ.ศ. = 41-440 Mean = 189.31 SD = 89.72	พ.ศ. = 5-208 Mean = 48.4 SD = 65.38
4. กลุ่มตัวอย่าง	หัวหน้าสถานีนอมา 1 เรื่อง ข้าราชการตำรวจ 1 เรื่อง พนักงานบริษัทต่าง ๆ 15 เรื่อง มัลติเทสท์ที่ได้รับใบอนุญาต 1 เรื่อง หัวหน้าชาวไทยและอเมริกา 1 เรื่อง ครู อาจารย์และบุคลากรสายวิชาการ 4 เรื่อง หัวหน้างานในคลินิก 1 เรื่อง ข้าราชการต่าง ๆ 2 เรื่อง เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาชุมชน 1 เรื่อง ปลัด อบต. 1 เรื่อง นายทหารสัญญาบัตรสังกัด กองทัพบก 1 เรื่อง	คนงาน/ลูกจ้าง 5 เรื่อง นักกีฬา 1 เรื่อง พนักงานบริษัทต่าง ๆ 14 เรื่อง บุคลากรทางการแพทย์ 1 เรื่อง หัวหน้างานในคลินิก 1 เรื่อง ครู อาจารย์และบุคลากรสายวิชาการ 2 เรื่อง
5. การสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้า	16 เรื่อง	15 เรื่อง
6. การสนับสนุนทางสังคมจากคนรอบข้าง	13 เรื่อง	9 เรื่อง

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

ข้อมูลลักษณะงานวิจัย	ในประเทศ n= 29	ต่างประเทศ n=24
7. การสนับสนุน 3 มิติ ด้านอารมณ์ ข่าวสาร และ วัสดุอุปกรณ์	ครบ 20 เรื่อง ไม่ครบ 9 เรื่อง	ครบ 18 เรื่อง ไม่ครบ 6 เรื่อง
8. การสุ่มตัวอย่าง	เลือกแบบเจาะจง 2 เรื่อง สุ่มแบบง่าย 11 เรื่อง สุ่มแบบแบ่งชั้น 10 เรื่อง สุ่มแบบแบ่งชั้นกำหนดโควตา 6 เรื่อง	เลือกแบบเจาะจง 17 เรื่อง สุ่มแบบง่าย 2 เรื่อง สุ่มแบบแบ่งกลุ่ม 2 เรื่อง สุ่มแบบแบ่งชั้น 3 เรื่อง

2) คุณลักษณะด้านเนื้อหาสาระงานวิจัย

งานวิจัยที่ใช้วิเคราะห์ห่อภิมาณในครั้งนี้ทุกเรื่องเป็นการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบหาความสัมพันธ์ (Comparative-correlation Research) ระหว่างตัวแปรอิสระ คือการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้าและครอบครัว กับ ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการทำงานของบุคคล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามทั้งหมด โดยลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยมีลักษณะมาตรวัดแบบมาตราส่วน (Rating Scale) ที่เป็นการวัดลักษณะการสนับสนุนทางสังคม ซึ่งแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมนี้พบว่า ได้มีการใช้แบบวัดของนักวิจัยที่เคยสร้างไว้หลาย ๆ ท่าน เช่น สักดิ์ชัย นิรัฐทวี (2532) บังอร โสฬส และอัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2539) และดุจเดือน พันธมนาวิน (2547) เป็นต้น โดยในการนำแบบวัดไปใช้นั้นมีทั้งการนำแบบวัดมาใช้เลย โดยไม่ปรับเปลี่ยน และการนำมาปรับให้สอดคล้องเหมาะสมกับงานวิจัยนั้น และในส่วนของแบบวัดพฤติกรรมการทำงานนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง มีส่วนน้อยที่นำแบบวัดของพฤติกรรมที่ใกล้เคียงกันของนักวิจัยอื่นที่เคยทำไว้แล้วมาปรับใหม่ ให้สอดคล้องเหมาะสมกับงานวิจัยของตนเอง เมื่อพิจารณาคุณลักษณะด้านเนื้อหาสาระงานวิจัย พบว่า ประเภทการวิจัยเป็นงานวิจัยส่วนบุคคลมากที่สุด จำนวน 27 เรื่อง (คิดเป็นร้อยละ 32.10) รองลงมาเป็นวิทยานิพนธ์ จำนวน 14 เรื่อง (คิดเป็นร้อยละ 26.40) ส่วนในประเภทของตัวแปรตามนั้น เป็นการศึกษาพฤติกรรมตามสถานการณ์เพื่อตนเองและผู้อื่นมากที่สุดจำนวน 25 เรื่อง (คิดเป็นร้อยละ 47.20) รองลงมาเป็นการศึกษาพฤติกรรมตามสถานการณ์เพื่อผู้อื่นจำนวน 16 เรื่อง (คิดเป็นร้อยละ 30.20) และอีก 12 เรื่อง (คิดเป็นร้อยละ 22.60) ที่เป็นการศึกษาพฤติกรรมตามสถานการณ์เพื่อตนเอง เมื่อนำมาแบ่งเป็นประเภทของพฤติกรรมการทำงาน พบว่า เป็นการศึกษาพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมากที่สุดถึง 25 เรื่อง (คิดเป็นร้อยละ 47.20)

ละ 47.20) รองลงมาเป็นการศึกษาพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย จำนวน 11 เรื่อง (คิดเป็นร้อยละ 20.80) ซึ่งมีวิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง มากที่สุด 19 เรื่อง (คิดเป็นร้อยละ 35.80) รองลงมาเป็นการสุ่มแบบง่ายและแบบแบ่งชั้นซึ่งมีจำนวนเท่ากันคือ 16 เรื่อง (คิดเป็นร้อยละ 24.50) ทั้งนี้ ลักษณะกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย เป็นกลุ่มพนักงานของบริษัทต่างๆ มากที่สุดจำนวน 29 เรื่อง (คิดเป็นร้อยละ 54.70) รองลงมาเป็น ครู อาจารย์บุคลากร สายวิชาการจำนวน 6 เรื่อง (คิดเป็นร้อยละ 11.30) เมื่อพิจารณาถึงพื้นที่กลุ่มตัวอย่างนั้นส่วนใหญ่เป็นกลุ่มตัวอย่างจากต่างประเทศถึง 24 เรื่อง (คิดเป็นร้อยละ 45.30) รองลงมาเป็นพื้นที่กรุงเทพมหานคร มี 9 เรื่อง (คิดเป็นร้อยละ 17.00) ซึ่งงานวิจัยที่มีตัวแปรปรับและไม่มีตัวแปรปรับมีจำนวนที่ใกล้เคียงกัน งานวิจัยที่ไม่มีตัวแปรปรับมีจำนวน 27 เรื่อง (คิดเป็นร้อยละ 50.90) และงานวิจัยที่มีตัวแปรปรับมี 26 เรื่อง (คิดเป็นร้อยละ 49.10) (ตารางที่ 3.5)

ตารางที่ 3.5 จำนวนและร้อยละของงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ จำแนกตัวแปรตามคุณลักษณะงานวิจัยด้านเนื้อหาสาระงานวิจัย

ตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย ด้านเนื้อหาสาระงานวิจัย	จำนวน (n = 53)	ร้อยละ (100.00)
1. ประเภทการวิจัย		
ภาคนิพนธ์	10	18.90
วิทยานิพนธ์	14	26.40
ปริญญานิพนธ์	12	22.60
งานวิจัยส่วนบุคคล	27	32.10
2. ประเภทตัวแปรตาม		
ปฏิบัติเพื่อตนเอง	12	22.60
ปฏิบัติเพื่อผู้อื่น	16	30.20
ปฏิบัติเพื่อตนเองและผู้อื่น	25	47.20
3. ชื่อกลุ่มตัวแปรตาม		
พฤติกรรมทำงานอย่างมีจริยธรรม	25	47.20
พฤติกรรมทำงานอย่างปลอดภัย	11	20.80
พฤติกรรมทำงานอย่างพลเมืองดี	7	13.20
พฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัดทรัพยากร	10	18.90

ตารางที่ 3.5 (ต่อ)

ตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย ด้านเนื้อหาสาระงานวิจัย	จำนวน (n = 53)	ร้อยละ (100.00)
4. วิธีการสุ่ม		
เลือกแบบเจาะจง	19	35.80
สุ่มแบบง่าย	13	24.50
สุ่มแบบแบ่งกลุ่ม	2	3.80
สุ่มแบบแบ่งชั้น	13	24.50
สุ่มแบบแบ่งชั้นกำหนดโควตา	6	11.30
5. ลักษณะกลุ่มตัวอย่าง		
หัวหน้าสถานีนอมนัย	1	1.90
ข้าราชการตำรวจ	2	3.80
พนักงานบริษัทต่างๆ	29	54.70
มัคคุเทศก์ที่ได้รับใบอนุญาต	1	1.90
หัวหน้าชาวไทยและอเมริกา	1	1.90
ครู อาจารย์และบุคลากรสายวิชาการ	6	11.30
บุคลากรทางการแพทย์	1	1.90
นักกีฬา	1	1.90
คนงาน/ลูกจ้าง	5	9.40
หัวหน้างานในคลินิก	2	3.80
ข้าราชการในหน่วยงานต่างๆ	1	1.90
เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาชุมชน	1	1.90
ปลัด อบต.	1	1.90
นายทหารสัญญาบัตรสังกัดกองทัพบก	1	1.90

ตารางที่ 3.5 (ต่อ)

ตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย ด้านเนื้อหาสาระงานวิจัย	จำนวน (n = 53)	ร้อยละ (100.0)
6. พื้นที่กลุ่มตัวอย่าง		
กทม.	9	17.00
กทม.และปริมณฑล	8	15.10
ต่างจังหวัด	6	11.30
ทั่วประเทศ	3	5.70
ต่างประเทศ	24	45.30
กรุงเทพฯและต่างจังหวัด	3	5.70
7. ตัวแปรปรับ		
มี	26	49.10
ไม่มี	27	50.90

เมื่อพิจารณาถึงลักษณะการแจกแจงตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย เนื้อหาสาระงานวิจัยที่เป็นตัวแปรต่อเนื่อง อันได้แก่ งานวิจัยมีจำนวนตัวแปรอิสระเฉลี่ย 10 ตัวแปร มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างเฉลี่ย 343 คน ซึ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่างมีพิสัยอยู่ระหว่าง 90 ถึง 779 คน และมีจำนวนชั้นการสุ่มของตัวอย่างเฉลี่ยชั้นเดียว (ตารางที่ 3.6)

เมื่อพิจารณาถึงค่าความเชื่อมั่นของแบบวัด พบว่า แบบวัดของตัวแปรอิสระ มีค่าความเชื่อมั่นเฉลี่ยเท่ากับ 0.85 ในส่วนแบบวัดตัวแปรอิสระนี้ จากข้อมูลที่มีได้แบ่งพฤติกรรมที่ศึกษาออกเป็นพฤติกรรมย่อยต่าง ๆ โดยงานวิจัยที่ใช้ในการวิเคราะห์ห่อภิมาณมีการแบ่งเป็น 3 พฤติกรรมย่อย จึงพบว่า (1) แบบวัดพฤติกรรมย่อยที่ 1 มีค่าความเชื่อมั่นเฉลี่ย เท่ากับ 0.84 (2) แบบวัดพฤติกรรมย่อยที่ 2 มีค่าความเชื่อมั่นเฉลี่ย เท่ากับ 0.80 (3) แบบวัดพฤติกรรมย่อยที่ 3 มีค่าความเชื่อมั่นเฉลี่ย เท่ากับ 0.77 หลังจากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาจัดกลุ่มใหม่ พบว่า แบบวัดพฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86 และแบบวัดพฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้าง มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.84 แบบวัดพฤติกรรมการทำงานโดยรวม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.85 แล้วจึงพิจารณาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดโดยแบ่งตามระดับของประเภทพฤติกรรม พบว่า แบบวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดี มีค่าความเชื่อมั่นเฉลี่ย 0.86 ซึ่งเป็นค่าความเชื่อมั่นสูงที่สุด รองลงมา เป็นแบบวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม มีค่าความ

เชื่อมั่นเฉลี่ย 0.85 แบบวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัดทรัพยากร มีค่าความเชื่อมั่นเฉลี่ย 0.84 และลำดับสุดท้ายแบบวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย มีค่าความเชื่อมั่นเฉลี่ย 0.83 ตามลำดับ (ตารางที่ 3.6)

ตารางที่ 3.6 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยด้านเนื้อหาสาระงานวิจัยที่เป็นตัวแปรต่อเนื่อง

ข้อมูลลักษณะการพิมพ์	Mean	SD	Min	Max
1. จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	343.42	173.13	90	779
2. จำนวนชั้นการสุ่ม	1.47	1.96	0	8
3. จำนวนตัวแปรอิสระ	10.34	8.17	1	27
4. คุณภาพแบบวัดตัวแปรอิสระ	0.85	0.09	0.58	0.98
5. พฤติกรรมย่อยที่ 1	16.39	10.38	1	35
6. ค่าความเชื่อมั่นของพฤติกรรมย่อยที่ 1	0.84	0.10	0.53	0.98
7. พฤติกรรมย่อยที่ 2	13.34	9.64	1	29
8. ค่าความเชื่อมั่นของพฤติกรรมย่อยที่ 2	0.80	0.105	0.57	0.97
9. พฤติกรรมย่อยที่ 3	4.80	2.65	1	9
10. ค่าความเชื่อมั่นของพฤติกรรมย่อยที่ 3	0.77	0.09	0.66	0.91
11. คุณภาพแบบวัดพฤติกรรมสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้า	0.86	0.09	0.63	0.98
12. คุณภาพแบบวัดพฤติกรรมสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้าง	0.84	0.09	0.58	0.96
13. คุณภาพแบบวัดพฤติกรรมทำงานอย่างมีจริยธรรม	0.85	0.09	0.67	0.95
14. คุณภาพแบบวัดพฤติกรรมทำงานอย่างปลอดภัย	0.83	0.06	0.76	0.95
15. คุณภาพแบบวัดพฤติกรรมทำงานอย่างพลเมืองดี	0.86	0.10	0.71	0.98
16. คุณภาพแบบวัดพฤติกรรมทำงานอย่างประหยัดทรัพยากร	0.84	0.10	0.58	0.98
17. คุณภาพแบบวัดพฤติกรรมทำงานโดยรวม	0.85	0.09	0.58	0.98

(2) เพศของกลุ่มตัวอย่างงานวิจัย แบ่งเป็นเพศชาย มีจำนวนค่าขนาดอิทธิพล 12 ค่าเมื่อแบ่งตามตัวแปรอิสระของการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้า มีจำนวนค่าขนาดอิทธิพล 8 ค่า และแบ่งตามตัวแปรอิสระของการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว มีจำนวนค่าขนาดอิทธิพล 5 ค่า และแบ่งเป็นเพศหญิง มีจำนวนค่าขนาดอิทธิพลทั้งหมด 12 ค่า เมื่อแบ่งตามตัวแปรอิสระของการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้า มีจำนวนค่าขนาดอิทธิพล 8 ค่า และแบ่งตามตัวแปรอิสระของการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว มีจำนวนค่าขนาดอิทธิพล 5 ค่า ตามลำดับ

(4) รายได้ของกลุ่มตัวอย่างงานวิจัย แบ่งเป็นบุคคลที่มีรายได้น้อย มีจำนวนค่าขนาดอิทธิพล ทั้งหมด 10 ค่า แบ่งตามตัวแปรอิสระของการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้า มีจำนวนค่าขนาดอิทธิพล 7 ค่า และแบ่งตามตัวแปรอิสระของการสนับสนุนทางสังคมจากคนรอบข้าง มีจำนวนค่าขนาดอิทธิพล 6 ค่า บุคคลที่มีรายได้มาก มีจำนวนค่าขนาดอิทธิพลทั้งหมด 10 ค่า แบ่งตามตัวแปรอิสระของการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้า มีจำนวนค่าขนาดอิทธิพล 7 ค่า และแบ่งตามตัวแปรอิสระของการสนับสนุนทางสังคมจากคนรอบข้าง มีจำนวนค่าขนาดอิทธิพล 6 ค่า ตามลำดับ

(5) ประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย แบ่งเป็น บุคคลที่มีประสิทธิภาพทำงานน้อย มีจำนวนค่าขนาดอิทธิพลทั้งหมด 25 ค่า แบ่งตามตัวแปรอิสระของการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้า มีจำนวนค่าขนาดอิทธิพล 10 ค่า และแบ่งตามตัวแปรอิสระของการสนับสนุนทางสังคมจากคนรอบข้าง มีจำนวนค่าขนาดอิทธิพล 10 ค่า และบุคคลที่มีประสิทธิภาพทำงานมาก

จำนวนค่าขนาดอิทธิพลทั้งหมด 25 ค่า แบ่งตามตัวแปรอิสระของการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้า มีจำนวนค่าขนาดอิทธิพล 10 ค่า และแบ่งตามตัวแปรอิสระของการสนับสนุนทางสังคมจากคนรอบข้าง มีจำนวนค่าขนาดอิทธิพล 10 ค่า ตามลำดับ

(6) ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย แบ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำ มีจำนวนค่าขนาดอิทธิพลทั้งหมด 9 ค่า แบ่งตามตัวแปรอิสระของการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้า มีจำนวนค่าขนาดอิทธิพล 5 ค่า และแบ่งตามตัวแปรอิสระของการสนับสนุนทางสังคมจากคนรอบข้าง มีจำนวนค่าขนาดอิทธิพล 4 ค่า และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูง มีจำนวนค่าขนาดอิทธิพลทั้งหมด 9 ค่า แบ่งตามตัวแปรอิสระของการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้า มีจำนวนค่าขนาดอิทธิพล 5 ค่า และแบ่งตามตัวแปรอิสระของการสนับสนุนทางสังคมจากคนรอบข้างและเพื่อนร่วมงาน มีจำนวนค่าขนาดอิทธิพล 4 ค่า ตามลำดับ (ตารางที่ 3.7)

ตารางที่ 3.7 ค่าขนาดอิทธิพลตามประเภทของกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยที่ใช้ในการสังเคราะห์

ประเภทของกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย	จำนวนค่าขนาดอิทธิพลทั้งหมด	จำนวนค่าขนาดอิทธิพลการสนับสนุนของหัวหน้าเป็นตัวแปรอิสระ	จำนวนค่าขนาดอิทธิพลการสนับสนุนของคนรอบข้างเป็นตัวแปรอิสระ
1. กลุ่มรวม	86	46	40
2. กลุ่มเพศชาย	13	8	5
3. กลุ่มเพศหญิง	13	8	5
4. กลุ่มอายุน้อย	25	14	11
5. อายุมาก	25	14	11
6. รายได้น้อย	13	7	6
7. รายได้มาก	13	7	6
8. ปสก.น้อย	20	10	10
9. ปสก.มาก	20	10	10
10. ก.ศึกษาต่ำ	9	5	4
11. ก.ศึกษาสูง	9	5	4

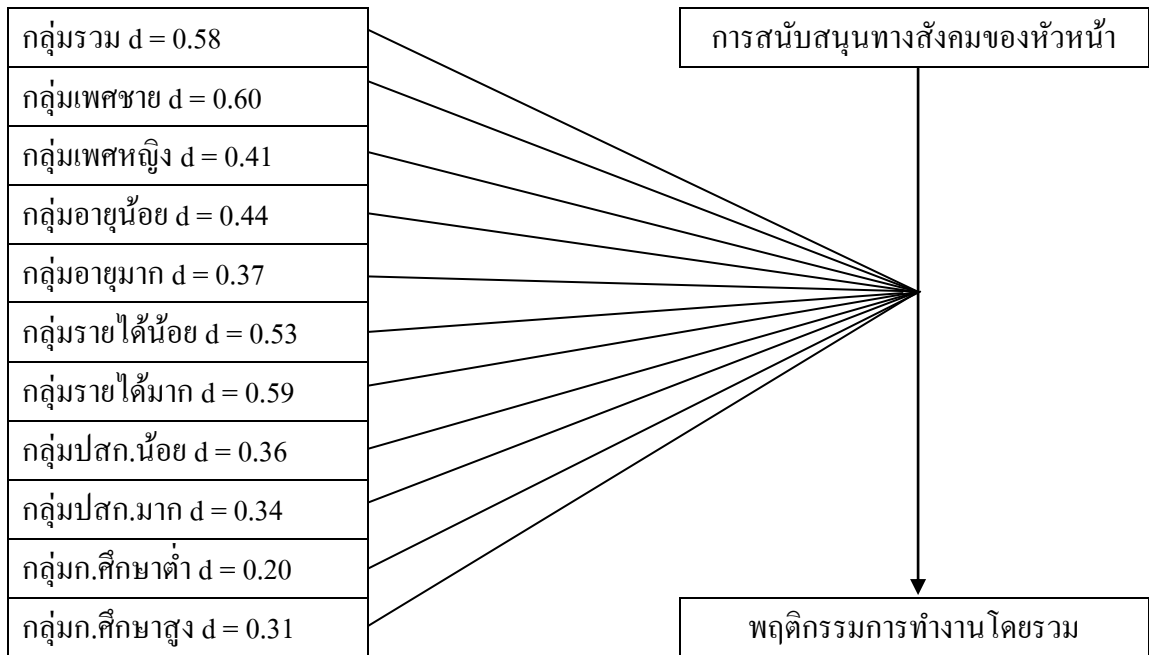
3.2 ค่าขนาดอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล โดยใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย

การสังเคราะห์ผลของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานของบุคคลซึ่งรวม พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม พฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย พฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดี และพฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัดทรัพยากร ซึ่งเป็นการคำนวณค่าดัชนีมาตรฐาน คือ ค่าขนาดอิทธิพลซึ่งมีผลการวิจัยดังนี้

3.2.1 การสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานของบุคคลโดยรวมซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัย มีจำนวนค่าของขนาดอิทธิพลทั้งสิ้น รวม 138 ค่า (ตารางที่ 3.8, ภาพที่ 3.1) ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลในกลุ่มรวมมีค่าเท่ากับ 0.58 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.07 สำหรับการวิเคราะห์ผลในกลุ่มย่อยนั้น ปรากฏว่า ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานของบุคคลโดยรวม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่มตัวอย่างเพศชายโดย มีค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.60 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.22 ส่วนค่าเฉลี่ยของขนาดอิทธิพลที่มีค่าสูงรองลงมาพบในกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้มาก โดยมีค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.59 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.18 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาดำเนินกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างสองตัวแปรดังกล่าวนี้ น้อยที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.20 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.18 ส่วนค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลของกลุ่มย่อยที่เหลือมีพิสัยอยู่ระหว่าง 0.31 ถึง 0.41

ตารางที่ 3.8 ค่าสถิติพื้นฐานและลักษณะการแจกแจงของค่าขนาดอิทธิพล ของความสัมพันธ์
ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานโดยรวมซึ่ง
ใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัย

ตัวแปรอิสระ - ตัวแปรตาม	การสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้า- พฤติกรรมการทำงานโดยรวม					
	ผลการวิเคราะห์ทางสถิติของค่าขนาดอิทธิพล					
	n คน	n ค่า	$\bar{d}$	SD	Min	Max
กลุ่มรวม	346	46	0.58	0.07	0.06	1.12
1.กลุ่มเพศ						
กลุ่มเพศชาย	236	8	0.60	0.22	0.38	0.82
กลุ่มเพศหญิง	251	8	0.41	0.12	0.07	0.83
2.กลุ่มอายุ						
กลุ่มอายุน้อย	218	14	0.44	0.11	0.05	1.06
กลุ่มอายุมาก	197	14	0.37	0.08	0.05	0.93
3.กลุ่มรายได้ต่อเดือน						
กลุ่มรายได้น้อย	256	7	0.53	0.30	0.31	0.76
กลุ่มรายได้มาก	221	7	0.59	0.18	0.28	0.91
4.กลุ่มประสบการณ์						
กลุ่มปสก.ทำงานน้อย	241	10	0.36	0.14	0.09	0.64
กลุ่มปสก.ทำงานมาก	166	10	0.34	0.04	0.05	0.90
5.กลุ่มระดับการศึกษา						
กลุ่มการศึกษาต่ำ	224	7	0.20	0.18	0.06	0.35
กลุ่มการศึกษาสูง	148	7	0.31	0.13	0.15	0.47

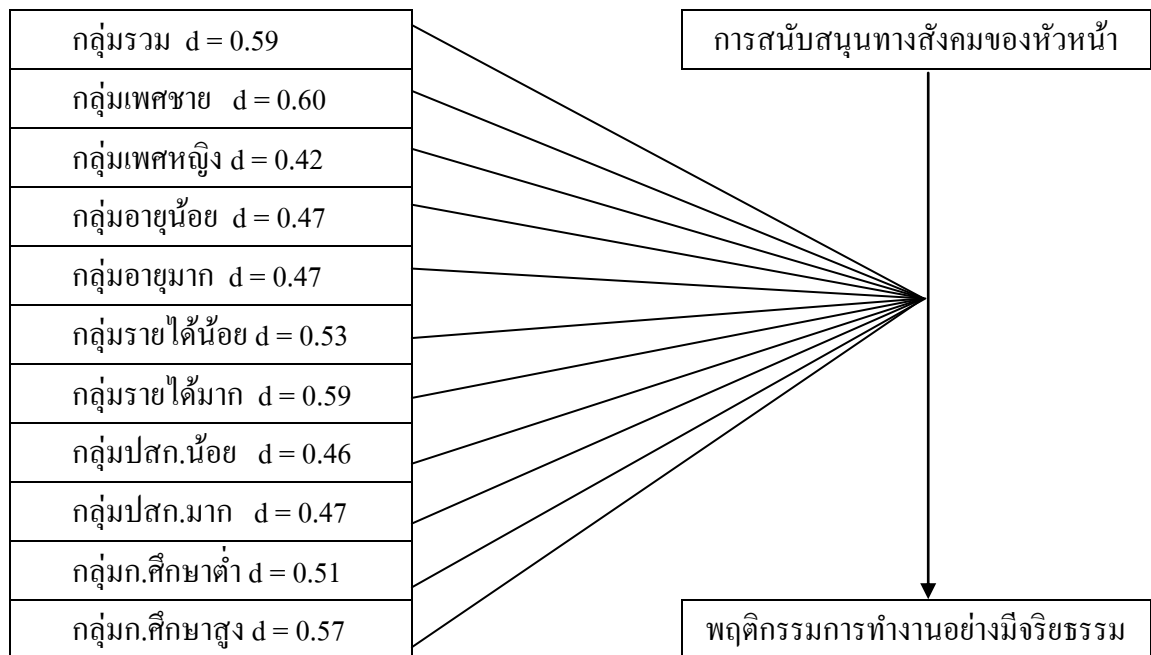


ภาพที่ 3.1 ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานโดยรวมซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัย

3.2.2 สนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัย มีจำนวนค่าของขนาดอิทธิพลทั้งสิ้น รวม 94 ค่า (ตารางที่ 3.9, ภาพที่ 3.2) ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลในกลุ่มรวมมีค่าเท่ากับ 0.59 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.09 สำหรับการวิเคราะห์ผลในกลุ่มย่อยนั้น ปรากฏว่า ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่มตัวอย่างเพศชาย มีค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.60 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.21 ส่วนค่าเฉลี่ยของขนาดอิทธิพลที่มีค่าสูงรองลงมาพบในกลุ่มตัวอย่างรายได้มาก โดยมีค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.59 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.17 ส่วนกลุ่มตัวอย่างเพศหญิง เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างสองตัวแปรดังกล่าวนี้ต่ำที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.42 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.11 กลุ่มย่อยที่เหลือมีพิสัยอยู่ระหว่าง 0.46 ถึง 0.53

ตารางที่ 3.9 ค่าสถิติพื้นฐานและลักษณะการแจกแจงของค่าขนาดอิทธิพลของความสัมพันธ์
ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานอย่างมี
จริยธรรมซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัย

ตัวแปรอิสระ - ตัวแปรตาม	การสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้า – พฤติกรรมการทำงาน อย่างมีจริยธรรม ผลการวิเคราะห์ทางสถิติของค่าขนาดอิทธิพล					
	n คน	n ค่า	$\bar{d}$	SD	Min	Max
กลุ่มรวม	379	24	0.59	0.09	0.13	0.98
1.กลุ่มเพศ						
กลุ่มเพศชาย	231	7	0.60	0.22	0.38	0.95
กลุ่มเพศหญิง	251	7	0.42	0.11	0.07	0.88
2.กลุ่มอายุ						
กลุ่มอายุน้อย	227	10	0.47	0.15	0.06	1.08
กลุ่มอายุมาก	202	10	0.47	0.12	0.11	0.98
3. กลุ่มรายได้ต่อเดือน						
กลุ่มรายได้น้อย	256	7	0.53	0.30	0.31	0.92
กลุ่มรายได้มาก	221	7	0.59	0.18	0.28	0.95
4.กลุ่มประสบการณ์ทำงาน						
กลุ่มปสก.ทำงานน้อย	171	7	0.46	0.24	0.31	0.76
กลุ่มปสก.ทำงานมาก	174	7	0.47	0.08	0.10	0.90
5.กลุ่มระดับการศึกษา						
กลุ่มการศึกษาต่ำ	225	4	0.51	0.33	0.35	0.62
กลุ่มการศึกษาสูง	157	4	0.57	0.23	0.44	0.69

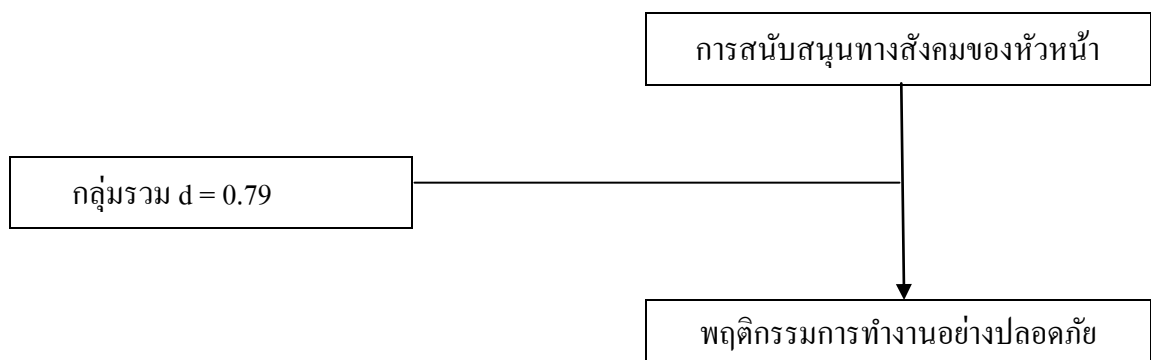


ภาพที่ 3.2 ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัย

3.2.3 สนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัย มีจำนวนค่าของขนาดอิทธิพลทั้งสิ้น รวม 9 ค่า (ตารางที่ 3.10, ภาพที่ 3.3) ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลในกลุ่มรวมมีค่าเท่ากับ 0.79 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.07

ตารางที่ 3.10 ค่าสถิติพื้นฐานและลักษณะการแจกแจงของค่าขนาดอิทธิพล ของความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย ซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัย

ตัวแปรอิสระ - ตัวแปรตาม	การสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้า-พฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย ผลการวิเคราะห์ทางสถิติของค่าขนาดอิทธิพล					
	n คน	n ค่า	$\bar{d}$	SD	Min	Max
กลุ่มรวม	292	9	0.79	0.07	0.04	0.95

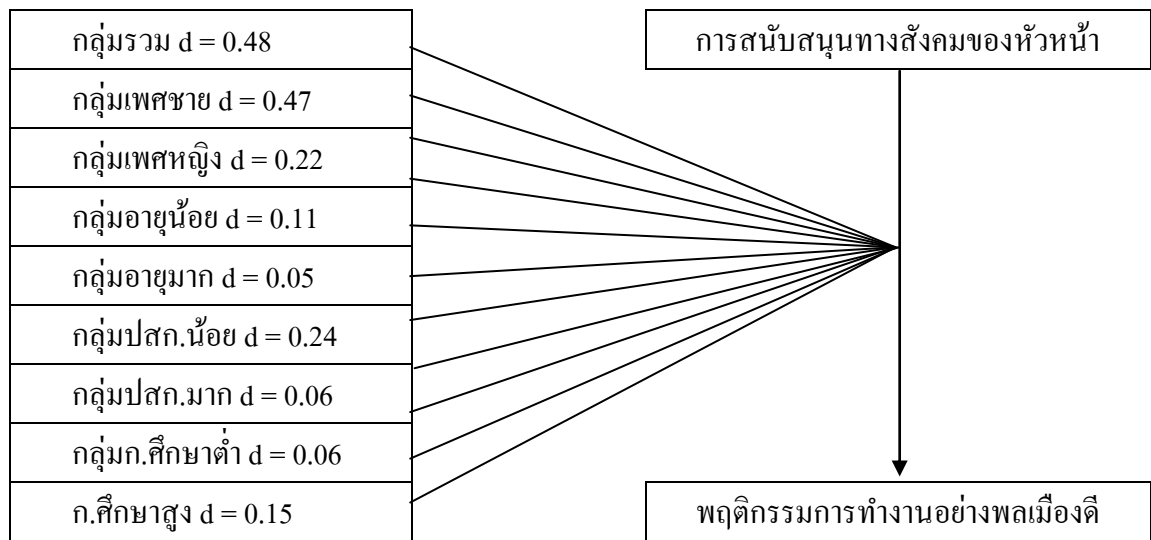


ภาพที่ 3.3 ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานด้วยความปลอดภัย ซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัย

3.2.4 สนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดีซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัยมีจำนวนค่าของขนาดอิทธิพลทั้งสิ้น รวม 30 ค่า (ตารางที่ 3.11, ภาพที่ 3.4) ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลในกลุ่มรวมมีค่าเท่ากับ 0.48 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.22 สำหรับการวิเคราะห์ผลในกลุ่มย่อยนั้น ปรากฏว่า ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่มตัวอย่างเพศชาย โดยมีค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.47 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.15 ส่วนค่าเฉลี่ยของขนาดอิทธิพลที่มีค่าสูงรองลงมาพบในกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.24 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.10 ส่วนกลุ่มอายุมาก เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างสองตัวแปรดังกล่าวนี้ต่ำที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.05 ส่วนค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพล มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.03 ของกลุ่มย่อยที่เหลือมีพิสัยอยู่ระหว่าง 0.04 ถึง 0.14

ตารางที่ 3.11 ค่าสถิติพื้นฐานและลักษณะการแจกแจงของค่าขนาดอิทธิพลของความสัมพันธ์
ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดี
ซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัย

ตัวแปรอิสระ - ตัวแปรตาม	การสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้า – พฤติกรรมการทำงาน อย่างพลเมืองดี					
	ผลการวิเคราะห์ทางสถิติของค่าขนาดอิทธิพล					
	n คน	n ค่า	$\bar{d}$	SD	Min	Max
กลุ่มรวม	298	6	0.48	0.22	0.06	0.30
1.กลุ่มเพศ						
กลุ่มเพศชาย	250	3	0.47	0.33	0.16	0.47
กลุ่มเพศหญิง	250	3	0.22	0.15	0.07	0.22
2.กลุ่มอายุ						
กลุ่มอายุน้อย	183	3	0.11	0.04	0.11	0.15
กลุ่มอายุมาก	178	3	0.05	0.03	0.06	0.09
3.กลุ่มประสบการณ์ทำงาน						
กลุ่มปสก.ทำงานน้อย	212	3	0.24	0.10	0.13	0.24
กลุ่มปสก.ทำงานมาก	149	3	0.06	0.02	0.06	0.08
4.กลุ่มระดับการศึกษา						
กลุ่มการศึกษาต่ำ	223	3	0.06	0.02	0.04	0.07
กลุ่มการศึกษาสูง	138	3	0.15	0.06	0.02	0.17

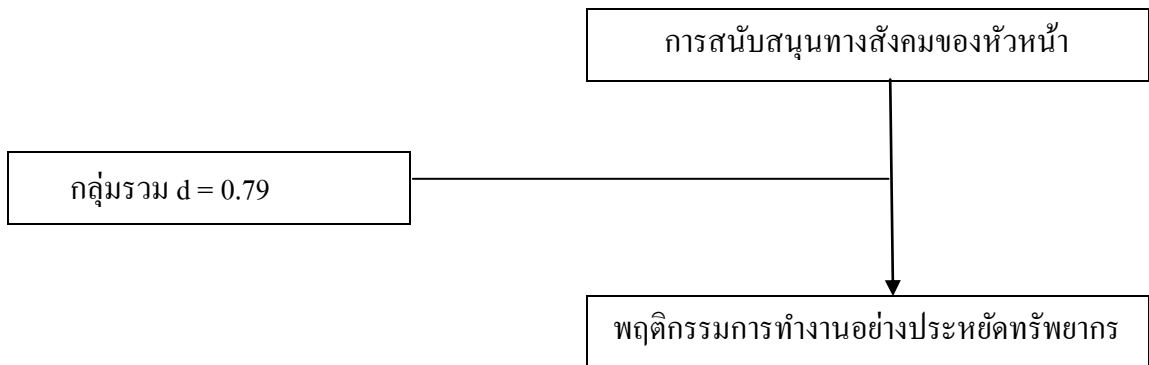


ภาพที่ 3.4 ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดี ซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัย

3.2.5 สนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัคทรัพยากรมีจำนวนค่าของขนาดอิทธิพลทั้งสิ้น รวม 4 ค่า (ตารางที่ 3.12, ภาพที่ 3.5) ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลในกลุ่มรวมมีค่าเท่ากับ 0.79 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.17

ตารางที่ 3.12 ค่าสถิติพื้นฐานและลักษณะการแจกแจงของค่าขนาดอิทธิพล ของความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับ พฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัดทรัพยากรซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัย

การสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้า- พฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัดทรัพยากร						
ตัวแปรอิสระ - ตัวแปรตาม						
ผลการวิเคราะห์ทางสถิติของค่าขนาดอิทธิพล						
	n คน	n ค่า	$\bar{d}$	SD	Min	Max
กลุ่มรวม	350	4	0.79	0.18	0.06	0.56



ภาพที่ 3.5 ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัดทรัพยากรซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัย

3.3 ค่าขนาดอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของคณรองข้างกับพฤติกรรมการทำงานโดยใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย

การสังเคราะห์ผลของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของคณรองข้างกับพฤติกรรมการทำงาน ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม พฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย พฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดี และพฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัดทรัพยากร ซึ่งเป็นการคำนวณค่าดัชนีมาตรฐาน คือ ค่าขนาดอิทธิพลซึ่งมีผลการวิจัยดังนี้

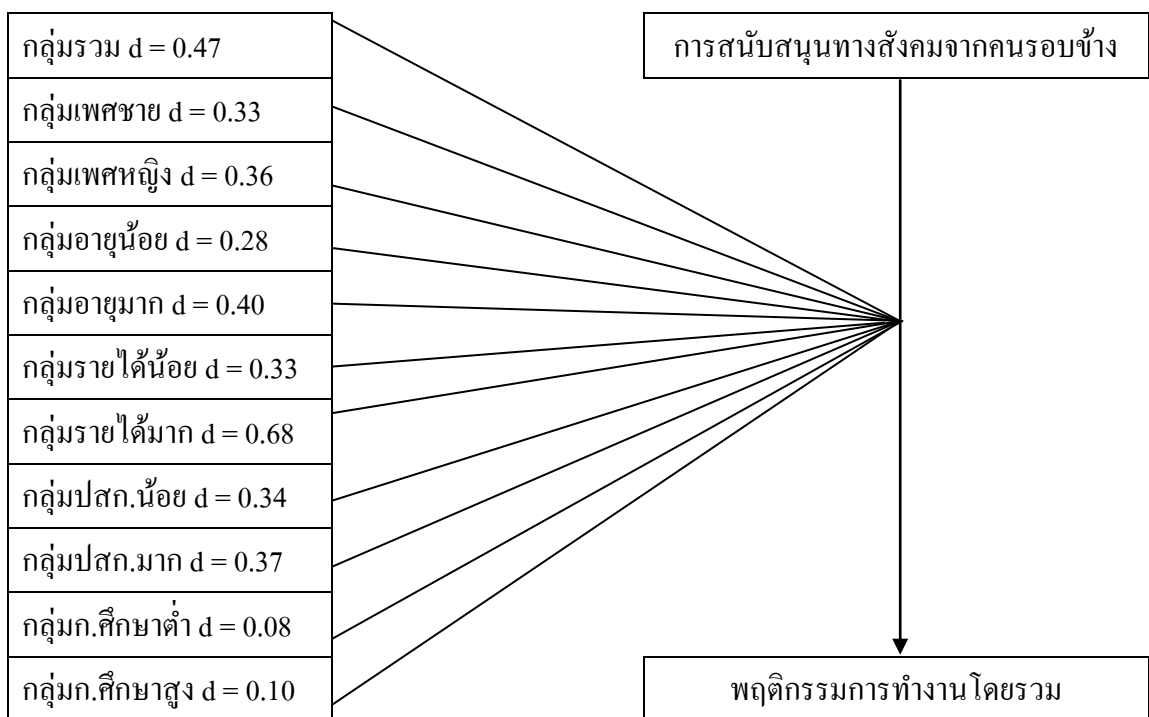
3.3.1 การสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้างกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวมซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัย มีจำนวนค่าของขนาดอิทธิพลทั้งสิ้น รวม 118 ค่า (ตารางที่ 3.13, ภาพที่ 3.6) ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลในกลุ่มรวมมีค่าเท่ากับ 0.47 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.04 สำหรับการวิเคราะห์ผลในกลุ่มย่อยนั้น ปรากฏว่า ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้างกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้มาก โดยมีค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.68 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.15 ส่วนค่าเฉลี่ยของขนาดอิทธิพลที่มีค่าสูงรองลงมาพบในกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมาก โดยมีค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.40 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.02 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาค่ำเป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างสองตัวแปรดังกล่าวนี้ต่ำที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.08 ส่วนค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพล ของกลุ่มย่อยที่เหลือ มีพิสัยอยู่ระหว่าง 0.10 ถึง 0.37

ตารางที่ 3.13 ค่าสถิติพื้นฐานและลักษณะการแจกแจงของค่าขนาดอิทธิพล ของความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้างกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม ซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัย

ตัวแปรอิสระ - ตัวแปรตาม	การสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้าง- พฤติกรรมการทำงาน โดยรวม ผลการวิเคราะห์ทางสถิติของค่าขนาดอิทธิพล					
	n คน	n ค่า	$\bar{d}$	SD	Min	Max
กลุ่มรวม	340	44	0.47	0.04	0.07	0.77
1.เพศ						
เพศชาย	250	5	0.33	0.11	0.16	0.47
เพศหญิง	250	5	0.36	0.06	0.07	0.22
2.อายุ						
อายุน้อย	219	12	0.28	0.09	0.03	0.69
อายุมาก	204	12	0.40	0.02	0.10	1.04
3. รายได้ต่อเดือน						
รายได้น้อย	233	6	0.33	0.11	0.19	0.48
รายได้มาก	189	6	0.68	0.15	0.49	0.74

ตารางที่ 3.13 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ - ตัวแปรตาม	การสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้าง- พฤติกรรมการทำงาน โดยรวม ผลการวิเคราะห์ทางสถิติของค่าขนาดอิทธิพล					
	n คน	n ค่า	$\bar{d}$	SD	Min	Max
4. ประสิทธิภาพการทำงาน						
ปสก.ทำงานน้อย	214	11	0.34	0.10	0.05	0.64
ปสก.ทำงานมาก	191	11	0.37	0.06	0.07	0.67
5. ระดับการศึกษา						
ก.ศึกษาดำ	213	5	0.08	0.07	0.09	0.09
ก.ศึกษาสูง	210	5	0.10	0.04	0.07	0.14



ภาพที่ 3.6 ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้างกับ
พฤติกรรมการทำงานโดยรวมซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัย

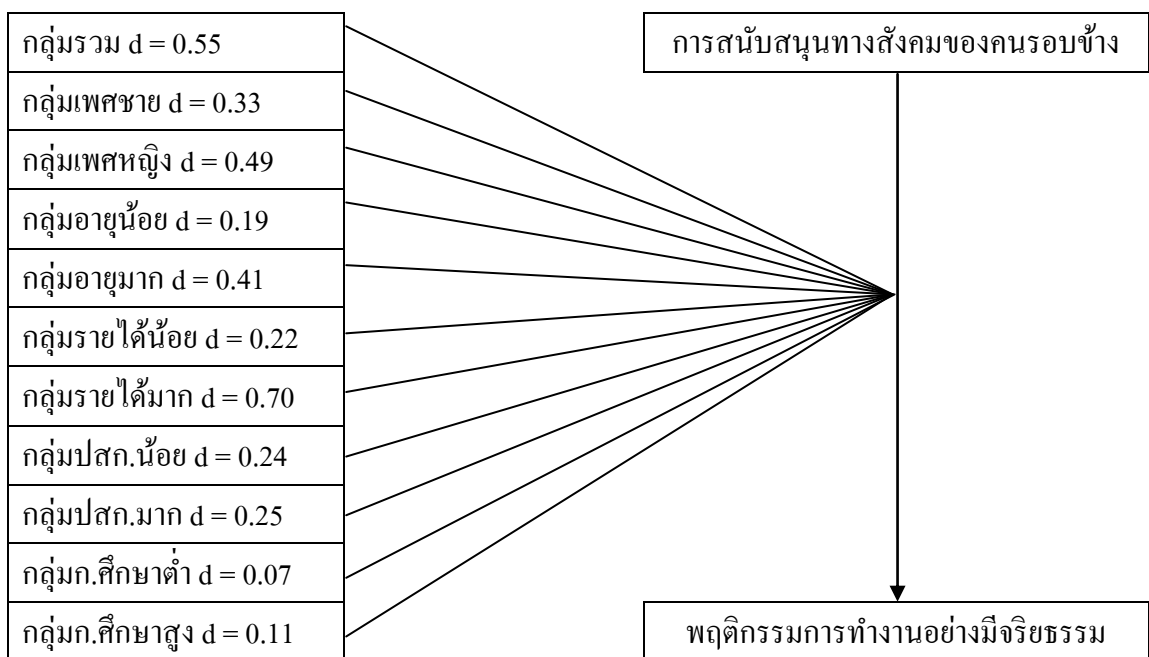
3.3.2 สันนิษฐานทางสังคมของคนรอบข้างกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัย มีจำนวนค่าของขนาดอิทธิพลทั้งสิ้น รวม 66 ค่า (ตารางที่ 3.14, ภาพที่ 3.7) ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลในกลุ่มรวมมีค่าเท่ากับ 0.55 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.22 สำหรับการวิเคราะห์ผลในกลุ่มย่อยนั้น ปรากฏว่า ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้างกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่มตัวอย่างรายได้มาก โดยมีค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.70 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.06 ส่วนค่าเฉลี่ยของขนาดอิทธิพลที่มีค่าสูงรองลงมาพบในกลุ่มตัวอย่างเพศหญิง โดยมีค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.49 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.20 ส่วนกลุ่มการศึกษาต่ำ เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างสองตัวแปรดังกล่าวนี้ต่ำที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.06 โดยที่ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพล ของกลุ่มย่อยที่เหลือมีพิสัยอยู่ระหว่าง 0.11 ถึง 0.41

ตารางที่ 3.14 ค่าสถิติพื้นฐานและลักษณะการแจกแจงของค่าขนาดอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้างกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัย

ตัวแปรอิสระ - ตัวแปรตาม	การสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้าง-พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ผลการวิเคราะห์ทางสถิติของค่าขนาดอิทธิพล					
	n คน	n ค่า	$\bar{d}$	SD	Min	Max
กลุ่มรวม	348	16	0.55	0.22	0.07	0.98
1.กลุ่มเพศ						
กลุ่มเพศชาย	254	3	0.33	0.16	0.15	0.43
กลุ่มเพศหญิง	288	3	0.49	0.20	0.07	0.63
2.กลุ่มอายุ						
กลุ่มอายุน้อย	232	6	0.19	0.17	0.01	0.39
กลุ่มอายุมาก	216	6	0.41	0.49	0.04	1.12
3.กลุ่มรายได้ต่อเดือน						
กลุ่มรายได้น้อย	241	5	0.22	0.18	0.01	0.39
กลุ่มรายได้มาก	241	5	0.70	0.06	0.65	0.74

ตารางที่ 3.14 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ - ตัวแปรตาม	การสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้าง-พฤติกรรมการทำงาน อย่างมีจริยธรรม ผลการวิเคราะห์ทางสถิติของค่าขนาดอิทธิพล					
	n คน	n ค่า	$\bar{d}$	SD	Min	Max
4.กลุ่มประสบการณ์ทำงาน						
กลุ่มปสก.ทำงานน้อย	224	7	0.24	0.18	0.03	0.47
กลุ่มปสก.ทำงานมาก	189	7	0.25	0.29	0.02	0.67
5.กลุ่มระดับการศึกษา						
กลุ่มการศึกษาต่ำ	213	4	0.07	0.06	0.03	0.14
กลุ่มการศึกษาสูง	210	4	0.11	0.08	0.06	0.20



ภาพที่ 3.7 ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้างกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัย

3.3.3 สันนิษฐานทางสังคมของคนรอบข้างกับพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัย มีจำนวนค่าของขนาดอิทธิพลทั้งสิ้น รวม 3 ค่า (ตารางที่ 3.15, ภาพที่ 3.8) ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลในกลุ่มรวมมีค่าเท่ากับ 0.43 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.11

ตารางที่ 3.15 ค่าสถิติพื้นฐานและลักษณะการแจกแจงของค่าขนาดอิทธิพล ของความสัมพันธ์ระหว่างการสันนิษฐานทางสังคมของคนรอบข้างกับพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัย

ตัวแปรอิสระ - ตัวแปรตาม	การสันนิษฐานทางสังคมของคนรอบข้าง-พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ผลการวิเคราะห์ทางสถิติของค่าขนาดอิทธิพล					
	n คน	n ค่า	$\bar{d}$	SD	Min	Max
กลุ่มรวม	317	3	0.43	0.11	0.22	0.56



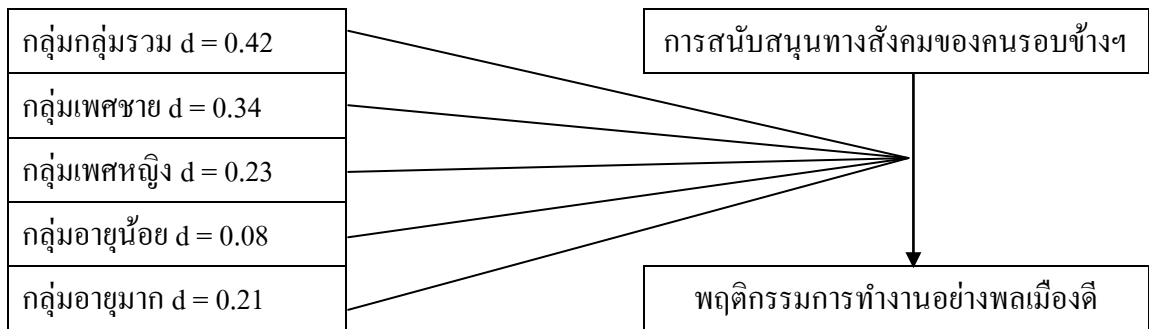
ภาพที่ 3.8 ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสันนิษฐานทางสังคมของการสันนิษฐานทางสังคมของคนรอบข้างกับพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย ซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัย

3.3.4 สันนิษฐานทางสังคมของคนรอบข้างกับพฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดีซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัย มีจำนวนค่าของขนาดอิทธิพลทั้งสิ้น รวม 15 ค่า (ตารางที่ 3.16, ภาพที่ 3.9) ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลในกลุ่มรวมมีค่าเท่ากับ 0.42 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.26 สำหรับการวิเคราะห์ผลในกลุ่มย่อยนั้น ปรากฏว่า ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสันนิษฐานทางสังคมของคนรอบข้างกับพฤติกรรมการทำงานอย่าง

พลเมืองดีมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่มตัวอย่างเพศชาย โดยมีค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.34 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.11 ส่วนค่าเฉลี่ยของขนาดอิทธิพลที่มีค่าสูงรองลงมาพบในกลุ่มตัวอย่างเพศหญิง โดยมีค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.23 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.07 ส่วนกลุ่มอายุน้อย เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างสองตัวแปรดังกล่าวนี้ต่ำที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.08 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.03 ส่วนค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพล ของกลุ่มย่อยที่เหลือมีพิสัยอยู่ระหว่าง 0.21 ถึง 0.23

ตารางที่ 3.16 ค่าสถิติพื้นฐานและลักษณะการแจกแจงของค่าขนาดอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้างกับพฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดีซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัย

ตัวแปรอิสระ - ตัวแปรตาม	การสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้าง-พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ผลการวิเคราะห์ทางสถิติของค่าขนาดอิทธิพล					
	n คน	n ค่า	$\bar{d}$	SD	Min	Max
กลุ่มรวม	445	7	0.42	0.26	0.06	0.85
1.กลุ่มเพศ						
กลุ่มเพศชาย	302	2	0.34	0.11	0.26	0.42
กลุ่มเพศหญิง	251	2	0.23	0.07	0.18	0.28
2.กลุ่มอายุ						
กลุ่มอายุน้อย	276	2	0.08	0.03	0.06	0.10
กลุ่มอายุมาก	27	2	0.21	0.06	0.17	0.25

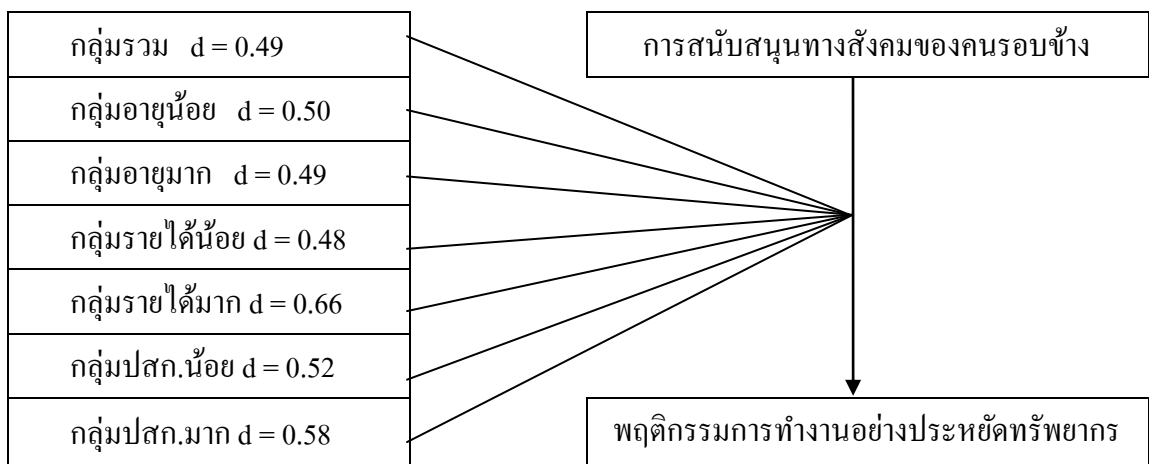


ภาพที่ 3.9 ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้างกับพฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดี ซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัย

3.3.5 สนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้างกับพฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัดทรัพยากรซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัย มีจำนวนค่าของขนาดอิทธิพลทั้งสิ้น รวม 30 ค่า (ตารางที่ 3.17, ภาพที่ 3.10) ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลในกลุ่มรวมมีค่าเท่ากับ 0.44 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.28 สำหรับการวิเคราะห์ผลในกลุ่มย่อยนั้น ปรากฏว่าค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้างกับพฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัดทรัพยากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่มตัวอย่างรายได้มาก โดยมีค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.66 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.23 ค่าเฉลี่ยของขนาดอิทธิพลที่มีค่าสูงรองลงมาพบในกลุ่มตัวอย่างประสบการณ์ทำงานมาก โดยมีค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.58 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.02 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ได้น้อย เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างสองตัวแปรดังกล่าวนี้ต่ำที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.48 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.01 ส่วนค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพล ของกลุ่มย่อยที่เหลือมีพิสัยอยู่ระหว่าง 0.49 ถึง 0.52

ตารางที่ 3.17 ค่าสถิติพื้นฐานและลักษณะการแจกแจงของค่าขนาดอิทธิพลของความสัมพันธ์
ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้างกับพฤติกรรมการทำงานอย่าง
ประหยัดทรัพยากรซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัย

การสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้าง-พฤติกรรมการทำงาน อย่างประหยัดทรัพยากร						
ตัวแปรอิสระ - ตัวแปรตาม						
ผลการวิเคราะห์ทางสถิติของค่าขนาดอิทธิพล						
	n คน	n ค่า	$\bar{d}$	SD	Min	Max
กลุ่มรวม	338	10	0.44	0.28	0.06	0.99
1. กลุ่มอายุ						
กลุ่มอายุน้อย	171	4	0.50	0.30	0.08	0.79
กลุ่มอายุมาก	151	4	0.49	0.22	0.24	0.77
2. กลุ่มรายได้ต่อเดือน						
กลุ่มรายได้น้อย	225	2	0.48	0.01	0.47	0.49
กลุ่มรายได้มาก	137	2	0.66	0.23	0.49	0.82
3. กลุ่มประสบการณ์ทำงาน						
กลุ่มปสก.ทำงานน้อย	166	4	0.52	0.27	0.12	0.70
กลุ่มปสก.ทำงานมาก	153	4	0.58	0.02	0.56	0.60



ภาพที่ 3.10 ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้างกับ
พฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัดทรัพยากรซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของ
ตัวอย่างในงานวิจัย

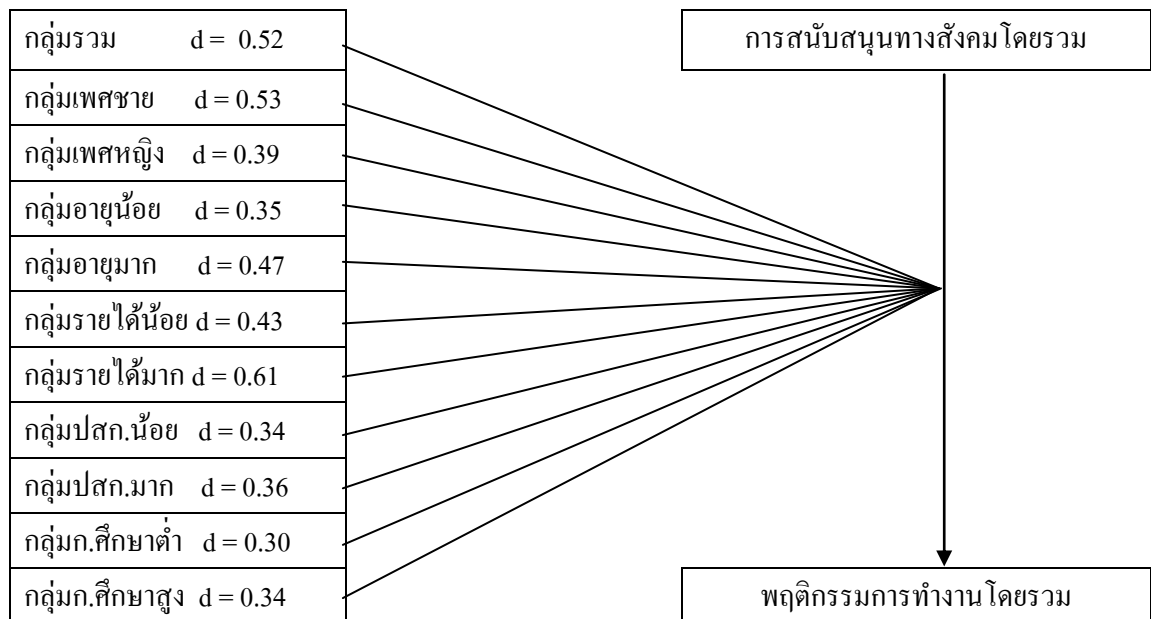
3.4 ค่าขนาดอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับ พฤติกรรมการทำงานของบุคคลโดยใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะกลุ่มตัวอย่างใน งานวิจัย

การสังเคราะห์ผลของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งรวมพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม พฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย พฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดี และพฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัดทรัพยากร ซึ่งเป็นการคำนวณค่าดัชนีมาตรฐาน คือ ค่าขนาดอิทธิพลซึ่งมีผลการวิจัยดังนี้

3.4.1 การสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวมโดยใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัย มีจำนวนค่าขนาดอิทธิพลทั้งสิ้นรวม 243 ค่า (ตารางที่ 3.18, ภาพที่ 3.11) ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลในกลุ่มรวมมีค่าเท่ากับ 0.52 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.31 สำหรับการวิเคราะห์ผลในกลุ่มย่อยนั้น ปรากฏว่า ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้มาก โดยมีค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.61 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.38 ส่วนค่าเฉลี่ยของขนาดอิทธิพลที่มีค่าสูงรองลงมาพบในกลุ่มตัวอย่างเพศชาย โดยมีค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.53 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.32 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาดำซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างสองตัวแปรดังกล่าวนี้ต่ำที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.30 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.28 ส่วนค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพล ของกลุ่มย่อยที่เหลือมีพิสัยอยู่ระหว่าง 0.27 ถึง 0.47

ตารางที่ 3.18 ค่าสถิติพื้นฐานและลักษณะการแจกแจงของค่าขนาดอิทธิพล ของความสัมพันธ์
ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวมซึ่งใช้
ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัย

ตัวแปรอิสระ - ตัวแปรตาม	การสนับสนุนทางสังคมโดยรวม - พฤติกรรมการทำงานโดยรวม					
	ผลการวิเคราะห์ทางสถิติของค่าขนาดอิทธิพล					
	n คน	n ค่า	$\bar{d}$	SD	Min	Max
กลุ่มรวม	387	93	0.52	0.31	0.05	0.97
1.กลุ่มเพศ						
กลุ่มเพศชาย	250	12	0.53	0.32	0.23	0.83
กลุ่มเพศหญิง	261	12	0.39	0.39	0.04	0.83
2.กลุ่มอายุ						
กลุ่มอายุน้อย	219	21	0.35	0.39	0.03	0.95
กลุ่มอายุมาก	201	21	0.47	0.41	0.11	0.99
3.กลุ่มรายได้ต่อเดือน						
กลุ่มรายได้น้อย	245	16	0.43	0.33	0.14	0.76
กลุ่มรายได้มาก	205	16	0.61	0.38	0.23	0.91
4.กลุ่มประสบการณ์ทำงาน						
กลุ่มปสก.ทำงานน้อย	225	19	0.34	0.27	0.08	0.69
กลุ่มปสก.ทำงานมาก	183	19	0.36	0.38	0.03	0.90
5.กลุ่มระดับการศึกษา						
กลุ่มการศึกษาต่ำ	219	7	0.30	0.28	0.03	0.64
กลุ่มการศึกษาสูง	179	7	0.34	0.36	0.09	0.69

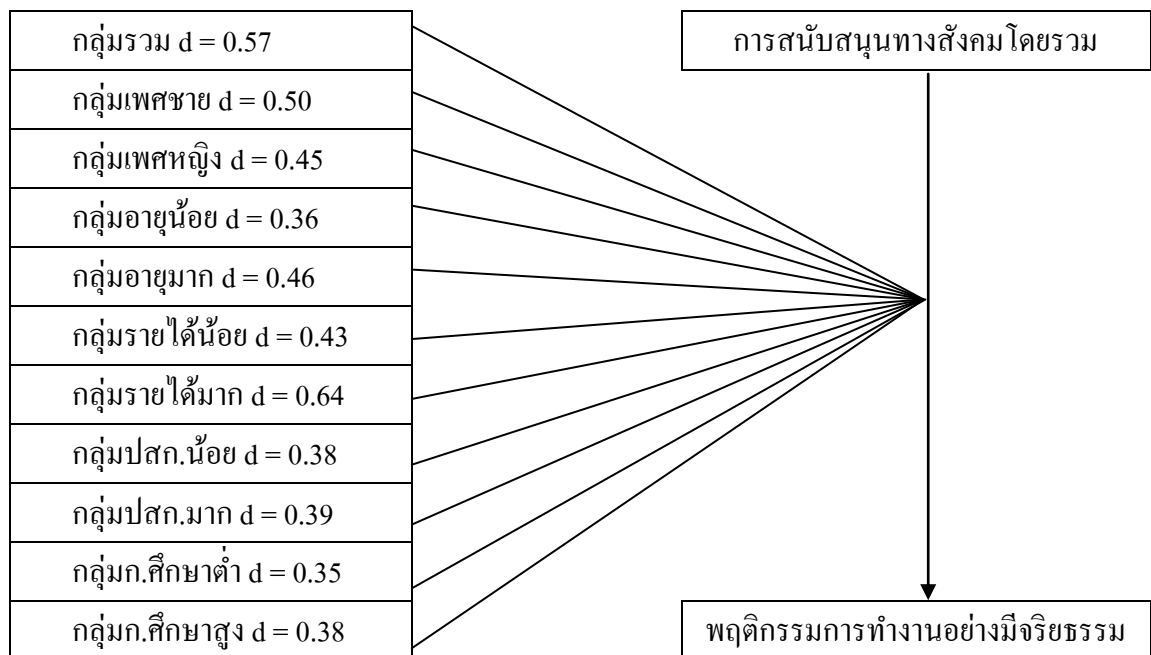


ภาพที่ 3.11 ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม ซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัย

3.4.2 การสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมโดยใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัย มีจำนวนค่าของขนาดอิทธิพลทั้งสิ้น รวม 155 ค่า (ตารางที่ 3.19, ภาพที่ 3.12) ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลในกลุ่มรวมมีค่าเท่ากับ 0.57 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.15 สำหรับการวิเคราะห์ผลในกลุ่มย่อยนั้น ปรากฏว่า ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้มาก โดยมีค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.64 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.14 ส่วนค่าเฉลี่ยของขนาดอิทธิพลที่มีค่าสูงรองลงมาพบในกลุ่มตัวอย่างเพศชาย โดยมีค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.50 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.21 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาต่ำ มีค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างสองตัวแปรดังกล่าวนี้ น้อยที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.35 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.34 โดยที่ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพล ของกลุ่มย่อยที่เหลือมีพิสัยอยู่ระหว่าง 0.36 ถึง 0.49

ตารางที่ 3.19 ค่าสถิติพื้นฐานและลักษณะการแจกแจงของค่าขนาดอิทธิพลของความสัมพันธ์
ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม
ซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัย

ตัวแปรอิสระ - ตัวแปรตาม	การสนับสนุนทางสังคมโดยรวม - พฤติกรรมการทำงาน อย่างมีจริยธรรม ผลการวิเคราะห์ทางสถิติของค่าขนาดอิทธิพล					
	n คน	n ค่า	$\bar{d}$	SD	Min	Max
กลุ่มรวม	360	41	0.57	0.15	0.07	0.89
1.กลุ่มเพศ						
กลุ่มเพศชาย	251	10	0.50	0.21	0.15	0.66
กลุ่มเพศหญิง	263	10	0.45	0.13	0.02	0.81
2.กลุ่มอายุ						
กลุ่มอายุน้อย	245	16	0.36	0.19	0.01	0.80
กลุ่มอายุมาก	205	16	0.46	0.12	0.03	1.12
3.กลุ่มรายได้ต่อเดือน						
กลุ่มรายได้น้อย	193	11	0.43	0.26	0.01	0.57
กลุ่มรายได้มาก	183	11	0.64	0.14	0.12	0.86
4.กลุ่มประสบการณ์ทำงาน						
กลุ่มปสก.ทำงานน้อย	219	13	0.38	0.21	0.03	0.54
กลุ่มปสก.ทำงานมาก	184	13	0.39	0.14	0.02	0.86
5.กลุ่มระดับการศึกษา						
กลุ่มการศึกษาต่ำ	387	7	0.35	0.34	0.03	0.82
กลุ่มการศึกษาสูง	191	7	0.38	0.30	0.06	0.82



ภาพที่ 3.12 ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัย

3.4.3 การสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยโดยใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัยมีจำนวนค่าของขนาดอิทธิพลทั้งสิ้น รวม 12 ค่า (ตารางที่ 3.20, ภาพที่ 3.13) ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลในกลุ่มรวมมีค่าเท่ากับ 0.61 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.21

ตารางที่ 3.20 ค่าสถิติพื้นฐานและลักษณะการแจกแจงของค่าขนาดอิทธิพล ของความสัมพันธ์
ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับพฤติกรรมการทำงานด้วยความ
ปลอดภัยซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัย

ตัวแปรอิสระ - ตัวแปรตาม	การสนับสนุนทางสังคมโดยรวม – พฤติกรรมการทำงาน อย่างปลอดภัย ผลการวิเคราะห์ทางสถิติของค่าขนาดอิทธิพล					
	n คน	n ค่า	$\bar{d}$	SD	Min	Max
กลุ่มรวม	305	12	0.61	0.21	0.22	0.97

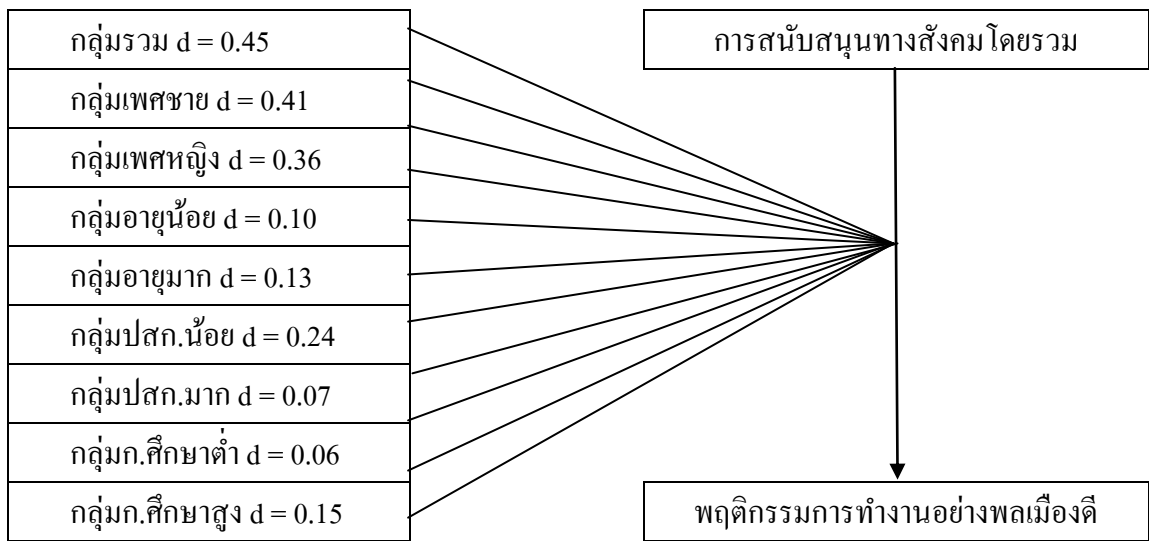


ภาพที่ 3.13 ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับพฤติกรรม
การทำงานอย่างปลอดภัยซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัย

3.4.4 การสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยโดยใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัย มีจำนวนค่าของขนาดอิทธิพลทั้งสิ้น รวม 47 ค่า (ตารางที่ 3.21, ภาพที่ 3.14) ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลในกลุ่มรวมมีค่าเท่ากับ 0.45 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.26 สำหรับการวิเคราะห์ผลในกลุ่มย่อยนั้น ปรากฏว่า ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่มตัวอย่างเพศชาย โดยมีค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.41 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.11 ส่วนค่าเฉลี่ยของขนาดอิทธิพลที่มีค่าสูงรองลงมาพบในกลุ่มตัวอย่างเพศหญิง โดยมีค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.36 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.05 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มี เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างสองตัวแปรดังกล่าวนี้ต่ำที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.06 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.02 โดยที่ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพล ของกลุ่มย่อยที่เหลือมีพิสัยอยู่ระหว่าง 0.07 ถึง 0.24

ตารางที่ 3.21 ค่าสถิติพื้นฐานและลักษณะการแจกแจงของค่าขนาดอิทธิพล ของความสัมพันธ์
ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดีซึ่ง
ใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัย

ตัวแปรอิสระ - ตัวแปรตาม	การสนับสนุนทางสังคมโดยรวม - พฤติกรรมการทำงาน อย่างพลเมืองดี ผลการวิเคราะห์ทางสถิติของค่าขนาดอิทธิพล					
	n คน	n ค่า	$\bar{d}$	SD	Min	Max
กลุ่มรวม	372	15	0.45	0.26	0.06	0.85
1.กลุ่มเพศ						
กลุ่มเพศชาย	276	4	0.41	0.11	0.26	0.47
กลุ่มเพศหญิง	251	4	0.36	0.05	0.18	0.28
2.กลุ่มอายุ						
กลุ่มอายุน้อย	230	6	0.10	0.04	0.06	0.15
กลุ่มอายุมาก	103	6	0.13	0.10	0.03	0.25
3.กลุ่มประสบการณ์ทำงาน						
กลุ่มปสก.ทำงานน้อย	212	3	0.24	0.03	0.05	0.09
กลุ่มปสก.ทำงานมาก	149	3	0.07	0.01	0.06	0.08
4.กลุ่มระดับการศึกษา						
กลุ่มการศึกษาต่ำ	223	3	0.06	0.02	0.04	0.07
กลุ่มการศึกษาสูง	138	3	0.15	0.06	0.09	0.17

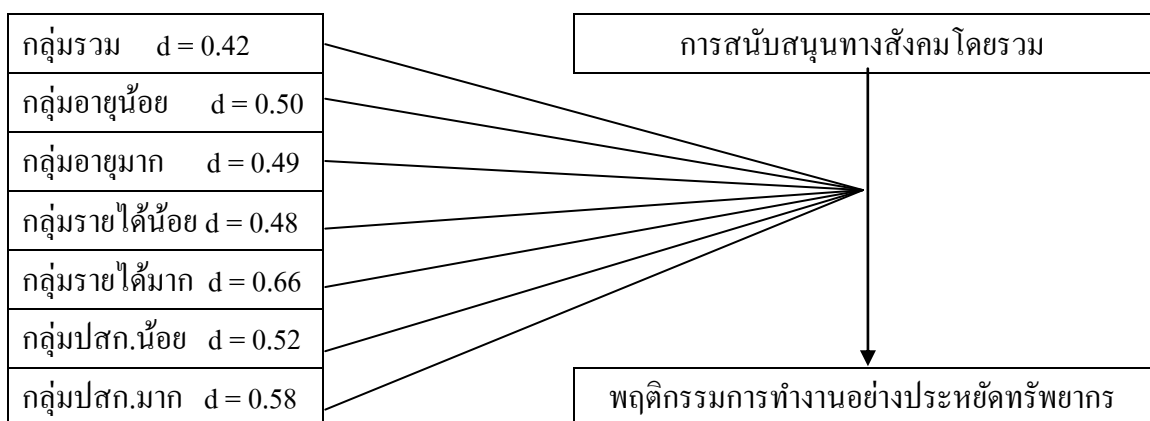


ภาพที่ 3.14 ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดีซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัย

3.4.5 สนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัดทรัพยากรโดยใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัย มีจำนวนค่าของขนาดอิทธิพลทั้งสิ้น รวม 20 ค่า (ตารางที่ 3.22, ภาพที่ 3.15) ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลในกลุ่มรวมมีค่าเท่ากับ 0.42 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.12 สำหรับการวิเคราะห์ผลในกลุ่มย่อยนั้น ปรากฏว่า ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัดทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้มาก โดยมีค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.66 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.23 ส่วนค่าเฉลี่ยของขนาดอิทธิพลที่มีค่าสูงรองลงมาพบในกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานมาก โดยมีค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.58 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.02 ส่วนกลุ่มตัวอย่างรายได้น้อย เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างสองตัวแปรดังกล่าวนี้ น้อยที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.48 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.01 โดยที่ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพล ของกลุ่มย่อยที่เหลือมีพิสัยอยู่ระหว่าง 0.49 ถึง 0.52

ตารางที่ 3.22 ค่าสถิติพื้นฐานและลักษณะการแจกแจงของค่าขนาดอิทธิพล ของความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับ พฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัดทรัพยากรซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัย

การสนับสนุนทางสังคมโดยรวม – พฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัดทรัพยากร						
ตัวแปรอิสระ - ตัวแปรตาม						
ผลการวิเคราะห์ทางสถิติของค่าขนาดอิทธิพล						
	n คน	n ค่า	$\bar{d}$	SD	Min	Max
กลุ่มรวม	344	6	0.42	0.12	0.06	0.99
1.กลุ่มอายุ						
กลุ่มอายุน้อย	171	2	0.50	0.24	0.08	0.79
กลุ่มอายุมาก	151	2	0.49	0.22	0.24	0.77
2.กลุ่มรายได้ต่อเดือน						
กลุ่มรายได้น้อย	225	3	0.48	0.01	0.47	0.49
กลุ่มรายได้มาก	137	3	0.66	0.23	0.49	0.82
3.กลุ่มประสบการณ์ทำงาน						
กลุ่มปสก.ทำงานน้อย	166	2	0.52	0.24	0.12	0.70
กลุ่มปสก.ทำงานมาก	153	2	0.58	0.02	0.56	0.60



ภาพที่ 3.15 ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัดทรัพยากร ซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัย

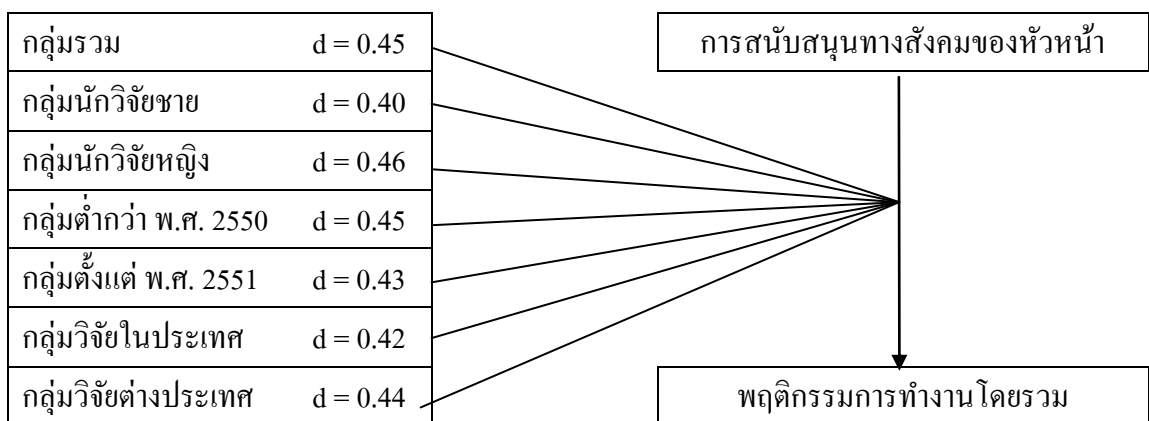
3.5 ค่าขนาดอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล โดยใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของรายงานการวิจัย

การสังเคราะห์ผลของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานโดยใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของรายงานการวิจัยใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของรายงานการวิจัย ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานกลุ่มรวม เพศของนักวิจัย ปี พ.ศ. ในการเผยแพร่รายงานวิจัย รายงานการวิจัยที่ตีพิมพ์ในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งเป็นการคำนวณค่าดัชนีมาตรฐาน คือ ค่าขนาดอิทธิพลซึ่งมีผลการวิจัยดังนี้

3.5.1 ผลการวิจัยรายงานตามการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม ซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของรายงานการวิจัย มีจำนวนค่าของขนาดอิทธิพลทั้งสิ้นรวม 927 ค่า (ตารางที่ 3.23, ภาพที่ 3.16) ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลในกลุ่มรวมมีค่าเท่ากับ 0.45 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.38 สำหรับการวิเคราะห์ผลในกลุ่มอื่นนั้น ปรากฏว่า ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่มรายงานการวิจัยที่นักวิจัยเพศหญิง มีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.46 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.37 รองลงมาเป็นรายงานการวิจัยตีพิมพ์ต่ำกว่า พ.ศ. 2550 มีค่าเท่ากับ 0.45 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.35 ส่วนรายงานการวิจัยที่นักวิจัยเพศชาย เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างสองตัวแปรดังกล่าวนี้น้อยที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.40 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.31 โดยที่ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพล ของกลุ่มอื่น ที่เหลือมีพิสัยอยู่ระหว่าง 0.41 ถึง 0.44

ตารางที่ 3.23 ค่าสถิติพื้นฐานและลักษณะการแจกแจงของค่าขนาดอิทธิพลของความสัมพันธ์
ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม
ใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของรายงานการวิจัย

ตัวแปรอิสระ - ตัวแปรตาม	การสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้า-พฤติกรรมการทำงานโดยรวม					
	ผลการวิเคราะห์ทางสถิติของค่าขนาดอิทธิพล					
	n คน	n ค่า	$\bar{d}$	SD	Min	Max
กลุ่มรวม	348	266	0.45	0.38	0.01	1.08
1.กลุ่มนักวิจัย						
กลุ่มเพศชาย	341	69	0.40	0.31	0.02	0.95
กลุ่มเพศหญิง	352	77	0.46	0.37	0.01	1.08
2.กลุ่มเผยแพร่งานวิจัย						
กลุ่มต่ำกว่า พ.ศ. 2550	370	143	0.45	0.35	0.01	1.06
กลุ่มตั้งแต่ พ.ศ. 2551	373	106	0.43	0.36	0.01	1.08
3. กลุ่มรายงานการวิจัย						
กลุ่มงานวิจัยในประเทศ	320	233	0.42	0.32	0.01	1.08
กลุ่มงานวิจัยต่างประเทศ	332	33	0.44	0.27	0.06	0.97

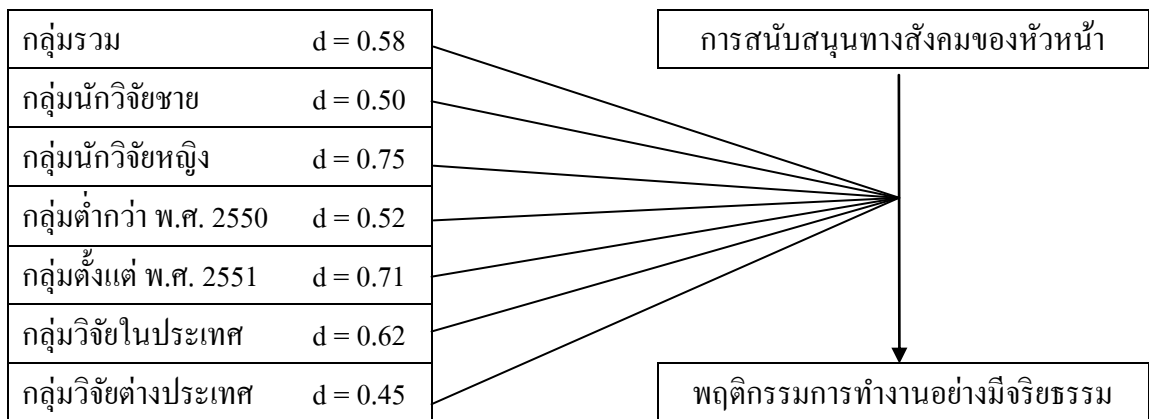


ภาพที่ 3.16 ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับ
พฤติกรรมการทำงานโดยรวมซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของรายงานการวิจัย

3.5.2 ผลการวิจัยรายงานตามการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของรายงานการวิจัย มีจำนวนค่าของขนาดอิทธิพลทั้งสิ้น รวม 284 ค่า (ตารางที่ 3.24, ภาพที่ 3.17) ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลในกลุ่มรวมมีค่าเท่ากับ 0.58 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.31 สำหรับการวิเคราะห์ผลในกลุ่มอื่นนั้น ปรากฏว่าค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่มรายงานการวิจัยที่นักวิจัยเพศหญิง มีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.75 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.27 รองลงมาเป็นรายงานการวิจัยดี พิมพ์ตั้งแต่ พ.ศ. 2551 มีค่าเท่ากับ 0.71 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.27 ส่วนนักวิจัยเพศชาย เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างสองตัวแปรดังกล่าวนี้น้อยที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.50 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.30 โดยที่ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลของกลุ่มอื่น ที่เหลือมีพิสัยอยู่ระหว่าง 0.50 ถึง 0.62

ตารางที่ 3.24 ค่าสถิติพื้นฐานและลักษณะการแจกแจงของค่าขนาดอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของรายงานการวิจัย

ตัวแปรอิสระ - ตัวแปรตาม	การสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้า-พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ผลการวิเคราะห์ทางสถิติของค่าขนาดอิทธิพล					
	n คน	n ค่า	$\bar{d}$	SD	Min	Max
กลุ่มรวม	366	80	0.58	0.31	0.04	1.08
1.กลุ่มนักวิจัย						
กลุ่มเพศชาย	305	12	0.50	0.30	0.08	0.95
กลุ่มเพศหญิง	436	33	0.75	0.27	0.08	1.08
2.กลุ่มเผยแพร่งานวิจัย						
กลุ่มต่ำกว่า พ.ศ. 2550	316	43	0.52	0.26	0.04	0.98
กลุ่มตั้งแต่ พ.ศ. 2551	405	36	0.71	0.27	0.10	1.08
3.กลุ่มรายงานการวิจัย						
กลุ่มงานวิจัยในประเทศ	284	77	0.62	0.29	0.04	1.08
กลุ่มงานวิจัยต่างประเทศ	453	3	0.45	0.21	0.18	0.70

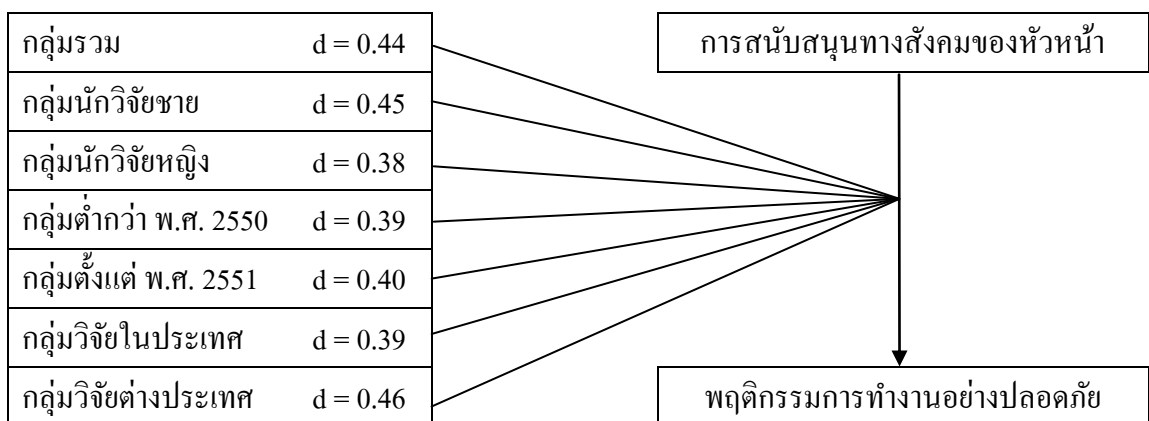


ภาพที่ 3.17 ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของรายงานการวิจัย

3.5.3 ผลการวิจัยรายงานตามการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย ซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของรายงานการวิจัย มีจำนวนค่าของขนาดอิทธิพลทั้งสิ้น รวม 134 ค่า (ตารางที่ 3.25, ภาพที่ 3.18) ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลในกลุ่มรวมมีค่าเท่ากับ 0.44 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.27 สำหรับการวิเคราะห์ผลในกลุ่มอื่นนั้น ปรากฏว่าค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่มรายงานการวิจัยในต่างประเทศ มีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.46 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.31 รองลงมารายงานการวิจัยที่ผู้วิจัยเป็นเพศชาย มีค่าเท่ากับ 0.45 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.31 ส่วนรายงานการวิจัยที่นักวิจัยเพศหญิง เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างสองตัวแปรดังกล่าวนี้ น้อยที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.38 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.26 โดยที่ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลของกลุ่มอื่น ที่เหลือมีพิสัยอยู่ระหว่าง 0.39 ถึง 0.40

ตารางที่ 3.25 ค่าสถิติพื้นฐานและลักษณะการแจกแจงของค่าขนาดอิทธิพลของความสัมพันธ์
ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย
ใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของรายงานการวิจัย

ตัวแปรอิสระ - ตัวแปรตาม	การสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้า-พฤติกรรมการทำงาน อย่างปลอดภัย ผลการวิเคราะห์ทางสถิติของค่าขนาดอิทธิพล					
	n คน	n ค่า	$\bar{d}$	SD	Min	Max
กลุ่มรวม	355	31	0.44	0.27	0.02	0.93
1.กลุ่มนักวิจัย						
กลุ่มเพศชาย	325	22	0.45	0.31	0.04	0.93
กลุ่มเพศหญิง	360	8	0.38	0.26	0.03	0.82
2.กลุ่มเผยแพร่งานวิจัย						
กลุ่มต่ำกว่า พ.ศ. 2550	340	34	0.39	0.31	0.02	0.93
กลุ่มตั้งแต่ พ.ศ. 2551	382	8	0.40	0.21	0.06	0.78
3.กลุ่มรายงานการวิจัย						
กลุ่มงานวิจัยในประเทศ	338	22	0.39	0.26	0.04	0.90
กลุ่มงานวิจัยต่างประเทศ	390	9	0.46	0.31	0.06	0.93

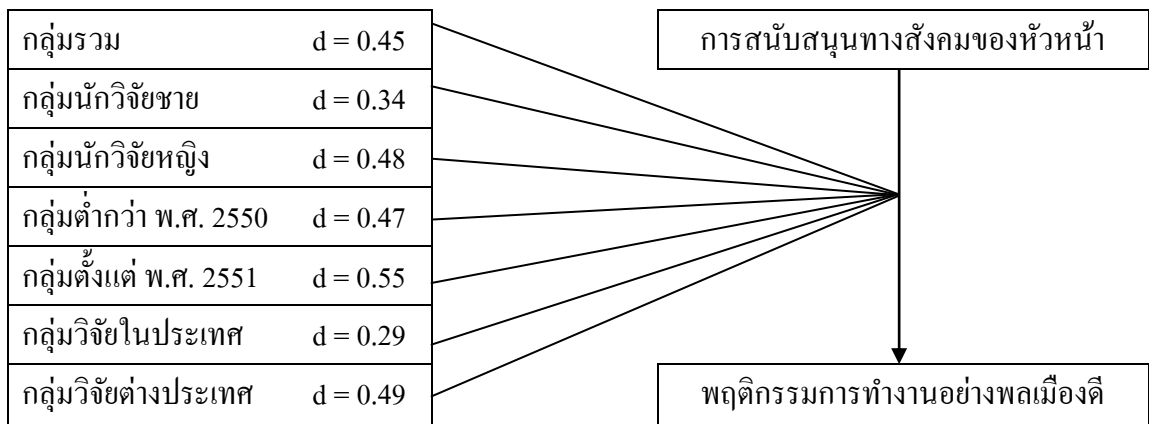


ภาพที่ 3.18 ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับ
พฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย ซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของรายงาน
การวิจัย

3.5.4 ผลการวิจัยรายงานตามการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดีซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของรายงานการวิจัย มีจำนวนค่าของขนาดอิทธิพลทั้งสิ้น รวม 170 ค่า (ตารางที่ 3.26, ภาพที่ 3.19) ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลในกลุ่มรวมมีค่าเท่ากับ 0.45 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.29 สำหรับการวิเคราะห์ผลในกลุ่มอื่นนั้น ปรากฏว่าค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในงานวิจัยที่ตีพิมพ์ตั้งแต่ พ.ศ. 2551 มีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.55 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.35 รองลงมาเป็นรายงานวิจัยในต่างประเทศ มีค่าเท่ากับ 0.49 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.34 ส่วนรายงานวิจัยในประเทศ เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างสองตัวแปรดังกล่าวนี้น้อยที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.29 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.20 โดยที่ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลของกลุ่มอื่น ที่เหลือมีพิสัยอยู่ระหว่าง 0.34 ถึง 0.48

ตารางที่ 3.26 ค่าสถิติพื้นฐานและลักษณะการแจกแจงของค่าขนาดอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดี ใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของรายงานการวิจัย

ตัวแปรอิสระ - ตัวแปรตาม	การสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้า-พฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดี ผลการวิเคราะห์ทางสถิติของค่าขนาดอิทธิพล					
	n คน	n ค่า	$\bar{d}$	SD	Min	Max
กลุ่มรวม	328	85	0.45	0.29	0.03	0.99
1.กลุ่มนักวิจัย						
กลุ่มเพศชาย	420	4	0.34	0.24	0.06	0.52
กลุ่มเพศหญิง	255	11	0.48	0.32	0.05	0.99
2.กลุ่มเผยแพร่งานวิจัย						
กลุ่มต่ำกว่า พ.ศ. 2550	458	6	0.47	0.26	0.22	0.94
กลุ่มตั้งแต่ พ.ศ. 2551	328	27	0.55	0.35	0.05	0.99
3.กลุ่มรายงานการวิจัย						
กลุ่มงานวิจัยในประเทศ	280	30	0.29	0.20	0.03	0.85
กลุ่มงานวิจัยต่างประเทศ	228	7	0.49	0.34	0.06	0.97

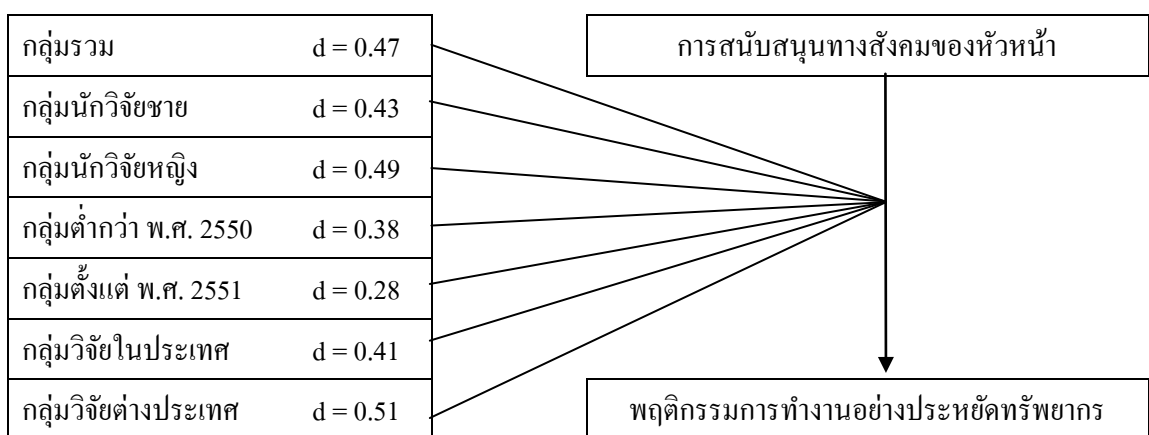


ภาพที่ 3.19 ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดี ซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของรายงานการวิจัย

3.5.5 ผลการวิจัยรายงานตามการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้าโดยรวมกับพฤติกรรมการทำงานในองค์กรอย่างประหยัดทรัพยากรซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของรายงานการวิจัยมีจำนวนค่าของขนาดอิทธิพลทั้งสิ้น รวม 387 ค่า (ตารางที่ 3.27, ภาพที่ 3.20) ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลในกลุ่มรวมมีค่าเท่ากับ 0.47 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.29 สำหรับการวิเคราะห์ผลในกลุ่มอื่นนั้น ปรากฏว่า ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัดทรัพยากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่มรายงานวิจัยในต่างประเทศ มีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.51 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.16 รองลงมาเป็นผู้วิจัยเพศหญิง มีค่าเท่ากับ 0.49 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.31 ส่วนรายงานวิจัยที่ตีพิมพ์ตั้งแต่ พ.ศ. 2551 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างสองตัวแปรดังกล่าวนี้น้อยที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.28 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.22 โดยที่ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลของกลุ่มอื่นที่เหลือมีพิสัยอยู่ระหว่าง 0.38 ถึง 0.43

ตารางที่ 3.27 ค่าสถิติพื้นฐานและลักษณะการแจกแจงของค่าขนาดอิทธิพลของความสัมพันธ์
ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานอย่างประหยั
ทรัพยากร ซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของของรายงานการวิจัย

การสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้า-พฤติกรรมการทำงาน อย่างประหยัทรัพยากร						
ตัวแปรอิสระ - ตัวแปรตาม						
ผลการวิเคราะห์ทางสถิติของค่าขนาดอิทธิพล						
	n คน	n ค่า	$\bar{d}$	SD	Min	Max
กลุ่มรวม	342	118	0.47	0.29	0.01	1.06
1.กลุ่มนักวิจัย						
กลุ่มเพศชาย	314	31	0.43	0.30	0.02	0.92
กลุ่มเพศหญิง	358	25	0.49	0.31	0.01	1.06
2.กลุ่มเผยแพร่งานวิจัย						
กลุ่มต่ำกว่า พ.ศ. 2550	367	60	0.38	0.31	0.01	1.06
กลุ่มตั้งแต่ พ.ศ. 2551	378	35	0.28	0.22	0.01	0.95
3.กลุ่มรายงานการวิจัย						
กลุ่มงานวิจัยในประเทศ	380	104	0.41	0.27	0.01	0.99
กลุ่มงานวิจัยต่างประเทศ	256	14	0.51	0.16	0.30	0.87



ภาพที่ 3.20 ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับ
พฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัทรัพยากร ซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะ
ของรายงานการวิจัย

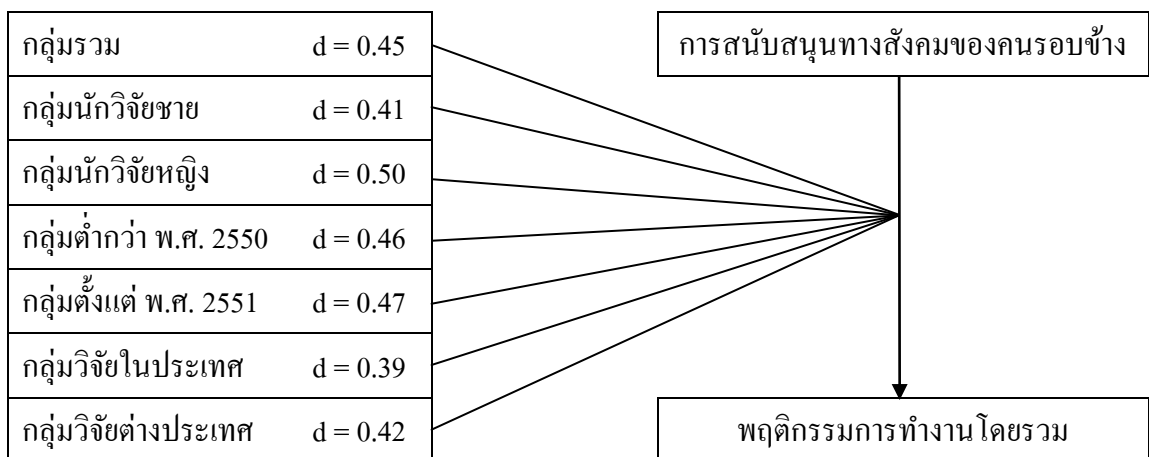
3.6 ค่าขนาดอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้างกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล โดยใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของรายงานการวิจัย

การสังเคราะห์ผลของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้างกับพฤติกรรมการทำงาน โดยใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของรายงานการวิจัยได้แก่ กลุ่มรวม เพศของผู้วิจัย ปี พ.ศ.ในการเผยแพร่รายงานวิจัย รายงานการวิจัยที่ตีพิมพ์ในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งเป็นการคำนวณค่าดัชนีมาตรฐาน คือ ค่าขนาดอิทธิพลซึ่งมีผลการวิจัยดังนี้

3.6.1 การสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้างกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวมซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของรายงานการวิจัย จำนวนค่าของขนาดอิทธิพลทั้งสิ้น รวม 823 ค่า (ตารางที่ 3.28, ภาพที่ 3.21) ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลในกลุ่มรวมมีค่าเท่ากับ 0.45 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.38 สำหรับการวิเคราะห์ผลในกลุ่มอื่นนั้น ปรากฏว่า ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้างกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่มผู้วิจัยเพศหญิง มีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.50 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.33 รองลงมาเป็นรายงานวิจัยที่ตีพิมพ์ตั้งแต่ พ.ศ. 2551 มีค่าเท่ากับ 0.47 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.31 ส่วนรายงานวิจัยในประเทศ เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างสองตัวแปรดังกล่าวนี้น้อยที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.39 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.34 โดยที่ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลของกลุ่มอื่น ที่เหลือมีพิสัยอยู่ระหว่าง 0.41 ถึง 0.46

ตารางที่ 3.28 ค่าสถิติพื้นฐานและลักษณะการแจกแจงของค่าขนาดอิทธิพลของความสัมพันธ์
ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้างกับพฤติกรรมการทำงาน โดยรวม
ซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของรายงานการวิจัย

ตัวแปรอิสระ - ตัวแปรตาม	การสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้าง-พฤติกรรมการทำงาน โดยรวม ผลการวิเคราะห์ทางสถิติของค่าขนาดอิทธิพล					
	n คน	n ค่า	$\bar{d}$	SD	Min	Max
กลุ่มรวม	320	241	0.45	0.38	0.01	1.12
1.กลุ่มนักวิจัย						
กลุ่มเพศชาย	283	81	0.41	0.30	0.02	0.95
กลุ่มเพศหญิง	340	87	0.50	0.33	0.01	1.12
2.กลุ่มเผยแพร่งานวิจัย						
กลุ่มต่ำกว่า พ.ศ. 2550	331	105	0.46	0.32	0.02	1.06
กลุ่มตั้งแต่ พ.ศ. 2551	360	68	0.47	0.31	0.01	1.08
3.กลุ่มรายงานการวิจัย						
กลุ่มงานวิจัยในประเทศ	273	204	0.39	0.34	0.01	1.08
กลุ่มงานวิจัยต่างประเทศ	336	37	0.42	0.28	0.06	0.97

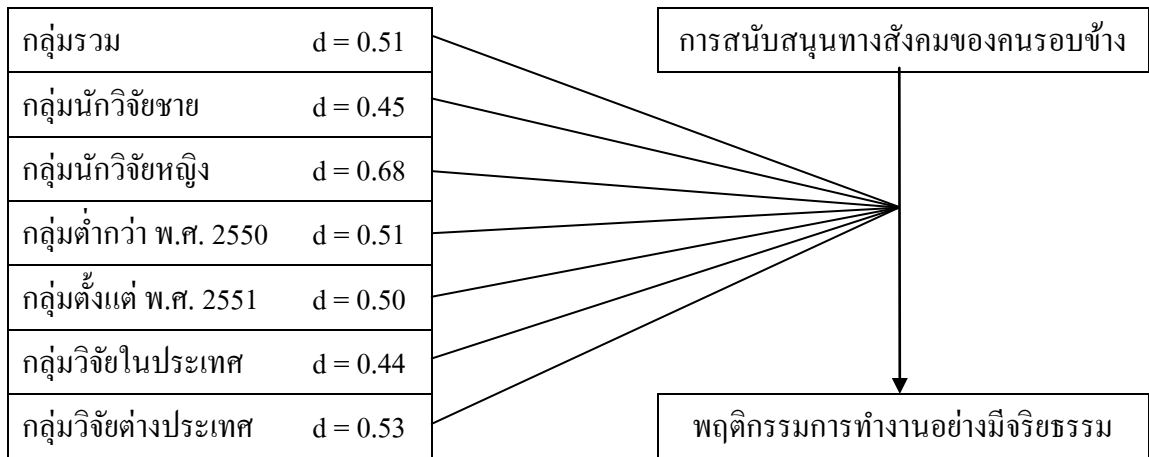


ภาพที่ 3.21 ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้างกับ
พฤติกรรมการทำงานโดยรวมซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของรายงานการวิจัย

3.6.2 การสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้างกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของรายงานการวิจัย จำนวนค่าของขนาดอิทธิพลทั้งสิ้น รวม 490 ค่า (ตารางที่ 3.29, ภาพที่ 3.22) ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลในกลุ่มรวมมีค่าเท่ากับ 0.51 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.29 สำหรับการวิเคราะห์ผลในกลุ่มอื่นนั้น ปรากฏว่า ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้างกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่มนักวิจัยเพศหญิง มีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.68 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.25 รองลงมาเป็นรายงานวิจัยที่รายงานวิจัยในต่างประเทศ มีค่าเท่ากับ 0.53 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.17 ส่วนรายงานวิจัยในประเทศ เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างสองตัวแปรดังกล่าวนี้น้อยที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.44 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.34 โดยที่ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลของกลุ่มอื่น ที่เหลือมีพิสัยอยู่ระหว่าง 0.45 ถึง 0.51

ตารางที่ 3.29 ค่าสถิติพื้นฐานและลักษณะการแจกแจงของค่าขนาดอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้างกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของรายงานการวิจัย

ตัวแปรอิสระ - ตัวแปรตาม	การสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้าง-พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ผลการวิเคราะห์ทางสถิติของค่าขนาดอิทธิพล					
	n คน	n ค่า	$\bar{d}$	SD	Min	Max
กลุ่มรวม	313	150	0.51	0.29	0.01	1.12
1.กลุ่มนักวิจัย						
กลุ่ม เพศชาย	290	36	0.45	0.29	0.02	0.95
กลุ่มเพศหญิง	288	64	0.68	0.25	0.08	1.12
2.กลุ่มเผยแพร่รายงานวิจัย						
กลุ่มต่ำกว่า พ.ศ. 2550	389	46	0.51	0.29	0.02	1.06
กลุ่มตั้งแต่ พ.ศ. 2551	337	44	0.50	0.33	0.01	1.08
3.กลุ่มรายงานการวิจัย						
กลุ่มงานวิจัยในประเทศ	257	139	0.44	0.34	0.01	1.08
กลุ่มงานวิจัยต่างประเทศ	316	11	0.53	0.17	0.30	0.78

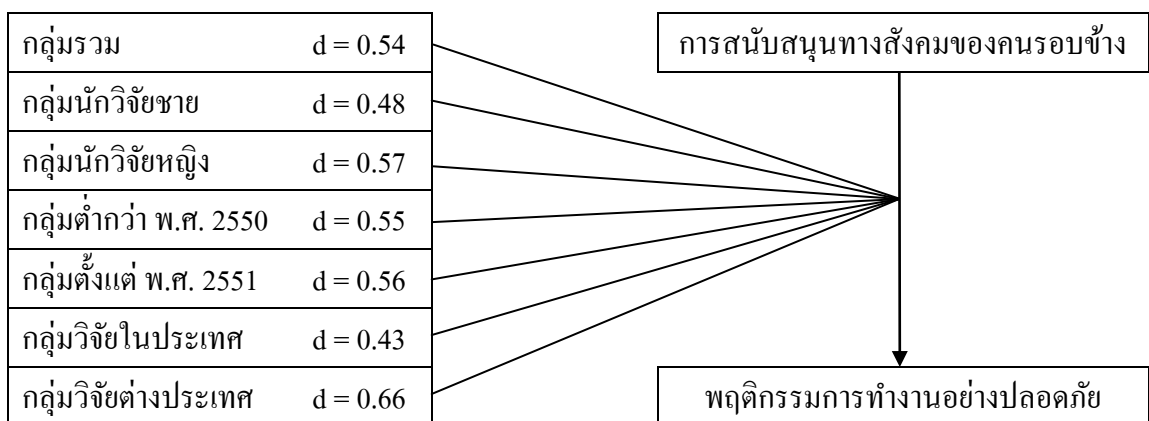


ภาพที่ 3.22 ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้างกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของรายงานการวิจัย

3.6.3 การสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้างกับพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของรายงานการวิจัย จำนวนค่าของขนาดอิทธิพลทั้งสิ้น รวม 74 ค่า (ตารางที่ 3.30, ภาพที่ 3.23) ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลในกลุ่มรวมมีค่าเท่ากับ 0.54 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.28 สำหรับการวิเคราะห์ผลในกลุ่มอื่นนั้น ปรากฏว่า ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้างกับพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่มรายงานวิจัยในต่างประเทศ มีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.66 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.24 รองลงมาเป็นรายงานวิจัยที่นักวิจัยเพศหญิง มีค่าเท่ากับ 0.57 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.27 ส่วนรายงานวิจัยในประเทศไทย เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างสองตัวแปรดังกล่าวนี้ต่ำที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.43 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.30 โดยที่ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลของกลุ่มอื่น ที่เหลือมีพิสัยอยู่ระหว่าง 0.48 ถึง 0.56

ตารางที่ 3.30 ค่าสถิติพื้นฐานและลักษณะการแจกแจงของค่าขนาดอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้างกับพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของรายงานการวิจัย

ตัวแปรอิสระ - ตัวแปรตาม	การสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้าง-พฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย ผลการวิเคราะห์ทางสถิติของค่าขนาดอิทธิพล					
	n คน	n ค่า	$\bar{d}$	SD	Min	Max
กลุ่มรวม	305	19	0.54	0.28	0.03	0.97
1.กลุ่มนักวิจัย						
กลุ่มเพศชาย	307	10	0.48	0.35	0.08	0.93
กลุ่มเพศหญิง	270	8	0.57	0.27	0.03	0.97
2.กลุ่มเผยแพร่งานวิจัย						
กลุ่มต่ำกว่า พ.ศ. 2550	262	11	0.55	0.32	0.04	0.93
กลุ่มตั้งแต่ พ.ศ. 2551	346	7	0.56	0.26	0.28	0.97
3.กลุ่มรายงานการวิจัย						
กลุ่มงานวิจัยในประเทศ	348	9	0.43	0.30	0.04	0.90
กลุ่มงานวิจัยต่างประเทศ	299	10	0.66	0.24	0.28	0.97

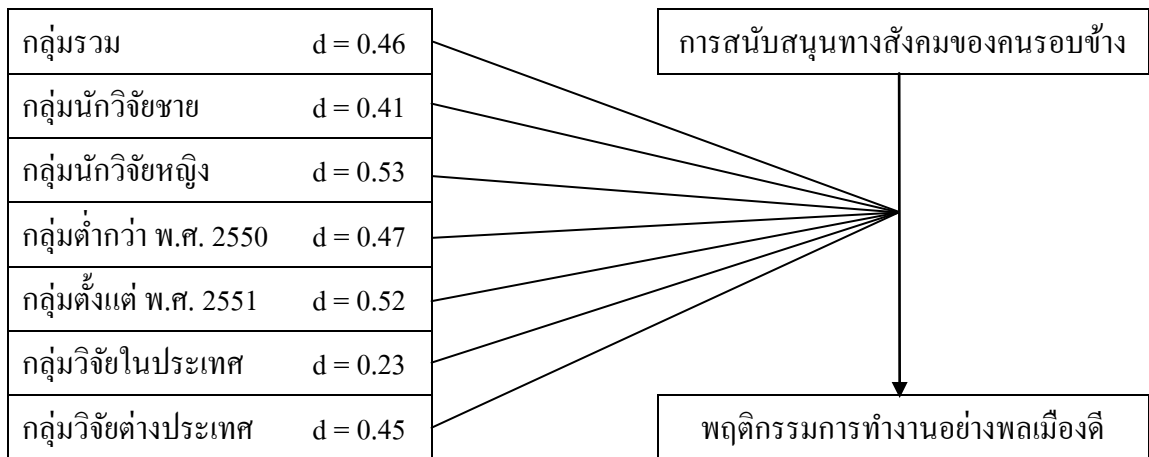


ภาพที่ 3.23 ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้างกับพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของรายงานการวิจัย

3.6.4 การสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้างกับพฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดีซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของรายงานการวิจัย จำนวนค่าของขนาดอิทธิพลทั้งสิ้น รวม 204 ค่า (ตารางที่ 3.31, ภาพที่ 3.24) ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลในกลุ่มรวมมีค่าเท่ากับ 0.46 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.28 สำหรับการวิเคราะห์ผลในกลุ่มอื่นนั้น ปรากฏว่า ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้างกับพฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดีมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่มรายงานวิจัยที่นักวิจัยเพศหญิงมีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.53 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.30 รองลงมาเป็นรายงานวิจัยที่ตีพิมพ์ตั้งแต่ พ.ศ. 2551 มีค่าเท่ากับ 0.52 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.35 ส่วนรายงานวิจัยในประเทศ เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างสองตัวแปรดังกล่าวนี้ต่ำที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.23 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.19 โดยที่ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลของกลุ่มอื่น ที่เหลือมีพิสัยอยู่ระหว่าง 0.41 ถึง 0.45

ตารางที่ 3.31 ค่าสถิติพื้นฐานและลักษณะการแจกแจงของค่าขนาดอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้างกับพฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดีใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของรายงานการวิจัย

ตัวแปรอิสระ - ตัวแปรตาม	การสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้าง-พฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดี ผลการวิเคราะห์ทางสถิติของค่าขนาดอิทธิพล					
	n คน	n ค่า	$\bar{d}$	SD	Min	Max
กลุ่มรวม	321	35	0.46	0.28	0.03	0.99
1.กลุ่มผู้วิจัย						
กลุ่มเพศชาย	280	5	0.41	0.23	0.06	0.70
กลุ่มเพศหญิง	352	10	0.53	0.30	0.18	0.99
2.กลุ่มเผยแพร่งานวิจัย						
กลุ่มต่ำกว่า พ.ศ. 2550	355	7	0.47	0.21	0.22	0.94
กลุ่มตั้งแต่ พ.ศ. 2551	325	10	0.52	0.35	0.06	0.99
3.กลุ่มรายงานการวิจัย						
กลุ่มงานวิจัยในประเทศ	260	27	0.23	0.19	0.03	0.59
กลุ่มงานวิจัยต่างประเทศ	356	8	0.45	0.27	0.06	0.92

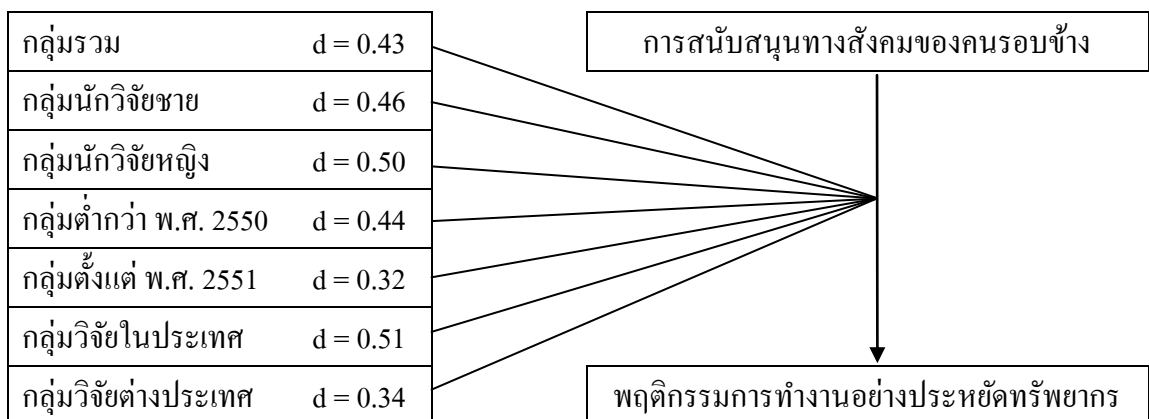


ภาพที่ 3.24 ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้างกับ
พฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดีซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของรายงานการวิจัย

3.6.5 การสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้างกับพฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัดทรัพยากรซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของรายงานการวิจัย จำนวนค่าของขนาดอิทธิพลทั้งสิ้นรวม 157 ค่า (ตารางที่ 3.32, ภาพที่ 3.25) ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลในกลุ่มรวมมีค่าเท่ากับ 0.43 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.28 สำหรับการวิเคราะห์ผลในกลุ่มอื่นนั้น ปรากฏว่า ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้างกับพฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัดทรัพยากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่มรายงานวิจัยในประเทศ มีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.51 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.23 รองลงมาเป็นนักวิจัยเพศหญิง มีค่าเท่ากับ 0.50 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.34 ส่วนรายงานวิจัยที่ตีพิมพ์ตั้งแต่ พ.ศ. 2551 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างสองตัวแปรดังกล่าวนี้ต่ำที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.32 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.21 โดยที่ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลของกลุ่มอื่น ที่เหลือมีพิสัยอยู่ระหว่าง 0.34 ถึง 0.46

ตารางที่ 3.32 ค่าสถิติพื้นฐานและลักษณะการแจกแจงของค่าขนาดอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้างกับพฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัดทรัพยากรซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของของรายงานการวิจัย

การสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้าง-พฤติกรรมการทำงาน						
ตัวอย่างการประหยัดทรัพยากร						
ผลการวิเคราะห์ทางสถิติของค่าขนาดอิทธิพล						
ตัวแปรอิสระ - ตัวแปรตาม	n คน	n ค่า	$\bar{d}$	SD	Min	Max
กลุ่มรวม	343	37	0.43	0.28	0.01	0.99
1.กลุ่มนักวิจัย						
กลุ่มเพศชาย	254	30	0.46	0.23	0.06	0.82
กลุ่มเพศหญิง	453	5	0.50	0.34	0.01	0.99
2.กลุ่มเผยแพร่งานวิจัย						
กลุ่มต่ำกว่า พ.ศ. 2550	320	41	0.44	0.26	0.02	0.99
กลุ่มตั้งแต่ พ.ศ. 2551	430	7	0.32	0.21	0.06	0.56
3.กลุ่มรายงานการวิจัย						
กลุ่มงานวิจัยในประเทศ	227	29	0.51	0.23	0.01	0.99
กลุ่มงานวิจัยต่างประเทศ	375	8	0.34	0.24	0.06	0.56



ภาพที่ 3.25 ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้างกับพฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัดทรัพยากร ซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของรายงานการวิจัย

3.7 ค่าขนาดอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับ

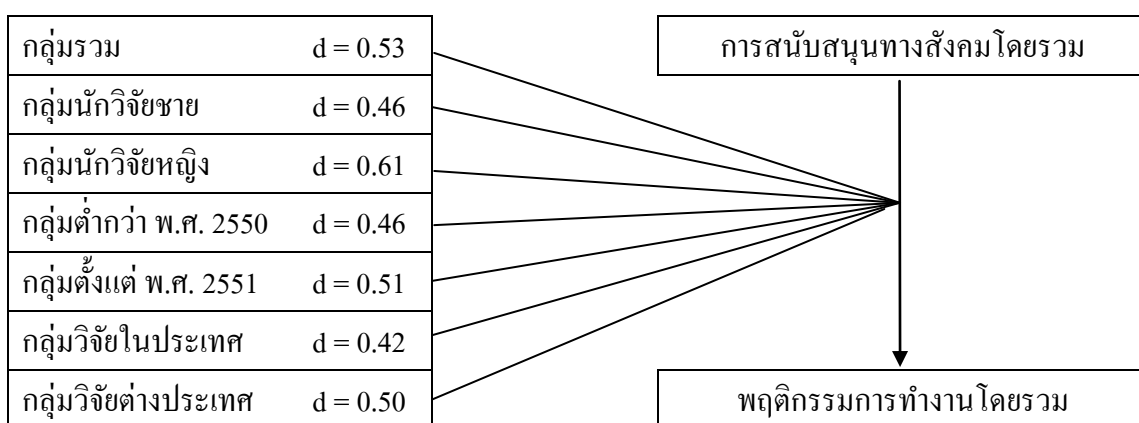
พฤติกรรมการทำงานของบุคคลโดยใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของรายงานการวิจัย

การสังเคราะห์ผลของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับพฤติกรรมการทำงานใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของรายงานการวิจัยใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของรายงานการวิจัย ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานกลุ่มรวม เพศของนักวิจัย ปี พ.ศ. ในการเผยแพร่รายงานวิจัย รายงานการวิจัยที่ตีพิมพ์ในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งเป็นการคำนวณค่าดัชนีมาตรฐาน คือ ค่าขนาดอิทธิพลซึ่งมีผลการวิจัยดังนี้

3.7.1 การสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม ซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของรายงานการวิจัย มีจำนวนค่าของขนาดอิทธิพลทั้งสิ้น รวม 243 ค่า (ตารางที่ 3.33, ภาพที่ 3.26) ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลในกลุ่มรวมมีค่าเท่ากับ 0.53 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.26 สำหรับการวิเคราะห์ผลในกลุ่มอื่นนั้น ปรากฏว่า ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในรายงานการวิจัยที่นักวิจัยเพศหญิง โดยมีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.61 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.28 ส่วนรองลงมาเป็นรายงานการวิจัยที่ตีพิมพ์ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2551 มีค่าเท่ากับ 0.51 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.24 ส่วนรายงานการวิจัยในประเทศ เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างสองตัวแปรดังกล่าวนี้น้อยที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.42 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.32 โดยที่ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพล ของกลุ่มย่อยที่เหลือมีพิสัยอยู่ระหว่าง 0.46 ถึง 0.50

ตารางที่ 3.33 ค่าสถิติพื้นฐานและลักษณะการแจกแจงของค่าขนาดอิทธิพลของความสัมพันธ์
ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวมซึ่งใช้
ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของรายงานการวิจัย

ตัวแปรอิสระ - ตัวแปรตาม	การสนับสนุนทางสังคมโดยรวม-พฤติกรรมการทำงานโดยรวม					
	ผลการวิเคราะห์ทางสถิติของค่าขนาดอิทธิพล					
	n คน	n ค่า	$\bar{d}$	SD	Min	Max
กลุ่มรวม	399	243	0.53	0.26	0.06	0.99
1.กลุ่มนักวิจัย						
กลุ่มเพศชาย	274	80	0.46	0.27	0.02	0.95
กลุ่มเพศหญิง	269	93	0.61	0.28	0.01	1.12
2.กลุ่มเผยแพร่งานวิจัย						
กลุ่มต่ำกว่า พ.ศ. 2550	342	135	0.46	0.29	0.02	0.99
กลุ่มตั้งแต่ พ.ศ. 2551	343	76	0.51	0.24	0.01	1.08
3.กลุ่มรายงานการวิจัย						
กลุ่มงานในประเทศ	261	210	0.42	0.32	0.01	1.12
กลุ่มงานวิจัยต่างประเทศ	304	33	0.50	0.25	0.06	0.97

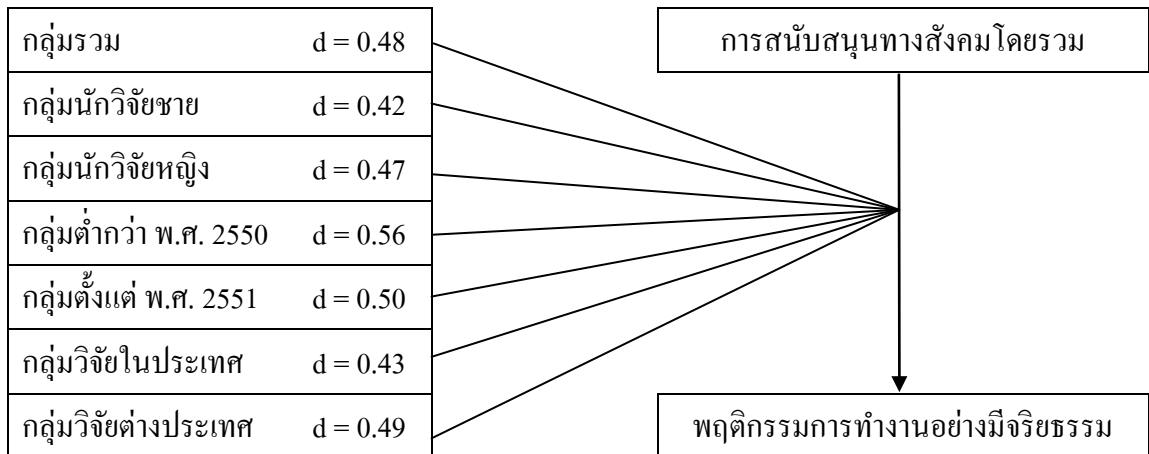


ภาพที่ 3.26 ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับพฤติกรรม
การทำงานโดยรวมซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของรายงานการวิจัย

3.7.2 การสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของรายงานการวิจัยมีจำนวนค่าของขนาดอิทธิพลทั้งสิ้น รวม 774 ค่า (ตารางที่ 3.34, ภาพที่ 3.27) ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลในกลุ่มรวมมีค่าเท่ากับ 0.48 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.27 สำหรับการวิเคราะห์ผลในกลุ่มอื่นนั้น ปรากฏว่า ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่มรายงานการวิจัยที่ตีพิมพ์ต่ำกว่าปี พ.ศ.2550 มีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.56 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.24 ส่วนรองลงมาเป็นรายงานการวิจัยที่ตีพิมพ์ตั้งแต่ปี พ.ศ.2551 มีค่าเท่ากับ 0.50 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.34 ส่วนรายงานการวิจัยที่ผู้วิจัยเพศชายเป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างสองตัวแปรดังกล่าวนี้น้อยที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.42 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.29 โดยที่ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพล ของกลุ่มย่อยที่เหลือมีพิสัยอยู่ระหว่าง 0.43 ถึง 0.49

ตารางที่ 3.34 ค่าสถิติพื้นฐานและลักษณะการแจกแจงของค่าขนาดอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของรายงานการวิจัย

ตัวแปรอิสระ - ตัวแปรตาม	การสนับสนุนทางสังคมโดยรวม-พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ผลการวิเคราะห์ทางสถิติของค่าขนาดอิทธิพล					
	n คน	n ค่า	$\bar{d}$	SD	Min	Max
กลุ่มรวม	291	230	0.48	0.27	0.01	1.12
1.กลุ่มนักวิจัย						
เพศชาย	247	48	0.42	0.29	0.02	0.95
เพศหญิง	312	97	0.47	0.26	0.01	0.99
2.กลุ่มเผยแพร่งานวิจัย						
ต่ำกว่า พ.ศ. 2550	290	89	0.56	0.24	0.06	1.12
ตั้งแต่ พ.ศ. 2551	340	80	0.50	0.34	0.01	1.08
3.กลุ่มรายงานการวิจัย						
งานในประเทศ	258	216	0.43	0.34	0.01	1.08
งานวิจัยต่างประเทศ	344	14	0.49	0.17	0.18	0.78

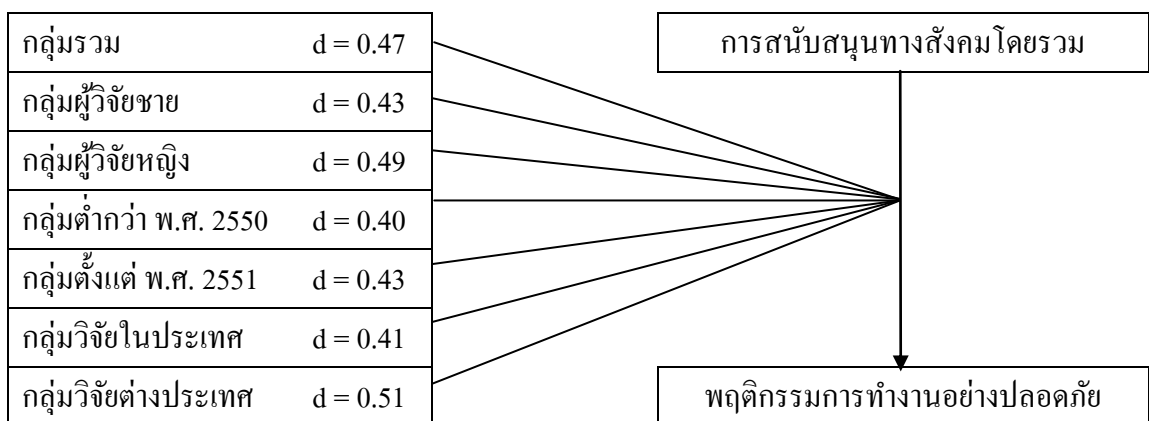


ภาพที่ 3.27 ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของรายงานการวิจัย

3.7.3 การสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของรายงานการวิจัย มีจำนวนค่าของขนาดอิทธิพลทั้งสิ้น รวม 237 ค่า (ตารางที่ 3.35, ภาพที่ 3.28) ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลในกลุ่มรวมมีค่าเท่ากับ 0.47 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.28 สำหรับการวิเคราะห์ผลในกลุ่มอื่นนั้น ปรากฏว่า ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับพฤติกรรมการทำงานด้วยความปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่มรายงานการวิจัยต่างประเทศ มีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.51 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.28 รองลงมาเป็นรายงานการวิจัยที่ผู้วิจัยเป็นเพศหญิง มีค่าเท่ากับ 0.49 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.28 ส่วนรายงานการวิจัยที่ตีพิมพ์ต่ำกว่า พ.ศ. 2550 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างสองตัวแปรดังกล่าวนี้น้อยที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.40 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.32 โดยที่ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพล ของกลุ่มอื่น ที่เหลือมีพิสัยอยู่ระหว่าง 0.41 ถึง 0.43

ตารางที่ 3.35 ค่าสถิติพื้นฐานและลักษณะการแจกแจงของค่าขนาดอิทธิพลของความสัมพันธ์
ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย
ซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของรายงานการวิจัย

ตัวแปรอิสระ - ตัวแปรตาม	การสนับสนุนทางสังคมโดยรวม-พฤติกรรมการทำงาน อย่างปลอดภัย ผลการวิเคราะห์ทางสถิติของค่าขนาดอิทธิพล					
	n คน	n ค่า	$\bar{d}$	SD	Min	Max
กลุ่มรวม	356	79	0.47	0.28	0.02	0.97
1.กลุ่มผู้วิจัย						
กลุ่มเพศชาย	280	32	0.43	0.27	0.06	0.87
กลุ่มเพศหญิง	278	16	0.49	0.28	0.03	0.97
2.กลุ่มเผยแพร่งานวิจัย						
กลุ่มต่ำกว่า พ.ศ. 2550	315	45	0.40	0.32	0.02	0.93
กลุ่มตั้งแต่ พ.ศ. 2551	397	15	0.43	0.27	0.06	0.97
3.กลุ่มรายงานการวิจัย						
กลุ่มงานวิจัยในประเทศ	332	31	0.41	0.27	0.04	0.90
กลุ่มงานวิจัยต่างประเทศ	376	19	0.51	0.28	0.06	0.97

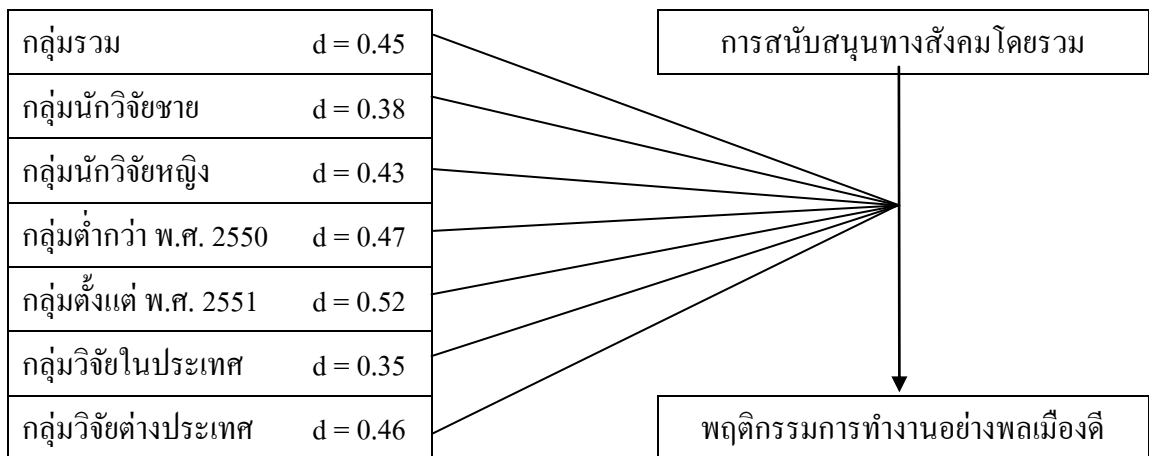


ภาพที่ 3.28 ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับพฤติกรรม
การทำงานอย่างปลอดภัยซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของรายงานการวิจัย

3.7.4 การสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดี ซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของรายงานการวิจัย มีจำนวนค่าของขนาดอิทธิพลทั้งสิ้น รวม 224 ค่า (ตารางที่ 3.36, ภาพที่ 3.29) ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลในกลุ่มรวมมีค่าเท่ากับ 0.45 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.28 สำหรับการวิเคราะห์ผลในกลุ่มอื่นนั้น ปรากฏว่า ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่มรายงานการวิจัยที่ตีพิมพ์ตั้งแต่ พ.ศ. 2551 มีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.52 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.35 รองลงมาเป็นรายงานการวิจัยที่ตีพิมพ์ต่ำกว่า พ.ศ. 2550 มีค่าเท่ากับ 0.47 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.22 ส่วนรายงานวิจัยในประเทศ เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างสองตัวแปรดังกล่าวนี้ต่ำที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.35 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.19 โดยที่ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพล ของกลุ่มอื่น ที่เหลือมีพิสัยอยู่ระหว่าง 0.38 ถึง 0.46

ตารางที่ 3.36 ค่าสถิติพื้นฐานและลักษณะการแจกแจงของค่าขนาดอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดี ซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของรายงานการวิจัย

ตัวแปรอิสระ - ตัวแปรตาม	การสนับสนุนทางสังคมโดยรวม-พฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดี ผลการวิเคราะห์ทางสถิติของค่าขนาดอิทธิพล					
	n คน	n ค่า	$\bar{d}$	SD	Min	Max
กลุ่มรวม	345	72	0.45	0.28	0.03	0.99
1.กลุ่มนักวิจัย						
กลุ่มเพศชาย	331	9	0.38	0.22	0.06	0.52
กลุ่มเพศหญิง	270	21	0.43	0.28	0.05	0.99
2.กลุ่มเผยแพร่งานวิจัย						
กลุ่มต่ำกว่า พ.ศ. 2550	355	13	0.47	0.22	0.22	0.94
กลุ่มตั้งแต่ พ.ศ. 2551	341	37	0.52	0.35	0.06	0.99
3.กลุ่มรายงานการวิจัย						
กลุ่มงานวิจัยในประเทศ	458	57	0.35	0.19	0.03	0.85
กลุ่มงานวิจัยต่างประเทศ	296	15	0.46	0.25	0.06	0.92

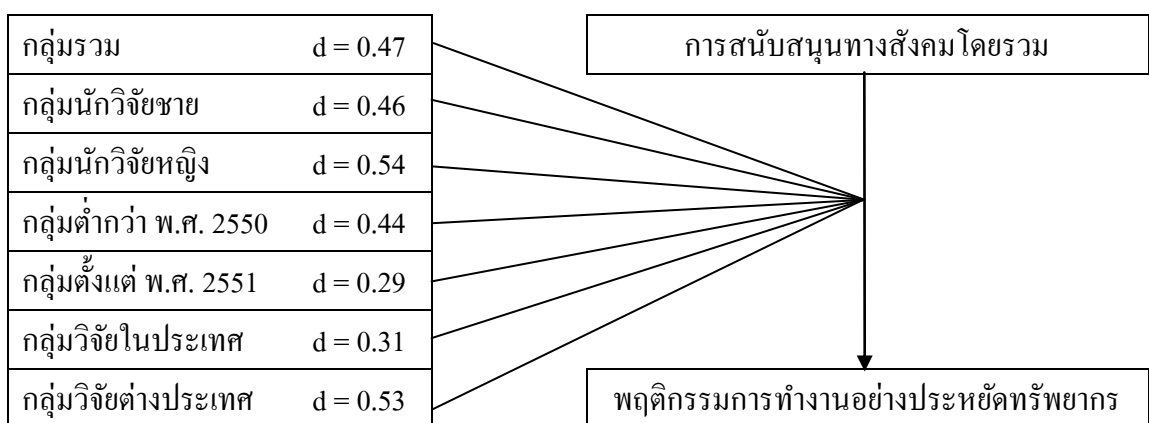


ภาพที่ 3.29 ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดี ซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของรายงานการวิจัย

3.7.5 การสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัคทรัพยากรซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของรายงานการวิจัย มีจำนวนค่าของขนาดอิทธิพลทั้งสิ้น รวม 544 ค่า (ตารางที่ 3.37, ภาพที่ 3.30) ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลในกลุ่มรวมมีค่าเท่ากับ 0.47 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.27 สำหรับการวิเคราะห์ผลในกลุ่มอื่นนั้น ปรากฏว่า ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัคทรัพยากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่มนักวิจัยเพศหญิง มีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.54 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.30 รองลงมาเป็นรายงานการวิจัยในต่างประเทศ มีค่าเท่ากับ 0.53 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.22 ส่วนรายงานวิจัยที่ตีพิมพ์ตั้งแต่ พ.ศ. 2551 เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างสองตัวแปรดังกล่าวนี้ น้อยที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.29 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.21 โดยที่ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพล ของกลุ่มอื่น ที่เหลือมีพิสัยอยู่ระหว่าง 0.31 ถึง 0.46

ตารางที่ 3.37 ค่าสถิติพื้นฐานและลักษณะการแจกแจงของค่าขนาดอิทธิพลของความสัมพันธ์
ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัด
ทรัพยากรใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของรายงานการวิจัย

การสนับสนุนทางสังคมโดยรวม-พฤติกรรมการทำงาน อย่างประหยัดทรัพยากร						
ตัวแปรอิสระ - ตัวแปรตาม						
ผลการวิเคราะห์ทางสถิติของค่าขนาดอิทธิพล						
	n คน	n ค่า	$\bar{d}$	SD	Min	Max
กลุ่มรวม	314	155	0.47	0.27	0.01	1.06
1.กลุ่มนักวิจัย						
กลุ่มเพศชาย	320	61	0.46	0.26	0.02	0.92
กลุ่มเพศหญิง	274	30	0.54	0.30	0.01	1.06
2.กลุ่มเผยแพร่งานวิจัย						
กลุ่มต่ำกว่า พ.ศ. 2550	307	101	0.44	0.29	0.01	1.06
กลุ่มตั้งแต่ พ.ศ. 2551	301	42	0.29	0.21	0.01	0.97
3.กลุ่มรายงานการวิจัย						
กลุ่มงานวิจัยในประเทศ	252	133	0.31	0.28	0.01	0.99
กลุ่มงานวิจัยต่างประเทศ	272	22	0.53	0.22	0.16	0.97



ภาพที่ 3.30 ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับพฤติกรรม
การทำงานในการประหยัดทรัพยากรซึ่งใช้ตัวแปรปรับเป็นลักษณะของรายงาน
การวิจัย

3.8 การวิเคราะห์ความแปรปรวนค่าขนาดอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงาน ที่แตกต่างกันตามลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัย

ในส่วนนี้ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยภูมิหลังของตัวอย่างงานวิจัย เป็นตัวแปรอิสระ (Independent Variable) กับพฤติกรรมการทำงาน (พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม พฤติกรรมการทำงานด้วยความปลอดภัย พฤติกรรมการทำงานโดยเป็นพลเมืองดี และพฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัดทรัพยากร) เป็นตัวแปรตาม (Dependent Variables) ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ที่แบ่งตามลักษณะของตัวอย่างในการวิจัย โดยมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.8.1 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานโดยรวมโดยใช้ตัวแปรลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัยเป็นตัวแปรอิสระผลปรากฏว่า (ตารางที่ 3.38) ไม่พบว่า ค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานโดยรวมแปรปรวนไปตามลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัย

ตารางที่ 3.38 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าขนาดอิทธิพลของความสัมพัธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานโดยรวมตามลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัย (ตอน 1) และค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานโดยรวมตามลักษณะตัวอย่างในงานวิจัยที่มีความสำคัญทางสถิติ (ตอน 2)

(ตอน 1)

	ตัวแปรตาม	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
กลุ่มเพศ	Between Groups	0.08	1	0.08	0.78	0.39
	Within Groups	1.41	14	0.10		
	Total	1.49	15			
กลุ่มอายุ	Between Groups	0.00	1	0.00	0.00	0.96
	Within Groups	4.14	26	0.16		
	Total	4.14	27			

ตารางที่ 3.38 (ต่อ)

(ตอน 1)

ตัวแปรตาม		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
กลุ่มรายได้	Between Groups	0.00	1	0.00	0.01	0.93
	Within Groups	1.37	12	0.12		
	Total	1.37	13			
กลุ่มปศ.ทำงาน	Between Groups	0.00	1	0.00	0.00	0.97
	Within Groups	2.11	18	0.12		
	Total	2.11	19			
กลุ่มการศึกษา	Between Groups	0.04	1	0.04	0.57	0.46
	Within Groups	0.84	12	0.07		
	Total	0.88	13			

(ตอน 2)

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดคิทธิพลระหว่างการศึกษาทางสังคมหัวหน้า กับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม					
	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.
กลุ่มเพศ	8	ชาย = 0.60	0.21	8	หญิง = 0.46	0.39
กลุ่มอายุ	14	น้อย = 0.41	0.39	14	มาก = 0.40	0.41
กลุ่มรายได้	7	น้อย = 0.57	0.31	7	มาก = 0.59	0.36
กลุ่มปศ.ทำงาน	10	น้อย = 0.35	0.28	10	มาก = 0.34	0.39
กลุ่มการศึกษา	7	ต่ำ = 0.25	0.28	7	สูง = 0.36	0.24

3.8.2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของค่าขนาดคิทธิพลระหว่างการศึกษาทางสังคมของหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมโดยใช้ตัวแปรลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัยเป็นตัวแปรอิสระผลปรากฏว่า (ตารางที่ 3.39) ไม่พบว่า ค่าขนาดคิทธิพลระหว่างการศึกษาทางสังคมหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแปรปรวนไปตามลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัย

ตารางที่ 3.39 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าขนาดอิทธิพลของความสัมพันธ์ ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมตามลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัย (ตอน 1) และค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมตามลักษณะตัวอย่างในงานวิจัยที่มีความสำคัญทางสถิติ (ตอน 2)

(ตอน 1)

ตัวแปรตาม		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
กลุ่มเพศ	Between Groups	0.09	1	0.09	0.75	0.40
	Within Groups	1.56	12	0.13		
	Total	1.65	13			
กลุ่มอายุ	Between Groups	0.00	1	0.00	0.00	0.98
	Within Groups	3.04	18	0.16		
	Total	3.04	19			
กลุ่มรายได้	Between Groups	0.03	1	0.03	0.21	0.65
	Within Groups	1.61	11	0.14		
	Total	1.64	12			
กลุ่มปสท.ทำงาน	Between Groups	0.00	1	0.00	0.01	0.92
	Within Groups	1.54	12	0.12		
	Total	1.54	13			
กลุ่มการศึกษา	Between Groups	0.02	1	0.02	0.16	0.69
	Within Groups	0.75	6	0.12		
	Total	0.77	7			

(ตอน 2)

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม					
	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.
กลุ่มเพศ	7	ชาย = 0.57	0.31	7	หญิง = 0.41	0.40
กลุ่มอายุ	10	น้อย = 0.45	0.41	10	มาก = 0.45	0.41
กลุ่มรายได้	7	น้อย = 0.49	0.37	7	มาก = 0.59	0.39
กลุ่มประสบการณ์ทำงาน	7	น้อย = 0.44	0.28	7	มาก = 0.46	0.42
กลุ่มการศึกษา	4	ต่ำ = 0.26	0.37	4	สูง = 0.36	0.33

3.8.3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของค่าขนาดอิทธิพลระหว่าง การสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยโดยใช้ตัวแปรลักษณะของ ตัวอย่างในงานวิจัยเป็นตัวแปรอิสระผลปรากฏว่าไม่มีผลในกลุ่มย่อย

3.8.4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของค่าขนาดอิทธิพลระหว่าง การสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย โดยใช้ตัวแปรลักษณะของ ตัวอย่างในงานวิจัยเป็นตัวแปรอิสระผลปรากฏว่า (ตารางที่ 3.40) กลุ่มตัวอย่างที่มีพฤติกรรมการ ทำงานโดยเป็นพลเมืองดี โดยในกลุ่มตัวอย่างเพศของรายงานวิจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ ระดับ .05 โดยมีค่า F เท่ากับ 4.574 ($p = 0.09$) เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มเพศ 2 กลุ่ม ปรากฏว่า กลุ่มเพศชายมีพฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดีมากกว่า กลุ่มเพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 0.34 คะแนน และ 0.10 คะแนน ตามลำดับ) จึงกล่าวได้ว่า เพศของตัวอย่างวิจัยแตกต่างกัน พฤติกรรมการทำงานโดยเป็นพลเมืองดีก็แตกต่างกันด้วย

กลุ่มการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่า F เท่ากับ 5.479 ($p = 0.07$) เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มการศึกษา 2 กลุ่ม ปรากฏว่า กลุ่มการศึกษาสูง มี พฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดีมากกว่า กลุ่มการศึกษาต่ำ (ค่าเฉลี่ย 0.12 คะแนน และ 0.05 คะแนน ตามลำดับ) จึงกล่าวได้ว่า ระดับการศึกษาของตัวอย่างวิจัยแตกต่างกัน พฤติกรรมการ ทำงานโดยเป็นพลเมืองดีก็แตกต่างกันด้วย

ตารางที่ 3.40 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าขนาดอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างการ สนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดีตามลักษณะ ของตัวอย่างในงานวิจัย (ตอน 1) และค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่าง การสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานโดยเป็นพลเมืองดี ตาม ลักษณะตัวอย่างในงานวิจัยที่มีความสำคัญทางสถิติ (ตอน 2)

(ตอน 1)

ตัวแปรตาม		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
กลุ่มเพศ	Between Groups	0.08	1	0.08	4.57	0.09
	Within Groups	0.07	4	0.02		
	Total	0.16	5			

ตารางที่ 3.40 (ต่อ)

(ตอน 1)

ตัวแปรตาม		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
กลุ่มอายุ	Between Groups	0.13	1	0.13	2.08	0.22
	Within Groups	0.25	4	0.06		
	Total	0.39	5			
กลุ่มปศก.ทำงาน	Between Groups	0.00	1	0.00	0.05	0.83
	Within Groups	0.01	4	0.00		
	Total	0.01	5			
กลุ่มการศึกษา	Between Groups	0.01	1	0.01	5.47	0.07
	Within Groups	0.01	4	0.00		
	Total	0.02	5			

(ตอน 2)

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคม หัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดี					
	หัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดี			หัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดี		
	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.
กลุ่มเพศ	3	ชาย = 0.34	0.16	3	หญิง = 0.10	0.10
กลุ่มอายุ	3	น้อย = 0.33	0.36	3	มาก = 0.03	0.02
กลุ่มประสบการณ์ ทำงาน	3	น้อย = 0.06	0.02	3	มาก = 0.06	0.01
กลุ่มการศึกษา	3	ต่ำ = 0.05	0.02	3	สูง = 0.12	0.05

3.8.5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัศทรัพยากรโดยใช้ตัวแปรลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัยเป็นตัวแปรอิสระ ผลปรากฏว่าไม่มีผลในกลุ่มย่อย

3.9 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าขนาดอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างการ สนับสนุนทางสังคมของครอบครัวกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคลที่แตกต่างกัน ตามลักษณะของตัวอย่างงานวิจัย

ในส่วนนี้ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยภูมิหลังของตัวอย่างงานวิจัย เป็นตัวแปรอิสระ (Independent Variable) กับพฤติกรรมการทำงาน (พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม พฤติกรรมการทำงานด้วยความปลอดภัย พฤติกรรมการทำงานโดยเป็นพลเมืองดี และพฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัดทรัพยากร) เป็นตัวแปรตาม (Dependent Variables) ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ที่แบ่งตามลักษณะของตัวอย่างในการวิจัย โดยมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.9.1 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของครอบครัวกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวมโดยใช้ตัวแปรลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัยเป็นตัวแปรอิสระผลปรากฏว่า (ตารางที่ 3.41) กลุ่มตัวอย่างรายได้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่า F เท่ากับ 5.42 ($p = 0.04$) เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มรายได้ 2 กลุ่ม ปรากฏว่า กลุ่มรายได้มากมีพฤติกรรมการทำงานโดยเป็นพลเมืองดีมากกว่า กลุ่มรายได้น้อย (ค่าเฉลี่ย 0.57 คะแนน และ 0.31 คะแนน ตามลำดับ) จึงกล่าวได้ว่า รายได้ของตัวอย่างวิจัยแตกต่างกัน พฤติกรรมการทำงานโดยเป็นพลเมืองดีก็แตกต่างกันด้วย

ตารางที่ 3.41 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าขนาดอิทธิพลของความสัมพันธ์ ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของครอบครัวกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวมตามลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัย (ตอน 1) และค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของครอบครัวกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม ตามลักษณะตัวอย่างในงานวิจัยที่มีความสำคัญทางสถิติ (ตอน 2)

(ตอน 1)

ตัวแปรตาม		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
กลุ่มเพศ	Between Groups	0.00	1	0.00	0.04	0.86
	Within Groups	0.33	8	0.04		
	Total	0.33	9			

ตารางที่ 3.41 (ต่อ)

(ตอน 1)

ตัวแปรตาม		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
กลุ่มอายุ	Between Groups	0.10	1	0.09	0.97	0.34
	Within Groups	2.17	22	0.10		
	Total	2.27	23			
กลุ่มรายได้	Between Groups	0.21	1	0.21	5.42	0.04
	Within Groups	0.38	10	0.04		
	Total	0.59	11			
กลุ่มปศ.ทำงาน	Between Groups	0.00	1	0.00	0.06	0.81
	Within Groups	1.36	20	0.07		
	Total	1.36	21			
กลุ่มการศึกษา	Between Groups	0.17	1	0.17	1.97	0.19
	Within Groups	0.71	8	0.09		
	Total	0.89	9			

(ตอน 2)

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้างกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม					
	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.
กลุ่มเพศ	5	ชาย = 0.33	0.12	5	หญิง = 0.35	0.26
กลุ่มอายุ	12	น้อย = 0.27	0.26	12	มาก = 0.39	0.36
กลุ่มรายได้	6	น้อย = 0.31	0.19	6	มาก = 0.57	0.19
กลุ่มปศ.ทำงาน	11	น้อย = 0.35	0.24	11	มาก = 0.37	0.28
กลุ่มการศึกษา	5	ต่ำ = 0.12	0.16	5	สูง = 0.39	0.39

3.9.2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้างกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมโดยใช้ตัวแปรลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัยเป็นตัวแปรอิสระผลปรากฏว่า (ตารางที่ 3.42) ไม่พบว่า ค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้างกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแปรปรวนไปตามลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัย

ตารางที่ 3.42 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าขนาดอิทธิพลของความสัมพันธ์ ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้างกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมตามลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัย (ตอน 1) และค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้างกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมตามลักษณะตัวอย่างในงานวิจัยที่มีความสำคัญทางสถิติ (ตอน 2)

(ตอน 1)

	ตัวแปรตาม	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
กลุ่มเพศ	Between Groups	0.02	1	0.02	0.30	0.61
	Within Groups	0.25	4	0.06		
	Total	0.27	5			
กลุ่มอายุ	Between Groups	0.15	1	0.15	1.13	0.31
	Within Groups	1.32	10	0.13		
	Total	1.47	11			
กลุ่มรายได้	Between Groups	0.02	1	0.02	0.29	0.60
	Within Groups	0.65	8	0.08		
	Total	0.67	9			
กลุ่มปสท.ทำงาน	Between Groups	0.01	1	0.01	0.17	0.68
	Within Groups	0.90	12	0.07		
	Total	0.91	13			
กลุ่มการศึกษา	Between Groups	0.15	1	0.15	1.52	0.26
	Within Groups	0.59	6	0.10		
	Total	0.74	7			

ตารางที่ 3.42 (ต่อ)

(ตอน 2)

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของคน รอบข้างกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม					
	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.
กลุ่มเพศ	3	ชาย = 0.33	0.15	3	หญิง = 0.44	0.32
กลุ่มอายุ	6	น้อย = 0.18	0.14	6	มาก = 0.40	0.49
กลุ่มรายได้	5	น้อย = 0.32	0.27	5	มาก = 0.42	0.29
กลุ่มประสบการณ์ ทำงาน	7	น้อย = 0.31	0.26	7	มาก = 0.25	0.29
กลุ่มการศึกษา	4	ต่ำ = 0.06	0.05	4	สูง = 0.33	0.44

3.9.3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้างกับพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยโดยใช้ตัวแปรลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัยเป็นตัวแปรอิสระผลปรากฏว่าไม่มีผลในกลุ่มย่อย

3.9.4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้างกับพฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดีโดยใช้ตัวแปรลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัยเป็นตัวแปรอิสระผลปรากฏว่า (ตารางที่ 3.43) ไม่พบว่า ค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้างกับพฤติกรรมการทำงานโดยเป็นพลเมืองดีแปรปรวนไปตามลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัย

ตารางที่ 3.43 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าขนาดอิทธิพลของความสัมพันธ์ ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้างกับพฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดีตามลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัย (ตอน 1) และค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้างกับพฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดีตามลักษณะตัวอย่างในงานวิจัยที่มีความสำคัญทางสถิติ (ตอน 2)

(ตอน 1)

ตัวแปรตาม		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
กลุ่มเพศ	Between Groups	0.01	1	0.01	1.36	0.36
	Within Groups	0.02	2	0.01		
	Total	0.03	3			
กลุ่มอายุ	Between Groups	0.02	1	0.02	8.45	0.10
	Within Groups	0.00	2	0.00		
	Total	0.02	3			

(ตอน 2)

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้างกับพฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดี					
	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.
	น					
กลุ่มเพศ	2	ชาย = 0.34	0.11	2	หญิง = 0.23	0.07
กลุ่มอายุ	2	น้อย = 0.08	0.02	2	มาก = 0.21	0.05

3.9.5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัคทรัพยากรโดยใช้ตัวแปรลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัยเป็นตัวแปรอิสระผลปรากฏว่า (ตารางที่ 3.44) ไม่พบว่า ค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้างกับพฤติกรรมการทำงานโดยประหยัคทรัพยากร แปรปรวนไปตามลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัย

ตารางที่ 3.44 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าขนาดอิทธิพลของความสัมพันธ์ ระหว่าง การสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้างกับพฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัด ทรัพยากรตามลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัย (ตอน 1) และค่าเฉลี่ยของค่าขนาด อิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้างกับพฤติกรรมการทำงาน โดยประหยัดทรัพยากรตามลักษณะตัวอย่างในงานวิจัยที่มีความสำคัญทางสถิติ (ตอน 2)

(ตอน 1)

ตัวแปรตาม		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
กลุ่มอายุ	Between Groups	0.00	1	0.00	0.01	0.92
	Within Groups	0.41	6	0.07		
	Total	0.41	7			
กลุ่มรายได้	Between Groups	0.03	1	0.03	1.12	0.40
	Within Groups	0.05	2	0.02		
	Total	0.08	3			
กลุ่มประสบการณ์ ทำงาน	Between Groups	0.00	1	0.01	0.21	0.66
	Within Groups	0.22	6	0.04		
	Total	0.22	7			

(ตอน 2)

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของคน รอบข้างกับพฤติกรรมการทำงานโดยประหยัดทรัพยากร					
	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.
กลุ่มอายุ	4	น้อย = 0.50	0.30	4	มาก = 0.48	0.22
กลุ่มรายได้	2	น้อย = 0.48	0.01	2	มาก = 0.65	0.23
กลุ่มปสก.ทำงาน	4	น้อย = 0.52	0.27	4	มาก = 0.58	0.02

3.10 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าขนาดอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกันตามลักษณะของตัวอย่างในการวิจัย

ในส่วนนี้ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยภูมิหลังของตัวอย่างงานวิจัย เป็นตัวแปรอิสระ (Independent Variable) กับพฤติกรรมการทำงาน (พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม พฤติกรรมการทำงานด้วยความปลอดภัย พฤติกรรมการทำงานโดยเป็นพลเมืองดี และพฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัดทรัพยากร) เป็นตัวแปรตาม (Dependent Variables) ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ที่แบ่งตามลักษณะของตัวอย่างในการวิจัย โดยมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.10.1 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวมโดยใช้ตัวแปรลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัยเป็นตัวแปรอิสระผลปรากฏว่า (ตารางที่ 3.45) ไม่พบว่า ค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวมแปรปรวนไปตามลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัย

ตารางที่ 3.45 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าขนาดอิทธิพลของความสัมพันธะระหว่างการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวมตามลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัย (ตอน 1) และค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวมตามลักษณะตัวอย่างในงานวิจัยที่มีความสำคัญทางสถิติ (ตอน 2)

(ตอน 1)

ตัวแปรตาม		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
กลุ่มเพศ	Between Groups	0.18	1	0.18	2.03	0.17
	Within Groups	2.00	22	0.09		
	Total	2.19	23			
กลุ่มอายุ	Between Groups	0.03	1	0.03	0.23	0.63
	Within Groups	5.39	40	0.13		
	Total	5.42	41			

ตารางที่ 3.45 (ต่อ)

(ตอน 1)

ตัวแปรตาม		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
กลุ่มรายได้	Between Groups	0.00	1	.00	0.05	0.83
	Within Groups	3.07	30	.10		
	Total	3.07	31			
กลุ่มปศ.ทำงาน	Between Groups	0.01	1	0.01	0.12	0.73
	Within Groups	2.81	36	0.08		
	Total	2.82	37			
กลุ่มการศึกษา	Between Groups	0.02	1	0.02	0.23	0.64
	Within Groups	0.92	12	0.07		
	Total	0.94	13			

(ตอน 2)

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างสนับสนุนทางสังคมโดยรวม กับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม					
	จำนวน			จำนวน		
	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.
กลุ่มเพศ	12	ชาย = 0.55	0.25	12	หญิง = 0.37	0.34
กลุ่มอายุ	21	น้อย = 0.37	0.34	21	มาก = 0.42	0.39
กลุ่มรายได้	16	น้อย = 0.41	0.31	16	มาก = 0.43	0.33
กลุ่มปศ.ทำงาน	19	น้อย = 0.32	0.26	19	มาก = 0.35	0.29
กลุ่มการศึกษา	7	ต่ำ = 0.18	0.28	7	สูง = 0.25	0.27

3.10.2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมโดยใช้ตัวแปรลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัยเป็นตัวแปรอิสระผลปรากฏว่า (ตารางที่ 3.46) ไม่พบว่า ค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมแปรปรวนไปตามลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัย

ตารางที่ 3.46 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าขนาดอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมตามลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัย (ตอน 1) และค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมตามลักษณะตัวอย่างในงานวิจัยที่มีความสำคัญทางสถิติ (ตอน 2)

(ตอน 1)

ตัวแปรตาม		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
กลุ่มเพศ	Between Groups	0.03	1	0.03	0.37	0.55
	Within Groups	1.58	18	0.08		
	Total	1.61	19			
กลุ่มอายุ	Between Groups	0.07	1	0.07	0.53	0.47
	Within Groups	4.17	30	0.14		
	Total	4.24	31			
กลุ่มรายได้	Between Groups	0.05	1	0.04	0.40	0.53
	Within Groups	2.09	20	.011		
	Total	2.14	21			
กลุ่มปลส.ทำงาน	Between Groups	0.01	1	0.01	0.02	0.88
	Within Groups	1.94	24	0.08		
	Total	1.95	25			
กลุ่มการศึกษา	Between Groups	0.01	1	0.01	0.04	0.84
	Within Groups	1.36	12	0.11		
	Total	1.37	13			

ตารางที่ 3.46 (ต่อ)

(ตอน 2)

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคม โดยรวมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม					
	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.
กลุ่มเพศ	10	ชาย = 0.46	0.26	10	หญิง = 0.38	0.33
กลุ่มอายุ	16	น้อย = 0.32	0.32	16	มาก = 0.41	0.41
กลุ่มรายได้	11	น้อย = 0.36	0.31	11	มาก = 0.45	0.33
กลุ่มปสท.ทำงาน	13	น้อย = 0.33	0.24	13	มาก = 0.34	0.32
กลุ่มการศึกษา	7	ต่ำ = 0.36	0.35	7	สูง = 0.40	0.32

3.10.3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยโดยใช้ตัวแปรลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัยเป็นตัวแปรอิสระผลปรากฏว่าไม่มีผลในกลุ่มย่อย

3.10.4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดีโดยใช้ตัวแปรลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัยเป็นตัวแปรอิสระผลปรากฏว่า (ตารางที่ 3.47) กลุ่มตัวอย่างที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดี ซึ่งมีกลุ่มเพศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่า F เท่ากับ 5.38 ($p = 0.06$) เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มเพศ 2 กลุ่ม ปรากฏว่า กลุ่มเพศชาย มีพฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดีมากกว่า กลุ่มเพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 0.35 คะแนน และ 0.21 คะแนน ตามลำดับ) จึงกล่าวได้ว่า เพศของตัวอย่างวิจัยแตกต่างกัน พฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดีก็แตกต่างกันด้วย และในกลุ่มการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีค่า F เท่ากับ 5.479 ($p = 0.07$) เมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มการศึกษา 2 กลุ่ม ปรากฏว่า กลุ่มการศึกษาสูง มีพฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดีมากกว่า กลุ่มการศึกษาต่ำ (ค่าเฉลี่ย 0.12 คะแนน และ 0.05 คะแนน ตามลำดับ) จึงกล่าวได้ว่า การศึกษาของตัวอย่างวิจัยแตกต่างกัน พฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดีก็แตกต่างกันด้วย

ตารางที่ 3.47 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าขนาดอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดีตามลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัย (ตอน 1) และค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดี ตามลักษณะตัวอย่างในงานวิจัยที่มีความสำคัญทางสถิติ (ตอน 2)

(ตอน 1)

ตัวแปรตาม		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
กลุ่มเพศ	Between Groups	0.04	1	0.04	5.38	0.06
	Within Groups	0.04	6	0.01		
	Total	0.08	7			
กลุ่มอายุ	Between Groups	0.01	1	0.01	0.29	0.60
	Within Groups	0.04	10	0.01		
	Total	0.05	11			
กลุ่มปศ.ทำงาน	Between Groups	0.00	1	0.00	0.05	0.83
	Within Groups	0.01	4	0.00		
	Total	0.01	5			
กลุ่มการศึกษา	Between Groups	0.01	1	0.01	5.48	0.08
	Within Groups	0.00	4	0.00		
	Total	0.01	5			

(ตอน 2)

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดี					
	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.
กลุ่มเพศ	4	ชาย = 0.35	0.11	4	หญิง = 0.22	0.05
กลุ่มอายุ	6	น้อย = 0.09	0.03	6	มาก = 0.12	0.09
กลุ่มปศ.ทำงาน	3	น้อย = 0.06	0.02	3	มาก = 0.07	0.01
กลุ่มการศึกษา	3	ต่ำ = 0.05	0.02	3	สูง = 0.12	0.05

3.10.5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัคทรัพยากรโดยใช้ตัวแปร

ลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัยเป็นตัวแปรอิสระผลปรากฏว่า (ตารางที่ 3.48) ไม่พบว่า ค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัดทรัพยากรแปรปรวนไปตามลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัย

ตารางที่ 3.48 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าขนาดอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัดทรัพยากรตามลักษณะของตัวอย่างในงานวิจัย (ตอน 1) และค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัดทรัพยากรตามลักษณะตัวอย่างในงานวิจัยที่มีความสำคัญทางสถิติ (ตอน 2)

(ตอน 1)

ตัวแปรตาม		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
กลุ่มอายุ	Between Groups	0.01	1	0.00	0.01	0.94
	Within Groups	0.10	2	0.06		
	Total	0.11	3			
กลุ่มรายได้	Between Groups	0.01	1	0.01	0.21	0.67
	Within Groups	0.10	4	0.03		
	Total	0.11	5			
กลุ่มปสก.ทำงาน	Between Groups	0.00	1	0.00	0.14	0.74
	Within Groups	0.06	2	0.03		
	Total	0.06	3			

(ตอน 2)

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัดทรัพยากร					
	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.
กลุ่มอายุ	2	น้อย = 0.50	0.24	2	มาก = 0.48	0.22
กลุ่มรายได้	3	น้อย = 0.51	0.06	3	มาก = 0.57	0.21
กลุ่มปสก.ทำงาน	2	น้อย = 0.52	0.24	2	มาก = 0.58	0.00

บทที่ 4

การสรุปและการอภิปรายผล

งานวิจัยเรื่อง “การสังเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ด้วยวิธีวิเคราะห์อภิมาน” (Meta Analysis) ในครั้งนี้เป็นการวิจัยในลักษณะการสังเคราะห์งานวิจัยที่เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมซึ่งได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้า การสนับสนุนทางสังคมของครอบครัว ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในแต่ละสาขาอาชีพ กลุ่มตัวอย่างงานวิจัยที่นำมาใช้ในการศึกษานี้มาจากงานวิจัยในประเทศไทยและต่างประเทศรวมทั้งสิ้น 53 เล่ม แบ่งเป็นงานวิจัยที่ศึกษาเฉพาะ การสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้า เพียงอย่างเดียว จำนวน 33 เล่ม และงานวิจัยที่ศึกษาเฉพาะการสนับสนุนทางสังคมของครอบครัวเพียงอย่างเดียว จำนวนทั้งสิ้น 20 เล่ม โดยงานวิจัยที่นำมาใช้ในการศึกษานี้ เป็นงานวิจัยที่ลงวารสารหรือตีพิมพ์เผยแพร่ ตั้งแต่ พ.ศ. 2542-2557 เป็นงานวิจัยประเภท ภาคนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ ปริญญานิพนธ์ รวมทั้งงานวิจัยส่วนบุคคลทั้งในประเทศและต่างประเทศ ในส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างกระทำด้วยวิธีการวิเคราะห์อภิมาน และมีการวิเคราะห์เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานการวิเคราะห์ระหว่างกลุ่มสองกลุ่ม โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ในกลุ่มพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งรวม พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม พฤติกรรมการทำงานด้วยความปลอดภัย พฤติกรรมการทำงานโดยเป็นพลเมืองดี และพฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัดทรัพยากร โดยแบ่งตาม ลักษณะของงานวิจัย คือ เพศของผู้วิจัย ปีที่พิมพ์ และงานวิจัยในประเทศ/ต่างประเทศ ทั้งยังแบ่งตามลักษณะของกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย คือ เพศ อายุ รายได้ ประสบการณ์ทำงาน และ ระดับการศึกษาที่ใช้ในงานวิจัย ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีมาตรฐานจากการวิเคราะห์งานวิจัยต่าง ๆ ที่ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้าและการสนับสนุนทางสังคมของครอบครัว การสนับสนุนทางสังคมโดยรวม กับ พฤติกรรมการทำงานของบุคคลซึ่งจากการวิเคราะห์โดยวิธีนี้ สามารถเสนอผลการวิจัยเป็นค่าดัชนีมาตรฐาน 2 ประเภท ได้แก่ ค่าขนาดอิทธิพลและ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มี 3 ค่า ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทั้งหมดค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากข้อมูล

ดิบและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้จากค่า F) ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลทีกล่าวมาในบทที่ 3 ทำให้สามารถสรุปผลการศึกษาได้ ดังต่อไปนี้

4.1 การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐาน

จากการประมวลเอกสารทางทฤษฎี และ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้ผู้ศึกษาคาดถึงผลการวิจัยที่ชี้เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับสาเหตุและ ผล ระหว่างความสัมพันธ์ของการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้า กับ พฤติกรรมการทำงาน และ การสนับสนุนทางสังคมของครอบครัวกับ พฤติกรรมการทำงาน ทั้งในพฤติกรรมรวมและพฤติกรรมย่อยระดับต่าง ๆ อันจะเกิดผลสอดคล้องและตรงกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ 4 ข้อ และอภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน แต่ละข้อดังนี้

4.1.1 การสรุปผลตามสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 1 กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับ พฤติกรรมการทำงานโดยรวม ซึ่งรวม พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม พฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย พฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดี และพฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัดทรัพยากร) ความสัมพันธ์นี้อาจแปรเปลี่ยนไปตามลักษณะของงานวิจัยที่เป็นตัวแปรปรับ

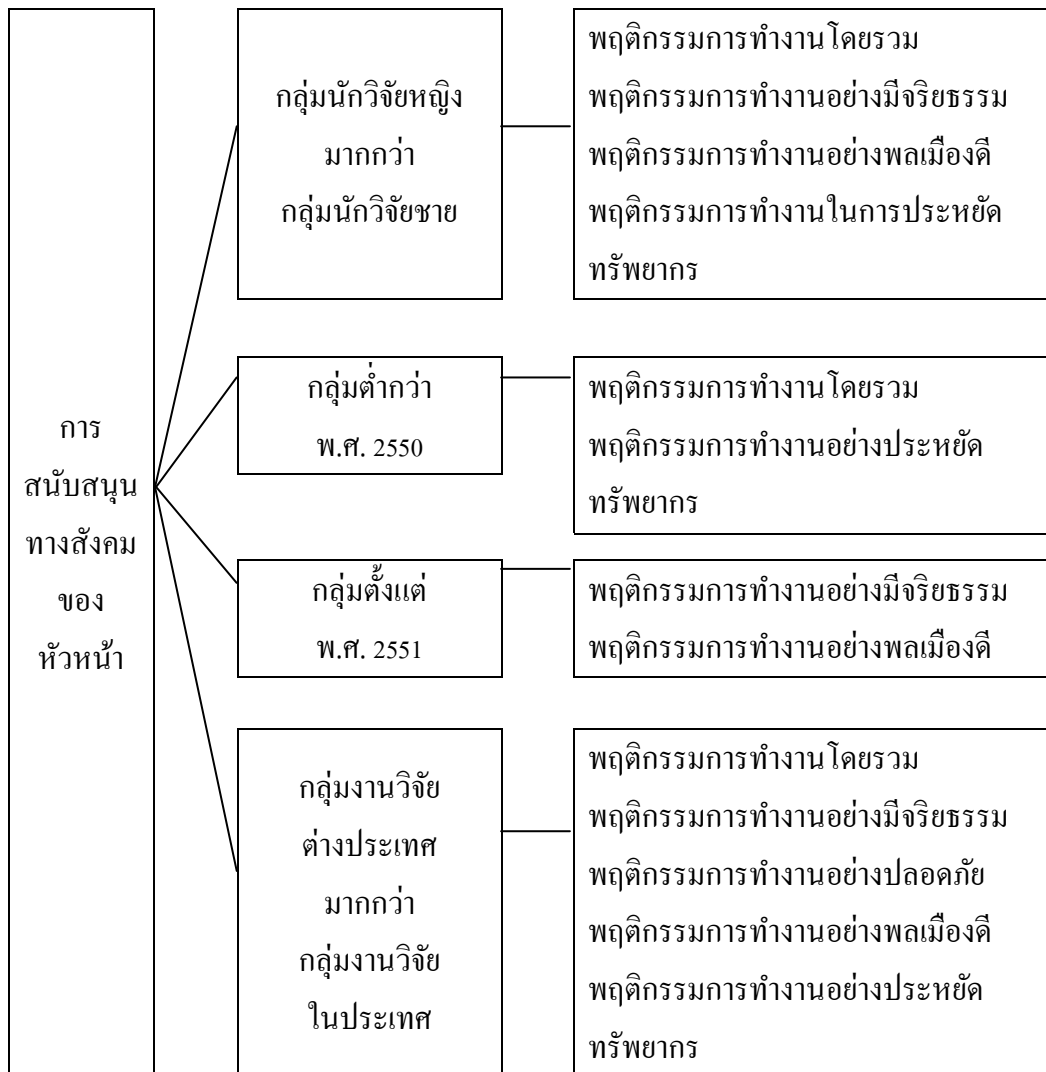
ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม ซึ่งรวม พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม พฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย พฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดี และพฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัดทรัพยากรเพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ในภาพรวมตามลักษณะของงานวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีการแบ่งตามตัวแปรปรับ ปรากฏว่าการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้า มีผลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานโดยรวม ซึ่งรวม พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม พฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย พฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดี และพฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัดทรัพยากร ซึ่งพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลพบว่า ในกลุ่มเพศนักวิจัย ปรากฏว่า นักวิจัยเพศหญิง มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวม (ตารางที่ 3.23) พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม (ตารางที่ 3.24) พฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดี (ตารางที่ 3.26) และ พฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัดทรัพยากร (ตารางที่ 3.27) มีค่าเฉลี่ยของค่าอิทธิพลมากกว่า นักวิจัยเพศชาย

ต่อมาในกลุ่มปีที่พิมพ์ของงานวิจัย ปรากฏว่า ทั้ง 2 กลุ่ม มีค่าอิทธิพลในกลุ่มย่อยในคะแนนที่พอกัน โดยกลุ่มที่ตีพิมพ์ต่ำกว่า พ.ศ. 2550 มีค่าเฉลี่ยของค่าอิทธิพลมากกว่ากลุ่มที่ตีพิมพ์ตั้งแต่ พ.ศ. 2551 ในกลุ่มพฤติกรรมการทำงานโดยรวม (ตารางที่ 3.23) และพฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัดทรัพยากร (ตารางที่ 3.27) ส่วนกลุ่มที่ตีพิมพ์ตั้งแต่ พ.ศ. 2551 มีค่าเฉลี่ยของค่าอิทธิพลมากกว่า กลุ่มที่ตีพิมพ์ต่ำกว่า พ.ศ. 2550 ในกลุ่มพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม (ตารางที่ 3.24) และพฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดี (ตารางที่ 3.26)

ส่วนกลุ่มรายงานการวิจัยในประเทศและต่างประเทศนั้น ปรากฏว่า รายงานการวิจัยในต่างประเทศมี พฤติกรรมการทำงานโดยรวม (ตารางที่ 3.23) พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม (ตารางที่ 3.24) พฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย (ตารางที่ 3.25) พฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดี (ตารางที่ 3.26) และพฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัดทรัพยากร (ตารางที่ 3.27) มีค่าเฉลี่ยของค่าอิทธิพลมากกว่ารายงานการวิจัยที่ตีพิมพ์ในประเทศไทย

จึงสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้า กับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม ซึ่งรวม พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม พฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย พฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดีและพฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัดทรัพยากร เมื่อจำแนกตามตัวแปรปรับตามลักษณะของงานวิจัย จากผลการวิเคราะห์ห่อภิมาณ พบความสัมพันธ์ที่ชัดเจนที่ตัวแปรตามในกลุ่มนักวิจัยเพศหญิงและกลุ่มรายงานการวิจัยในต่างประเทศ



ภาพที่ 4.1 ผลของความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ 1

4.1.2 การสรุปผลตามสมมติฐานที่ 2

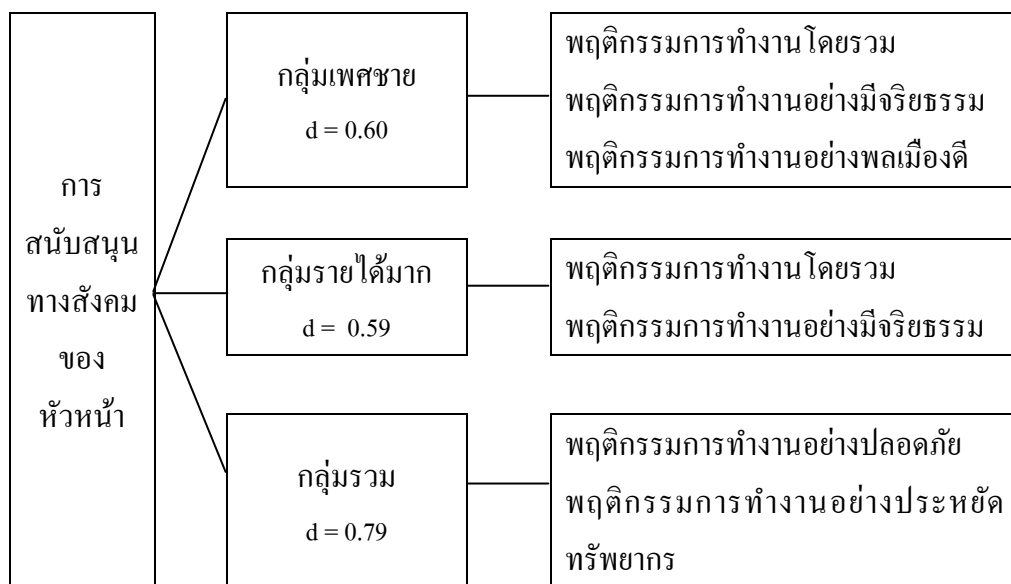
สมมติฐานที่ 2 กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม ซึ่งรวม พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม พฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย พฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดี และพฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัดทรัพยากร ความสัมพันธ์นี้อาจแปรเปลี่ยนไปตามลักษณะของกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยที่เป็นตัวแปรปรับ

ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม ซึ่งรวม พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม พฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย พฤติกรรมการ

ทำงานอย่างพลเมืองดี และพฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัดทรัพยากรเพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ในภาพรวมตามลักษณะของกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีการแบ่งตามตัวแปรปรับ ปรากฏว่าการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ามีผลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ซึ่งพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลพบว่า กลุ่มเพศชายค่าเฉลี่ยของค่าอิทธิพลมากที่สุด ที่ตัวแปรตามคือ พฤติกรรมการทำงานโดยรวม (ตารางที่ 3.8) พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม (ตารางที่ 3.9) และพฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดี (ตารางที่ 3.11) รองลงมาคือกลุ่มรายได้มาก ที่ตัวแปรตามคือพฤติกรรมการทำงานโดยรวม (ตารางที่ 3.8) และพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม (ตารางที่ 3.9) ส่วนตัวแปรตามที่พฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย และพฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัดทรัพยากร พบเพียงผลในกลุ่มรวมเท่านั้น

จึงสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงาน เมื่อจำแนกตามตัวแปรปรับตามลักษณะของกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย ด้วยการวิเคราะห์อภิมาน พบความสัมพันธ์ที่ชัดเจนในกลุ่มเพศชาย รองลงมาคือรายได้มาก ทั้งยังพบผลในกลุ่มย่อยจำนวน 8 กลุ่ม คือ กลุ่มเพศหญิง กลุ่มอายุน้อย กลุ่มอายุมาก กลุ่มรายได้น้อย กลุ่มประสบการณ์ทำงานน้อย กลุ่มประสบการณ์ทำงานมาก กลุ่มการศึกษาสูงและ กลุ่มการศึกษาต่ำ



ภาพที่ 4.2 ผลของความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้างกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคลซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ 2

4.1.3 การอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 1 และ 2

จากสมมติฐานที่ 1 กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้า กับ พฤติกรรมการทำงานโดยรวม ซึ่งรวม พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม พฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย พฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดีและพฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัดทรัพยากร เมื่อจำแนกตามตัวแปรปรับตามลักษณะของงานวิจัย จากผลการวิเคราะห์ห่อภิมาณ พบความสัมพันธ์ที่ชัดเจนที่ตัวแปรตามในกลุ่มนักวิจัยเพศหญิงและกลุ่มรายงานการวิจัยในต่างประเทศ สามารถอภิปรายผลได้ว่า นักวิจัยเพศหญิงมีค่าขนาดอิทธิพลมากกว่านักวิจัยเพศชายดังตารางที่ 3.4 ในการนำรายงานวิจัยมาสังเคราะห์ในครั้งนี้ พบว่า

1) จำนวนค่าขนาดอิทธิพลมีมากกว่า เพราะ นักวิจัยเพศหญิงมีจำนวนมากกว่านักวิจัยเพศชาย โดยมีนักวิจัยเพศหญิง 20 คน และมีนักวิจัยเพศชาย 13 คนทั้งนักวิจัยเพศหญิงยังเป็นนักวิจัยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการวิจัยโดยแท้จริงเนื่องจาก เป็นงานวิจัยส่วนบุคคลจำนวน 9 เรื่อง ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจงจำนวน 8 เรื่อง

2) นักวิจัยเพศหญิงมีการศึกษาวิจัยเฉพาะหัวหน้า โดยนักวิจัยเพศหญิงมีกลุ่มตัวอย่าง ที่ศึกษาถึง หัวหน้าสถานีนอนมัย หัวหน้าชาวไทยและอเมริกา หัวหน้างานในคลินิก ส่วนนักวิจัยเพศชายนั้นมิกลุ่มตัวอย่างเป็น ข้าราชการ จึงทำให้เห็นว่างานวิจัยเฉพาะหัวหน้านั้น ส่งผลให้เกินการสร้างนโยบายและการวางแผนที่ดีขึ้นในระดับหัวหน้างาน

ส่วนการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้าเฉพาะงานวิจัยในต่างประเทศมี 17 เรื่องในการนำรายงานวิจัยมาสังเคราะห์ในครั้งนี้

1) จำนวนค่าขนาดอิทธิพลมีมากกว่า เพราะ งานวิจัยในต่างประเทศ พบว่าเป็นงานวิจัยส่วนบุคคลถึง 11 เรื่อง ในงานวิจัยส่วนบุคคลนี้ เป็นงานวิจัยที่ได้มาจากผู้ที่มีความสามารถที่สูง โดยอาจจะเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย นักวิชาการ รวมทั้งนักวิจัยซึ่งเป็นผู้ที่ผลิตงานวิจัยออกมาเป็นประจำสม่ำเสมอ ส่วนงานวิจัยในประเทศนั้นเป็นส่วนใหญ่เป็น ปริญญาโท 7 เรื่องและภาคนิพนธ์ 6 เรื่องซึ่งเป็นงานวิจัยของนิสิต นักศึกษาในระดับปริญญาโทเท่านั้น

2) ปีที่พิมพ์ใหม่กว่า โดยงานวิจัยในต่างประเทศเฉลี่ย อยู่ที่ พ.ศ. 2553 ส่วนงานวิจัยในประเทศไทยเฉลี่ยอยู่ที่ พ.ศ. 2548 ซึ่งแสดงให้เห็นว่างานวิจัยในต่างประเทศมีการศึกษาเรื่องการสนับสนุนทางสังคมที่ได้ข้อมูลที่มีความใหม่กว่า และมีความเป็นปัจจุบันมากกว่างานวิจัยในประเทศ

ทั้งนี้งานวิจัยในต่างประเทศมีงานวิจัยที่ดีพิมพ์ใหม่กว่าคือเฉลี่ยแล้วอยู่ที่ปีพ.ศ. 2552 ซึ่งงานวิจัยในประเทศไทยอยู่ที่ปีพ.ศ. 2549 ทั้งงานวิจัยในต่างประเทศส่วนใหญ่เป็นบทความวิจัย โดยสามารถดูได้จากจำนวนหน้าคือ ในต่างประเทศมีจำนวนหน้าเฉลี่ย 48 หน้า แต่งานวิจัยใน

ประเทศไทย จำนวนหน้าเฉลี่ย 189 หน้าทั้งกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยต่างประเทศส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานในบริษัทเอกชนมีจำนวน 21 ฉบับ ส่วนงานวิจัยในประเทศไทยส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการ มีจำนวน 26 ฉบับทั้งในการสุ่มตัวอย่างงานวิจัยในต่างประเทศโดยส่วนใหญ่จะใช้วิธีเลือกแบบเฉพาะเจาะจง ส่วนงานวิจัยในประเทศไทยจะใช้วิธีสุ่มแบบง่ายและแบบแบ่งชั้น

จากสมมติฐานที่ 2 กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม (พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม พฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย พฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดี และพฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัดทรัพยากร) ความสัมพันธ์นี้อาจแปรเปลี่ยนไปตาม ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยที่เป็นตัวแปรปรับ ผลปรากฏว่าความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงาน เมื่อจำแนกตามตัวแปรปรับตามลักษณะของกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย จากผลการวิเคราะห์ห่อภิมาณ พบความสัมพันธ์ที่ชัดเจนในกลุ่มเพศชาย โดยธรรมชาติได้ออกแบบชีวิตมนุษย์เพศ ชายและเพศหญิงให้แตกต่างกัน ซึ่งเพศชายมักมีแนวโน้มการแสดงออกไปในทางที่ก้าวร้าว ชอบเล่นซุกซน ผาดโผน และชอบการต่อสู้ ซึ่งมีความรุนแรงมากกว่าเพศหญิง จึงไม่แปลกใจที่พบว่าอาชญากรที่ก่อปัญหาความรุนแรงในสังคมนั้นส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ด้วยเหตุที่เพศหญิงมีสรีระที่บอบบางกว่าผู้ชาย ดังนั้น เพศชาย จึงต้องการการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้า เพราะโดยส่วนใหญ่เพศชายเป็นกลุ่มเสี่ยงที่จะกระทำออกนอกกลุ่มนอกทางเนื่องจากเป็นเพศที่มีชีวิตค่อนข้างอิสระ ไม่ค่อยมีความละเอียดรอบคอบ ฉะนั้นในการทำงาน หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาจะคอยควบคุม กำกับดูแล และพิจารณางานเป็นพิเศษซึ่งอาจจะมาจากสิทธิ เสรีภาพ การก้าวขึ้นดำรงตำแหน่งผู้ชายมักมีโอกาสมากกว่าผู้หญิงหรือในบางหน่วยงานอย่างเช่น ตำรวจ ทหาร โดยส่วนใหญ่เป็นเพศชายที่จะเป็นผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ สรวทพิทย์ เขียวสุนทร (2554) ได้ศึกษาถึงปัจจัยของงาน บุคลิกภาพ และการสนับสนุน ทางสังคมที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงเรียนรักษาดินแดน ศูนย์การกำลังสำรอง พบว่ากลุ่มตัวอย่างของเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีเพศชาย จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 90.60 เจ้าหน้าที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คือมีคะแนนเฉลี่ย 3.56 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การสนับสนุนทางสังคมเกือบทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นการสนับสนุนทางสังคมด้านการประเมินมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ 3.73 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของเจ้าหน้าที่กับผลการปฏิบัติงาน พบว่า การสนับสนุนทางสังคมโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านอารมณ์ ด้านสิ่งของหรือบริการ ด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านการประเมิน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายด้าน ทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และงานวิจัยของ ชกร ถาวรสันต์ (2550) ได้ศึกษาถึงปัจจัยทางจิตและสังคมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน ของตำรวจคอมมานโด กองปราบปราม ซึ่ง

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตำรวจคอมมานโดนี้โดยส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ผลพบว่าตำรวจคอมมานโดที่มีการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาสูงเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าตำรวจคอมมานโดที่มีการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาน้อย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 58.57 และ 54.23)

4.1.4 การสรุปผลตามสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานที่ 3 กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้าง มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม (พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม พฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย พฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดี และพฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัดทรัพยากร) ความสัมพันธ์นี้อาจแปรเปลี่ยนไปตามลักษณะของงานวิจัยที่เป็นตัวแปรปรับ

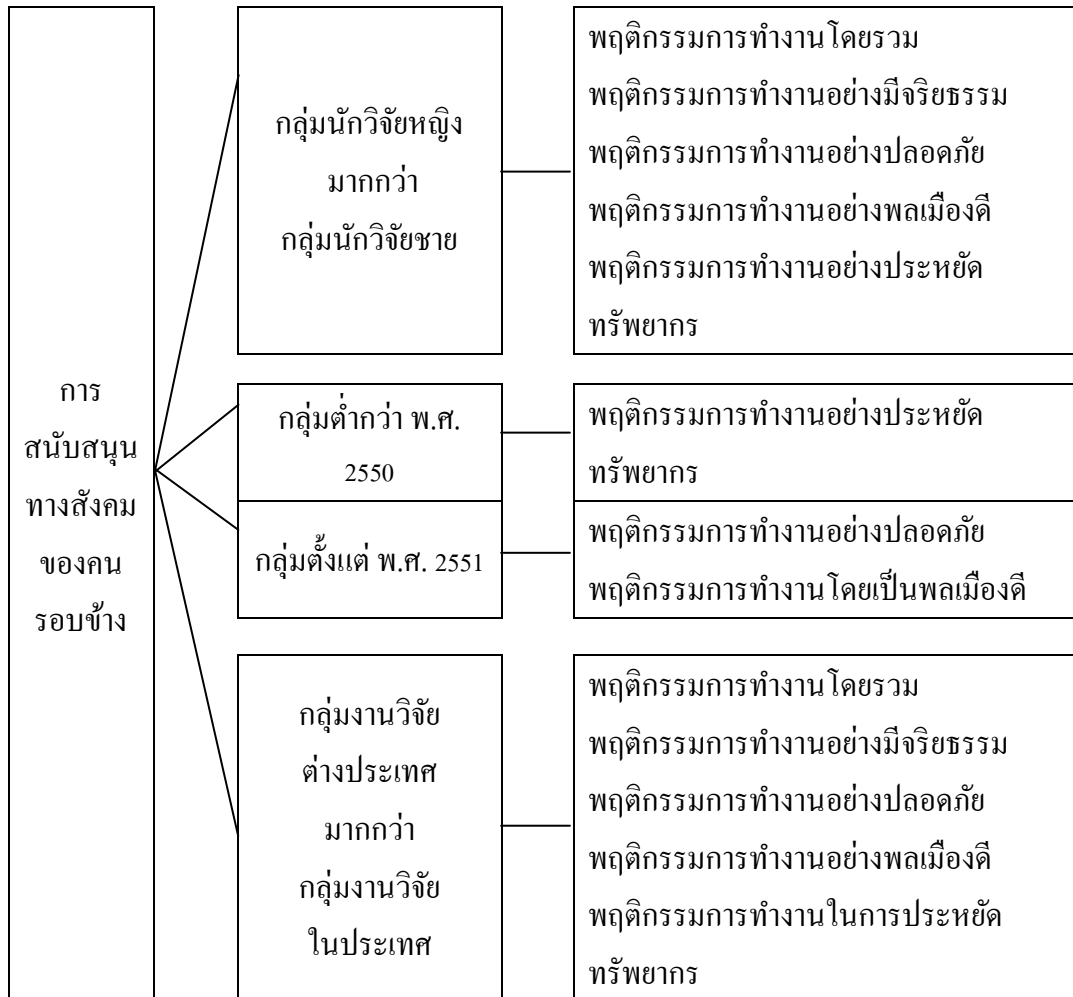
ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงการสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้าง กับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม ซึ่งรวม พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม พฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย พฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดี และพฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัดทรัพยากร เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ในภาพรวมตามลักษณะของงานวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีการแบ่งตามตัวแปรปรับ ปรากฏว่าการสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้าง มีผลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานโดยรวม ซึ่งรวม พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม พฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย พฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดี และพฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัดทรัพยากร ซึ่งพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลพบว่าในกลุ่มเพศนักวิจัย ปรากฏว่า นักวิจัยเพศหญิง มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวม (ตารางที่ 3.28) พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม (ตารางที่ 3.29) พฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย (ตารางที่ 3.30) พฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดี (ตารางที่ 3.31) และพฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัด (ตารางที่ 3.32) ทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยของค่าอิทธิพลมากกว่านักวิจัยเพศชาย

ต่อมาในกลุ่มปีทีพิมพ์ของงานวิจัย ปรากฏว่า ทั้ง 2 กลุ่ม มีค่าอิทธิพลในกลุ่มย่อยในคะแนนที่พอกัน โดยกลุ่มที่ตีพิมพ์ตั้งแต่ พ.ศ. 2551 มีค่าเฉลี่ยของค่าอิทธิพลมากกว่ากลุ่มที่ตีพิมพ์ต่ำกว่า พ.ศ. 2550 ในกลุ่มพฤติกรรมการทำงานโดยรวม (ตารางที่ 3.28) พฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย (ตารางที่ 3.30) และ พฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดี (ตารางที่ 3.31) ส่วนกลุ่มที่ตีพิมพ์ต่ำกว่า พ.ศ. 2550 มีค่าเฉลี่ยของค่าอิทธิพลมากกว่า กลุ่มที่ตีพิมพ์ตั้งแต่ พ.ศ. 2551 ในกลุ่มพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม (ตารางที่ 3.29) และ พฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัดทรัพยากร (ตารางที่ 3.32)

ส่วนกลุ่มรายงานการวิจัยในประเทศและต่างประเทศนั้น ปรากฏว่า รายงานการวิจัยในประเทศมี พฤติกรรมการทำงานโดยรวม (ตารางที่ 3.28) พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม

(ตารางที่ 3.29) พฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย (ตารางที่ 3.30) พฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดี (ตารางที่ 3.31) และพฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัดทรัพยากร (ตารางที่ 3.32) มีค่าเฉลี่ยของค่าอิทธิพลมากกว่ารายงานการวิจัยที่ตีพิมพ์ในประเทศไทย



ภาพที่ 4.3 ผลของความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้างกับพฤติกรรมการทำงานซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ 3

จึงสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้าง กับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม ซึ่งรวม พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม พฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย พฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดีและพฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัดทรัพยากร เมื่อจำแนกตามตัวแปรปรับตามลักษณะของงานวิจัย จากผลการวิเคราะห์ห่อถักมาน พบความสัมพันธ์ที่ชัดเจนที่ตัวแปรตามในกลุ่มผู้วิจัยเพศหญิงและกลุ่มรายงานการวิจัยในต่างประเทศ

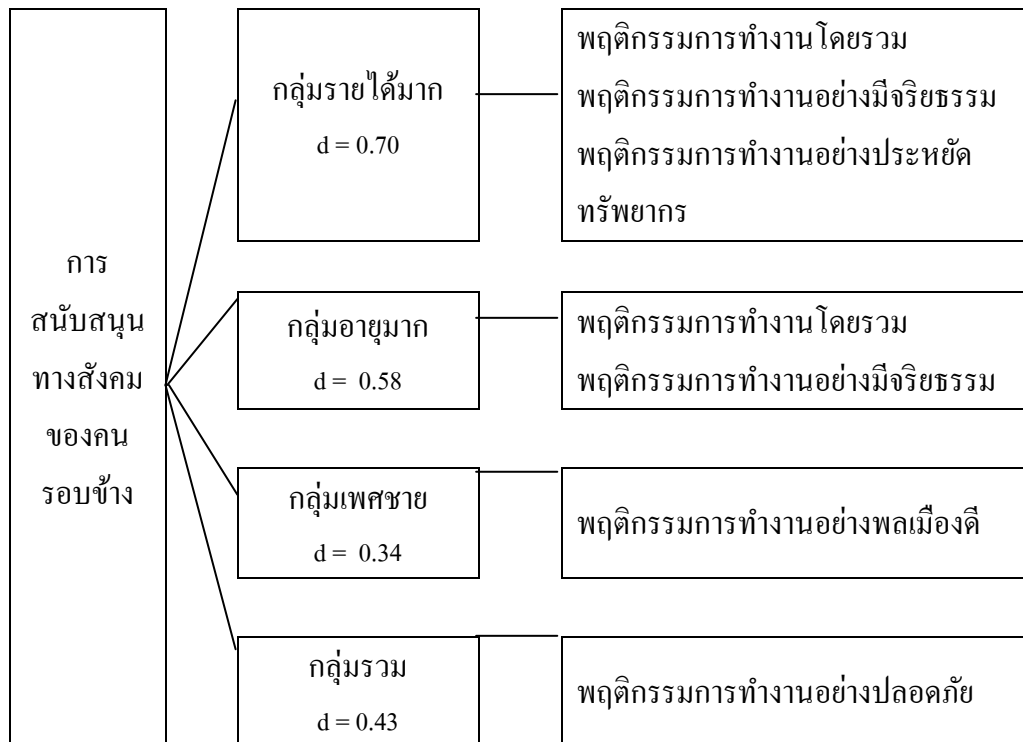
4.1.5 การสรุปผลตามสมมติฐานที่ 4

สมมติฐานที่ 4 กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้าง มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม ซึ่งรวม พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม พฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย พฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดี และพฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัดทรัพยากร ความสัมพันธ์นี้อาจแปรเปลี่ยนไปตามลักษณะของกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยที่เป็นตัวแปรปรับ

ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงการสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้าง กับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม ซึ่งรวม พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม พฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย พฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดี และพฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัดทรัพยากร เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ในภาพรวมตามลักษณะของกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีการแบ่งตามตัวแปรปรับ ปรากฏว่าการสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้าง มีผลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของค่าขนาดอิทธิพลพบว่า กลุ่มเพศชายค่าเฉลี่ยของค่าอิทธิพลมากที่สุด ที่ตัวแปรตามคือ พฤติกรรมการทำงานโดยรวม (ตารางที่ 3.13) พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม (ตารางที่ 3.14) และพฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดี (ตารางที่ 3.16) รองลงมาคือกลุ่มรายได้มาก ที่ตัวแปรตามคือพฤติกรรมการทำงานโดยรวม (ตารางที่ 3.13) และพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม (ตารางที่ 3.14) ส่วนตัวแปรตามที่พฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย และพฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัดทรัพยากร พบเพียงผลในกลุ่มรวมเท่านั้น

จึงสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้าง กับพฤติกรรมการทำงาน เมื่อจำแนกตามตัวแปรปรับตามลักษณะของกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย จากผลการวิเคราะห์ห่อภิมาณ พบความสัมพันธ์ที่ชัดเจนในกลุ่มรายได้มาก รองลงมาคือกลุ่มอายุมาก ทั้งยังพบผลในกลุ่มย่อยจำนวน 8 กลุ่ม คือ กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มอายุน้อย กลุ่มรายได้น้อย กลุ่มประสบการณ์ทำงานน้อย กลุ่มประสบการณ์ทำงานมาก กลุ่มการศึกษาสูงและ กลุ่มการศึกษาต่ำ



ภาพที่ 4.4 ผลของความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้างกับพฤติกรรมการทำงานซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ 4

4.1.6 การอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 3 และ 4

จากสมมติฐานที่ 3 กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้างกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม ซึ่งรวม พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม พฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย พฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดีและพฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัดทรัพยากร เมื่อจำแนกตามตัวแปรปรับตามลักษณะของงานวิจัยและรายงานการวิจัย จากการวิเคราะห์ห่อภิมาณ พบความสัมพันธ์ที่ชัดเจนที่ตัวแปรตามในกลุ่มผู้วิจัยเพศหญิงและกลุ่มรายงานการวิจัยในต่างประเทศ สามารถอภิปรายผลได้ว่า นักวิจัยเพศหญิงมีค่าขนาดอิทธิพลมากกว่านักวิจัยเพศชายดังตารางที่ 3.4 ในการนำรายงานวิจัยมาสังเคราะห์ในครั้งนี้ พบว่า จำนวนค่าขนาดอิทธิพลมีมากกว่า เพราะ มีนักวิจัยเพศหญิงจำนวนมากกว่านักวิจัยเพศชาย โดยมีนักวิจัยเพศหญิงจำนวน 13 คนและนักวิจัยเพศชายจำนวน 8 คน โดยนักวิจัยเพศหญิงเป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาทางด้านสังคมศาสตร์ 11 คน และด้านวิทยาศาสตร์ 2 คน จึงแสดงให้เห็นว่าการที่มีผู้ที่จบการศึกษาทั้งทางสังคมและทางด้านวิทยาศาสตร์ทำให้ผลที่ออกมาเกิดการผสมกันทำให้ผลที่ได้้นักวิจัยเพศชายมีเฉพาะ

ผู้ที่จบทางด้านสังคมศาสตร์ 8 คน ซึ่งงานวิจัยจะใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายซึ่งโดยปกติจะทำให้ได้ผลงานที่ไม่มีคุณภาพและไม่เป็นที่น่ายอมรับ ดังนั้นควรมีการทำวิจัยในประเด็นนี้อีก

ส่วนการสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้างเฉพาะงานวิจัยในต่างประเทศมี 9 เรื่องในการนำรายงานวิจัยมาสังเคราะห์ในครั้งนี้

1) จำนวนค่าขนาดอิทธิพลมีมากกว่า เพราะ งานวิจัยในต่างประเทศพบว่าเป็นงานวิจัยส่วนบุคคลถึง 4 เรื่อง ในงานวิจัยส่วนบุคคลนี้ เป็นงานวิจัยที่ได้มาจากผู้ที่มีความสามารถที่สูง โดยอาจจะเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย นักวิชาการ รวมทั้งนักวิจัยซึ่งเป็นผู้ที่ผลิตงานวิจัยออกมาเป็นประจำสม่ำเสมอ ส่วนงานวิจัยในประเทศนั้นเป็นส่วนใหญ่เป็น ปริญญาานิพนธ์ 5 เรื่องและภาคานิพนธ์ 4 เรื่องซึ่งเป็นงานวิจัยของนิสิต นักศึกษาในระดับปริญญาโท ซึ่งนักวิจัยอาจจะเป็นผู้ที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือสำเร็จการศึกษามาไม่นานจึงมีความรู้ความสามารถในทางวิชาการที่ยังไม่มากพอก็เป็นได้

2) ปีที่พิมพ์ใหม่กว่า โดยงานวิจัยในต่างประเทศเฉลี่ย อยู่ที่ พ.ศ. 2552 ส่วนงานวิจัยในประเทศไทยเฉลี่ยอยู่ที่ พ.ศ. 2550 ซึ่งแสดงให้เห็นว่างานวิจัยในต่างประเทศมีการศึกษาเรื่องการสนับสนุนทางสังคมที่ได้ข้อมูลที่มีความใหม่กว่า และมีความเป็นปัจจุบันมากกว่างานวิจัยในประเทศ

การสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้างมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวม (พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม พฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย พฤติกรรมการทำงานอย่างพลเมืองดี และพฤติกรรมการทำงานอย่างประหยัดทรัพยากร) ความสัมพันธ์นี้อาจแปรเปลี่ยนไปตามลักษณะของกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยที่เป็นตัวแปรปรับ จากผลการวิเคราะห์อภิธาน พบความสัมพันธ์ที่ชัดเจนในกลุ่มรายได้มาก เมื่อบุคคลมีรายได้มากขึ้นย่อมแลกมาด้วยระยะเวลาในการทำงานที่สั้นลงไว้มาก รวมถึงผลงานที่เป็นที่หน้าพึงพอใจ โดยส่วนใหญ่องค์กรจะตอบด้วยการในรางวัล จึงทำให้บุคคลมีรายได้ที่มากขึ้น และกลายเป็นผู้ที่เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยผู้ที่มียาได้มากขึ้น มักจะเป็นที่อิจฉาริษยา ของคนที่อยู่รอบข้างในองค์กร จึงทำให้บางครั้งในการทำงานเกิดความลำบากใจ ฉะนั้นคนในองค์กรต้องมีเข้าใจและไว้วางใจในกับบุคคลเพราะ การได้รับการสนับสนุนทางสังคมเป็นความต้องการพื้นฐานของบุคคลที่อยู่ร่วมกัน เช่น การทำงานบริการจะต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย หากบุคคลได้รับการดูแลเอาใจใส่ในการทำงาน จะทำให้รู้สึกมั่นคงปลอดภัย มีคุณค่า และรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม จะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่น เกิดความสุขในการทำงานได้ ดังที่ Bass (1998) กล่าวว่า บุคคลที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคม จะขัดหรือป้องกันความเครียดหรือปัญหาที่

เผชิญอยู่ได้ สามารถบริหารการเปลี่ยนแปลง และช่วยป้องกันผลกระทบที่ไม่พึงประสงค์ ทำให้เกิดความสุขในการทำงานได้

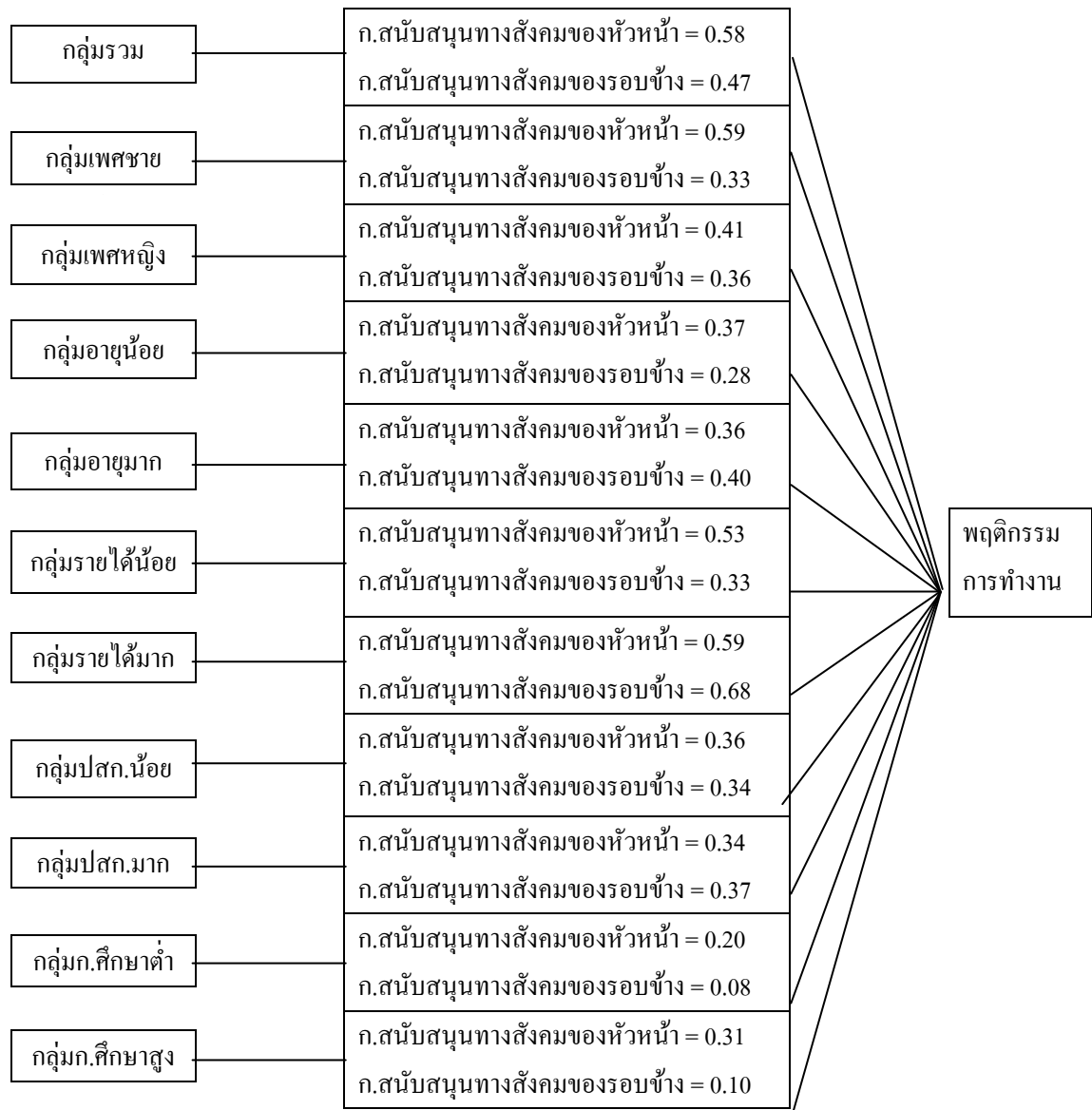
4.2 ข้อดี และ ข้อจำกัดของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การสังเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับพฤติกรรมการทำงาน ด้วยวิธีวิเคราะห์ห่อภิมานในครั้งนี้มีข้อดี และข้อจำกัดในการศึกษาดังต่อไปนี้

4.2.1 ข้อดีของการวิจัย

ประการแรก การวิจัยนี้เป็นครั้งแรกที่ได้วิเคราะห์งานวิจัยที่ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ด้วยวิธีการวิเคราะห์ห่อภิมาน โดยจำแนกตัวแปรอิสระการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 2 ประเภท คือการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้า และการสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้าง และใช้ตัวแปรปรับ คือ ลักษณะชีวสังคมภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแบ่งกลุ่มย่อย จึงทำให้ได้งานวิจัยที่ชี้ให้เห็นว่ากลุ่มใดควรเร่งพัฒนาการสนับสนุนทางสังคมที่มากกว่ากลุ่มอื่น รวมทั้งการพัฒนาตัวแบบที่เป็นแบบอย่างของพฤติกรรมการทำงานโดยเฉพาะตัวแบบที่เป็นกลุ่มการศึกษาต่ำ

ประการที่สอง ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะงานวิจัยทางด้านจิตพฤติกรรมศาสตร์ที่ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นแบบอย่างกับพฤติกรรม จากการรวบรวมงานวิจัยที่ได้มีลักษณะความเป็นเอกพันธ์ (Homogeneity) ของงานวิจัยสูง อันเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นงานวิจัยทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ ที่ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับพฤติกรรมการทำงาน โดยต้องเป็นงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์เปรียบเทียบระหว่างตัวแปรอิสระ คือ การสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้าในกลุ่มเพศชายและมีรายได้มาก กับตัวแปรตามคือ พฤติกรรมการทำงาน ในการศึกษา ต้องเป็นงานวิจัยที่มีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง อย่างเป็นระบบ และต้องเป็นงานวิจัยที่มีกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 200 กลุ่มตัวอย่าง



ภาพที่ 4.5 ค่าขนาดอิทธิพลความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้าและคนรอบข้าง กับพฤติกรรมการทำงานโดยรวมในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

ประการที่สาม ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาการสนับสนุนทางสังคมของ 2 กลุ่มคือการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้า และการสนับสนุนทางสังคมจากคนรอบข้าง ซึ่งเมื่อได้ค่าขนาดอิทธิพลจากการสังเคราะห์แล้ว จึงนำมาเปรียบเทียบข้ามกลุ่มระหว่าง การสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับ การสนับสนุนทางสังคมจากคนรอบข้าง เพื่อให้เห็นข้อเปรียบเทียบ และ ค่าความต่างของค่าขนาดอิทธิพลในแต่ละกลุ่มอย่างชัดเจน และนำไปสู่การสรุปผลในภาพรวมของความสัมพันธ์ดังภาพที่ 4.5 ในการศึกษาครั้งนี้เป็นงานวิจัยที่ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการ

สนับสนุนทางสังคมของหัวหน้า และคนรอบข้าง กับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล เป็นการศึกษา ที่มุ่งเฉพาะงานวิจัยทางด้านพฤติกรรมศาสตร์เท่านั้น

4.2.2 ข้อจำกัดของการวิจัย จากการศึกษาครั้งนี้พบว่าข้อจำกัดของการวิจัย

ประการแรกในการสังเคราะห์งานวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษางานวิจัยในประเทศไทยและใน ต่างประเทศ พบว่างานวิจัยในต่างประเทศยังไม่มีมารายงานผลของการสนับสนุนทางสังคมที่ ออกมาในกลุ่มย่อยจึงทำให้ไม่สามารถเปรียบเทียบผลการศึกษาจาก 2 แหล่งที่มาได้

ประการที่สองนักวิจัยในต่างประเทศเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูงกว่านักวิจัยใน ประเทศไทยจึงทำให้ผลการวิจัยในต่างประเทศมีคะแนนที่สูงกว่า (ตารางที่ 3.4)

4.3 ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติเพื่อการพัฒนา

4.3.1 ผลการวิจัยในพฤติกรรมการทำงาน พบว่าการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับกลุ่มเพศชาย และกลุ่มที่มีรายได้มาก มากที่สุด และ การสนับสนุนทาง สังคมของคนรอบข้างมีความสัมพันธ์ทางบวกกับกลุ่มรายได้มากที่สุด ดังนั้นในการพัฒนาให้ เกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ หรือประสิทธิผลนั้น ควรพัฒนาในกลุ่มเพศชาย และ กลุ่มที่มีรายได้มาก ก่อนกลุ่มอื่น และการพัฒนาในระดับรองลงมาของการสนับสนุนทางสังคมของ หัวหน้าคือ ในกลุ่มรวม และการสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้างคือ ในกลุ่มรวมเช่นเดียวกัน ดังนั้นในการพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพ หรือประสิทธิผลในการทำงานนั้นควรมีการคัดกรอง เพื่อจะได้เป็นผลดีต่อองค์กรในอนาคต

4.3.2 ผลการศึกษาพบความแตกต่างของค่าขนาดอิทธิพลระหว่างการสนับสนุนทางสังคม ของหัวหน้า และการสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้าง ในกลุ่มย่อย สามารถอธิบาย ความสัมพันธ์ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาได้ ตามภาพที่ 4.5 ดังนี้

1) กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มอายุน้อย กลุ่มรายได้น้อย กลุ่มประสบการณ์ ทำงานน้อย กลุ่มการศึกษาต่ำ และกลุ่มการศึกษาสูง มีการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้าเพียง อย่างเดียวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานมากกว่าการสนับสนุนทางสังคมของคน รอบข้างเพียงอย่างเดียว

2) กลุ่มอายุมาก กลุ่มรายได้มาก กลุ่มประสบการณ์ทำงานมากมีการสนับสนุนทาง สังคมของหัวหน้าเพียงอย่างเดียวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานมากกว่าการ สนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้างเพียงอย่างเดียว

4.3.3 ควรพัฒนาการสนับสนุนทางสังคมและคนรอบข้างควบคู่ไปกับการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้าเพราะจากผลการศึกษาพบว่า การสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ามีค่าขนาดอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าค่าขนาดอิทธิพลของการสนับสนุนทางสังคมและคนรอบข้าง ในกลุ่มรวม และ กลุ่มย่อย ซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีต่อองค์การในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของบุคคล

4.3.4 ผลการวิจัยถ้าจำแนกตามพฤติกรรมการทำงานในสถานะต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้า และ คนรอบข้าง กับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ที่ควรพัฒนาการสนับสนุนทางสังคมที่จะทำให้เกิดผลดีและชัดเจนในพฤติกรรมสถานะต่าง ๆ ในกลุ่มย่อยต่อไปนี้ ดังนี้

- 1) การสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ควรพัฒนาในกลุ่มเพศหญิง
- 2) การสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้า กับ พฤติกรรมการทำงานโดยเป็นพลเมืองดี ควรพัฒนาในกลุ่มอายุมาก
- 3) การสนับสนุนทางสังคมและ คนรอบข้าง กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมควรพัฒนาในกลุ่มการศึกษาต่ำ
- 4) การสนับสนุนทางสังคมและคนรอบข้าง กับพฤติกรรมการทำงานโดยเป็นพลเมืองดีควรพัฒนาในกลุ่มอายุน้อย
- 5) การสนับสนุนทางสังคมและ คนรอบข้าง กับพฤติกรรมการประหยัดทรัพยากร ควรพัฒนาในกลุ่มอายุมากและรายได้น้อย

4.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

4.4.1 ควรนำงานวิจัยเชิงทดลอง หรือ งานวิจัยในรูปแบบอื่น ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้า การสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้าง กับ พฤติกรรมการทำงานของบุคคล มาเป็นกลุ่มตัวอย่างโดยการวิเคราะห์ห่อภิมาณ เนื่องจากผลการวิจัยที่พบในงานวิจัยนี้ได้สนับสนุนความสัมพันธ์ดังกล่าว ซึ่งเป็นการศึกษาจากงานวิจัยในรูปแบบความสัมพันธ์เปรียบเทียบเท่านั้น

4.4.2 ควรมีการทำการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้า และคนรอบข้าง กับพฤติกรรมการทำงาน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ห่อภิมาณของหน่วยงาน

หรือสถาบันอื่น ๆ เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยต่อไป

4.4.3 ควรมีการพัฒนา นักวิจัยวิจัยในประเทศให้มีความสามารถเพิ่มมากขึ้นในการเขียนรายงานการวิจัยรวมถึงการเก็บข้อมูลให้ใกล้เคียงกับนักวิจัยในต่างประเทศ เพื่อสามารถนำผลการวิจัยมาใช้สังเคราะห์ด้วยวิธีวิเคราะห์ห่อภิมาณได้

4.4.4 ควรมีการแสดงค่าดัชนีมาตรฐาน ที่หลากหลายค่า เช่น สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Product Moment Correlation) ในกลุ่มย่อยที่แบ่งตามลักษณะชีวสังคมในการวิจัยเพื่อให้งานวิจัยได้แสดงให้เห็นถึงผลการศึกษาในขั้นที่สูงขึ้นและสามารถนำไปปรับใช้ในการสังเคราะห์ได้

4.4.5 สำหรับผู้ที่ศึกษาถึงเรื่องการสนับสนุนทางสังคมของคนรอบข้างต้องมีการใช้รูปแบบการสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ ตัวแปรปรับที่มีความใกล้เคียงกัน รวมทั้งศึกษาถึงพื้นที่กลุ่มตัวอย่างอย่างเช่นใน เขตเมืองหรือต่างจังหวัด

บรรณานุกรม

- กนกทอง สุวรรณบุลย์. 2545. อิทธิพลของค่านิยมทางจริยธรรม สิ่งจูงใจ การสนับสนุนทางสังคม ต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กัญญา อร่ามรักษ์. 2551. จิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตน ของผู้ช่วยนายทะเบียนกรุงเทพมหานคร ด้านบัตรประจำตัวประชาชน. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จันจิรา โสประจิน. 2553. ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์: กรณีศึกษา บริษัท ยานยนต์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จันทสุภาห์ ไวยฤทธิ์. 2555. ปัจจัยทางจิตสังคมและการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมจากคนรอบข้าง ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมรับผิดชอบของพนักงานขับรถเช่า ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จตุพร ภิบาลจันทร์. 2551. จิตลักษณะและสถานการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตพลาสติกที่ผ่านการรับรองมาตรฐานระบบการบริหารงานคุณภาพ ISO 9001: 2000. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชัยยุทธ ขวลิคนิธิกุล. 2532. ความปลอดภัยในการทำงาน สำหรับเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน. กรุงเทพฯ: เมฆาเพรส.
- ชนิกา แสงสร. 2550. ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังในงานและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตอะไหล่รถยนต์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ฐานิตา อ่วมฉิม และ มณฑา จำปาเหลือง. 2557. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. Veridian E-Journal, Silpakorn University. 7 (กันยายน-ธันวาคม): 272-284.

- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2536. การวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม ในชุดฝึกอบรมทางไกล หลักสูตรการบริหารสำหรับหัวหน้าส่วนราชการในส่วนภูมิภาค วิชาพัฒนาจริยธรรม
ผู้ได้บังคับบัญชา. กรุงเทพฯ: คณะสังคมศาสตร์ สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2543. ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม: การวิจัยและการพัฒนาบุคคล.
พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2548. การวิจัยและพัฒนาระบบพฤติกรรมไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2556. เอกสารประกอบการบรรยายรายวิชา พล 6002 จิตวิทยาสังคมกับการพัฒนา. กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2546. การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า: แนวทางใหม่ในการพัฒนาประสิทธิผลในกลุ่มงาน. วารสารพัฒนาสังคม. 7 (ธันวาคม): 114-146.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2547. ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้าในสถานีนอมาัยตำบล. กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2551. ตำราขั้นสูงทางระเบียบวิธีการวิจัย หลักและวิธีการประมวลเอกสารเพื่อความเป็นเลิศในการวิจัยทางจิตพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2 (แก้ไขปรับปรุง). กรุงเทพฯ: โครงการส่งเสริมเอกสารทางวิชาการ คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์. 2553. 10 ยอดคุณสมบัติหัวหน้างานที่ลูกน้องรักและทำงานให้อย่างเต็มใจยิ่ง. นนทบุรี: ริงค์ ปิยอนด์ บุ๊คส์.
- ทิพย์วรรณ มงคลดิกล้ำกุล. 2554. บทบาทของการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การและจิตลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธกร ถาวรสันต์. 2550. ปัจจัยทางจิตและสังคมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโด กองปราบปราม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ธนศัทธ สุณัยสาทร. 2554. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท สยามโคลทติ้ง ซัพพลายเออร์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ.** มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธวัชชัย ศรีพรงาม. 2547. **ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและปั่นด้าย. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.**
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542. **การวิเคราะห์ห่อภิมาน: Meta-analysis.** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย และวรรณิ เจตจำนงนุช. 2551. **การประเมินอภิมานและการวิเคราะห์ห่อภิมาน** รายงานการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา. **วารสารวิธีวิทยาการวิจัย.** 21 (พ.ค.-ส.ค.): 125-145
- นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช. 2542. **รายงานการวิจัยเรื่องการสังเคราะห์งานวิจัยทางการศึกษาด้วยการวิเคราะห์ห่อภิมานและการวิเคราะห์เนื้อหา.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- นีออน พิณประดิษฐ์, จตุพล ปานรักษา, คณิต ดวงหัตถ์ดี, พานทอง สุวรรณจุฑะ และวรรณิ มะลิ. 2546. **รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เรื่องตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการทำงานในข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4.** ม.ป.ท.: ม.ป.พ.
- บ้งอร เทพเทียน. 2548. **การสังเคราะห์งานวิจัยด้านสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับ พฤติกรรมทางเพศในรอบ 10 ปีที่ผ่านมาในระหว่างปี พ.ศ. 2537-2546 โดยวิธีการวิเคราะห์ห่อภิมาน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บ้งอร โสฬส. 2544. **รายงานการวิจัยเรื่องการศึกษาข้ามวัฒนธรรมด้านปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าในธนาคารไทยและอเมริกัน.** ม.ป.ท.: ม.ป.พ.
- บ้งอร โสฬส และอัจฉรา วงศ์พัฒนามงคล. 2539. **การศึกษาความเครียดในการทำงานของผู้บริหารในวงราชการไทย: วิเคราะห์ปัจจัยสาเหตุและผลของความเครียด. เอกสารวิจัยเสนอต่อคณะกรรมการส่งเสริมงานวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.**
- เบญจพร ยิฐธรรม. 2553. **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการติดต่อสื่อสาร และการสนับสนุนทางสังคมในองค์กร กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา ข้าราชการสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.**

- เบญจวรรณ โทประเสริฐ. 2551. ปัจจัยจิตลักษณะและความยุติธรรมในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท ฮีโน่มอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปิยวรรณ บุญเพ็ญ. 2550. ค่านิยมสร้างสรรค์และสถานการณ์การทำงานที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสายวิชาการใน สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พงศ์เทพ เกตุไสว. 2550. ปัจจัยทางสถานการณ์การทำงาน และจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม การดูแลเด็ก ของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคมและ สิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พนัสนิภา วินิจเจริญ. 2555. ปัจจัยด้านจิตสังคม และความเครียดจากสภาพการทำงานที่เกี่ยวข้องกับ พฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติ หน้าที่ฝ่ายสืบสวน สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิชญาภา อินทรนัญ. 2550. พฤติกรรมผู้นำ ลักษณะทางจิตของผู้ร่วมงาน และบรรยากาศองค์กรที่ มีผลต่อความรับผิดชอบและประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายการตลาดนครหลวง กรุงเทพมหานคร (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มะลิวัลย์ หงษ์สุวรรณ. 2550. การสังเคราะห์งานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่ง อนาคตควบคุม ตนกับพฤติกรรมของบุคคล โดยวิธีการวิเคราะห์ห่อหุ้ม. ภาคนิพนธ์ คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- มัลลิกา ต้นสอน. 2544. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เพอร์เน็ท.
- มนต์ชัย ดานูโพธิ์บริบูรณ์. 2548. ปัจจัยทางจิตสังคมที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการพัฒนา ลูกน้อง ของหัวหน้าแผนกในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) สำนักงานใหญ่. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รวัญกาญจน์ เดือนดาว. 2547. ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมขับข้อย่างปลอดภัยของ พนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ขสมก. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคม สถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รังสรรค์ หังสนาวิน. 2549. ลักษณะทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างมุ่งผลสัมฤทธิ์ของ พัฒนาการ. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร ศาสตร์.

- รัศมีพร พงษ์พงษ์. 2553. ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสอนของครูวิชาชีพบัญชี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรสรณ์ เนตรทิพย์. 2554. อิทธิพลของจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการแสดงบทบาทผู้นำทีมและพฤติกรรมการบริหารโครงการของประธานโครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพในกรุงเทพมหานครและจังหวัดปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วาทูธี ศรีพิทยาโรจน์. 2549. ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวกับประสิทธิผลในการทำงานของปลัด อบต. และหน่วยงาน ตามทฤษฎีภาวะผู้นำของ Fiedler. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. 2532. ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริกุล กลิ่นทอง. 2549. ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการที่เข้าร่วมโครงการการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศญาญ ชีระวนิชกุล. 2551. อิทธิพลของการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยบูรพา ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา. 3 (ต.ค.-มี.ค.): 19-32.
- สมบัติ ชำรงธัญวงศ์. 2540. นโยบายสาธารณะและการวางแผน. วารสารพัฒนบริหารศาสตร์. 37 (มกราคม-มีนาคม): 1-52.
- สมมาตร วนวุฒิโชติ. 2548. ลักษณะทางจิต-สังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงแรมอิมพีเรียลควีนปาร์ค. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สรวงทิพย์ เขียรสุนทร. 2554. ปัจจัยของงาน บุคลิกภาพ และการสนับสนุนทางสังคมที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงเรียนรักษาดินแดนศูนย์การกำลังสำรอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สามารถ พิฤทธอง. 2546. ความรู้ เจตคติพฤติกรรมของช่างอากาศยานที่มีต่อความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- สิทธิสร กระแสร์สุนทร. 2554. การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดี
ต่อองค์กรของข้าราชการสำนักวิชาการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
รายงานการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. 2546. จิตวิทยาสังคม: ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเกชั่น
- สิริลักษณ์ ตรีศรีตรึงศรีคุณ. 2550. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครของนักศึกษา
ของนักอาสาสมัครในสถาบันอุดมศึกษา เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุชาติ ชลานุเคราะห์. 2552. ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม
ของหัวหน้าสถานีนอมนาย. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุพัตรา ธรรมวงษ์. 2544. ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอาสาสมัครใน
งานพยาบาลผู้ป่วยใน. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร
ศาสตร์.
- สุรพล พยอมแย้ม. 2541. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. นครปฐม: โครงการส่งเสริมการผลิตตำราและ
เอกสารการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุวิมล ว่องวานิช. 2545. เคล็ดลับการทำวิจัยในชั้นเรียน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อักษรไทย.
- สุเทพ ไพบูลย์ผล. 2540. ขวัญในการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของ
ข้าราชการตำรวจ ระดับชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภาค 1. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุรัช ช้วยเกิด. 2547. คุณลักษณะของผู้บริหาร และวัฒนธรรมโรงเรียน ที่เกี่ยวข้องกับ
ประสิทธิผลโรงเรียนภายใต้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานใหญ่. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุวรรณฉา สิทธิธรรม. 2553. แบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรม
การทำงานของพนักงาน บริษัท คาวาซุมิ ลาบอราทอรี (ประเทศไทย) จำกัด.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. 2549. รางวัลผลงานด้านการวิจัยและพัฒนาระบบ
พฤติกรรมไทยประจำปี 2549. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- อภิญญา ศิริพิทยาคุณกิจ. 2553. แรงสนับสนุนทางสังคม: ปัจจัยสำคัญในการดูแลผู้ที่เป็นเบาหวาน.
รามธิบดีพยาบาลสาร. 16 (2): 309-322.

- อภิรดี โสภางพศ. 2547. **ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้**. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. 2548. **ทำงานอย่างไรให้ -H-A-P-P-Y**. กรุงเทพฯ: เนชั่นบุคส์.
- อุทุมพร จามรมาน. 2531. **การสังเคราะห์งานวิจัย: เชิงปริมาณเน้นวิธีวิเคราะห์เมตต้า**. กรุงเทพฯ: ฟีนิกซ์พับลิชชิง.
- Albanese, R. 1981. **Managing: Toward Accountability for Performance**. 3rd ed. Homewood, IL: Richard D. Irwin
- Barrera, M. and Ainley, S. L. 1983. The Structure of Social Support: A Conceptual and Empirical Analysis. **Journal of Community Psychology**. 11 (2): 133-143.
- Bass, B. M. 1998. **Transformational Leadership: Industrial, Military, and Education Impact**. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Baruch, D. W. 1949. **New Ways in Discipline; You and Your Child Today**. New York: Whittlesey House.
- Bhanthumnavin, D. (Duchduen). 2000. Importance of Supervisory Social Support and its Implication for HRD in Thailand. **Psychology and Developing Societies**. 12 (2): 155-166.
- Bhanthumnavin, D. (Duchduen). 2001. **Supervisory Social Support and the Multi-level Performance in Thai Health Centes**. Doctoral dissertation, University of Minnesota, USA.
- Campbell, J. P. 1999. The Definition and Measurement of Performance in the New Age. In **The Changing Nature of Performance: Implications for Staffing, Motivation, and Development**. D. R. Ilgen and E. D. Pukalos, eds. San Francisco: Jossey-Bass. Pp. 399-429.
- Cassell, J. 1976. The Contribution of the Social Environment to Host Resistance. **American Journal of Epidemiology**. 104 (2): 107-123.
- Cobb, S. 1976. Social Support as a Moderator of Life Stress. **Psychosomatic Medicine**. 38 (5): 300-314.
- Eagly, A. H. and Chaiken, S. 1993. **The Psychology of Attitudes**. Fort Worth, TX: Harcourt Brace Jovanovich College Publisher.

- Glass, G. V. 1976. Primary, Secondary and Meta-Analysis of Research. **Educational Researcher**. 5 (November): 3-8.
- Glass, G. V. 1982. Meta-analysis: An Approach to the Synthesis of Research Results. **Journal of Research in Science Teaching**. 19 (2): 93-112.
- House, J. S. 1981. **Work Stress and Social Support**. Reading, MN: Addison-wesley Pulishing Company.
- Kulik, J. A. and Kulik, C.-L. C. 1987. Effects of Ability Grouping on Student Achievement. **Equity & Excellence**. 23 (1-2): 22-30.
- Lieberman. M. A. 1986. Social Supports: The Consequences of Psychologizing: A Commentary. **Journal of Consulting and Clinical Psychology**. 5 (4): 461-465.
- Loper, F. M. 1968. **Evaluating Employee Performance**. New York: Public Personality Association.
- Organ, D. W. 1990. The Motivational basis of Organizational Citizenship Behavior. **Research in Organizational Behavior**. 12: 43–72.
- Thoits, P. A. 1982. Conceptual, Methodological, and Theoretical Problems in Studying Social Support as a Buffer Against Life Stress. **Journal of Health and Social Behavior**. 23 (2): 145-159.
- Sarason, I. G.; Levine, H. M.; Basham, R. B. and Sarason, B. R. 1983. Assessing Social Support: The Social Support Questionnaire. **Journal of Personnality and Social Psychology**. 44 (1): 127-139.
- Silverman, P. R. 2003. Social Support and Mutual Help for the Bereaved. In **Dying, Death, and Bereavement: A challenge for Living**. 2nd ed. Inge Corless, Barbara B. Germino, Mary A. Pittman, eds. New York: Springer. Pp. 247-226.
- Stogdill, R. M. 1963. **Manual for the Leader Behavior Description Questionnaire-form XII: An Experimental Revision**. Columbus: Bureau of Business Research, Ohio State University.
- West, L. T. and Wiratchai, N. 1984. **An Extension of the Hunter and Schmidt Cumulative Formulae for Effect Size to ANOVA Design**. Melbourn: HEARU, Monash University.

- Wilcox, B. L. and Vernberg, E. M. 1985. Conceptual and Theoretical Dilemmas Facing Social support. In **Social Support: Theory, Research and Applications**. I. G. Sarason and B. R. Sarason, eds. Dordrecht, Netherlands: M. Nijhoff. Pp. 3-20.
- Wolf, Z. R. 1986. The Caring Concept and Nurse Identified Caring Behaviors. **Topics in Clinical Nursing**. 8 (2): 84-93.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

เอกสารรายงานที่ใช้ในการวิเคราะห์ห่อถัก

เอกสารภาษาไทย

จันทร์สุภาหะ ไวยฤทธิ. 2555. ปัจจัยทางจิตสังคมและการรับรู้บรรทัดฐานทางสังคมจากคนรอบข้างที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมรับผิดชอบของพนักงานขับรถเช่า ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

จารุวัฒน์ ต่ายเทศ. 2555. บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพผลการทำงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

จุฑารัตน์ กิตติเชษฐา. 2553. ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วม ของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

จุรีพร ภิบาลจันทร์. 2551. จิตลักษณะและสถานการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตพลาสติกที่ผ่านการรับรองมาตรฐานระบบการบริหารงานคุณภาพ ISO 9001: 2000. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ชนิกา แสงสร. 2550. ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังในงานและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตอะไหล่รถยนต์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

ดุจเดือน พันธุมนาวิน. 2547. ปัจจัยทางจิตสังคม ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้าในสถานีนอนมัยตำบล. กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ธกร ถาวรสันต์. 2550. ปัจจัยทางจิตและสังคมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจคอมมานโดกองปราบปราม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ธวัชชัย ศรีพรงาม. 2547. ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและปั่นด้าย. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บังอร โสฬส. 2544. รายงานการวิจัยเรื่องการศึกษาข้ามวัฒนธรรมด้านปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานของหัวหน้าในธนาคารไทยและอเมริกัน. โครงการวิจัยแม่บท: การวิจัยและพัฒนาระบบพฤติกรรมไทย. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.
- เบญจวรรณ โทประเสริฐ. 2551. ปัจจัยจิตลักษณะและความยุติธรรมในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท ฮีโน่มอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปิยวรรณ บุญเพ็ญ. 2550. ค่านิยมสร้างสรรค์และสถานการณ์การทำงานที่สัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสายวิชาการใน สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พงศ์เทพ เกตุไสว. 2550. ปัจจัยทางสถานการณ์ทำงาน และจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม การดูแลเด็ก ของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พนัสนิภา วินิจเจริญ. 2555. ปัจจัยด้านจิตสังคม และความเครียดจากสภาพการทำงานที่เกี่ยวข้องกับ พฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายสืบสวน สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิชญาภา อินทรนัญ. 2550. พฤติกรรมผู้นำ ลักษณะทางจิตของผู้ร่วมงาน และบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อความรับผิดชอบและประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายการตลาดธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มนต์ชัย ดานูโพธิ์บริบูรณ์. 2548. ปัจจัยทางจิตสังคมที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการพัฒนา ลูกน้อง ของหัวหน้าแผนกในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) สำนักงานใหญ่. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รวัญกาญจน์ เดือนดาว. 2547. ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมขับขี้อย่างปลอดภัยของ พนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ขสมก. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- รังสรรค์ หังสนาวิน. 2549. ลักษณะทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างมุ่งผลสัมฤทธิ์ของ
พัฒนากร. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร
ศาสตร์.
- รัศมีพร พงษ์พงษ์. 2553. ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสอนของครูวิชาชีพบัญชี
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรสรณ์ เนตรทิพย์. 2554. อิทธิพลของจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการ
แสดงบทบาทผู้นำทีมและพฤติกรรมการบริหารโครงการของประธานโครงการ
โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพในกรุงเทพมหานครและจังหวัดปริมณฑล. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วาทูธี ศิริพิทยาโรจน์. 2549. ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวกับประสิทธิผลในการทำงานของปลัด
อบต. และหน่วยงาน ตามทฤษฎีภาวะผู้นำของ Fiedler. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคม
และสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศิริกุล กลิ่นทอง. 2549. ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการที่เข้า
ร่วมโครงการการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคมและ
สิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สฤญ ธีระวณิชตระกูล. 2551. อิทธิพลของการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม การรับรู้ความ
ยุติธรรมในองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การที่ส่งผลต่อการ
ปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยบูรพา ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย. วารสาร
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา. 3 (ค.ค.-มี.ค.): 19-32.
- สมนึก ขุนทอง. 2550. จิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นผู้บังคับบัญชา
ของนายทหารชั้นนายพันสังกัดกองทัพบก. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคมและ
สิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมมาตร วนวุฒิโชติ. 2548. ลักษณะทางจิต-สังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของ
พนักงานโรงแรมอิมพีเรียลควีนปาร์ก. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.
- สาธิต จันทร์ดวง. 2550. ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับความเครียดของ
ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญา
โทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

- ศิริลักษณ์ ตรีขันธ์ศรีคุณ. 2550. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานประชาสัมพันธ์เชิงรุก
ของนักประชาสัมพันธ์ในสถาบันอุดมศึกษา เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุชาดา ชลานุเคราะห์. 2552. ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม
ของหัวหน้าสถานีนอามัย. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุเทพ ไพบูลย์ผล. 2540. ขวัญในการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของ
ข้าราชการตำรวจ ระดับชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภาค 1. วิทยานิพนธ์ปริญญา.
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อภิรดี โสภางค์. 2547. ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม
ของเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร
ศาสตร์.

เอกสารต่างประเทศ

- Arshadi, N. 2010. Basic Need Satisfaction, Work Motivation, and Job Performance in an
Industrial Company in Iran. **Social and Behavioral Sciences**. 5 (February):
1267–1272.
- Babin, B. J. and Boles, J. S. 1996. The Effects of Perceived Co-worker Involvement and
Supervisor Support on Service Provider Role Stress, Performance and Job
Satisfaction. **Journal of Retailing**. 72 (1): 57-75.
- Bakker, A. B.; Demerouti, E. and Verbeke, W. 2004. Using the Job Demands-Resources Model
to Predict Burnout and Performance. **Human Resource Management**. 43 (Spring):
83–104.
- Brummelhuis, L. L. T; Oosterwaal, A. and. Bakker A. B. 2012. Managing Family Demands in
Teams: The Role of Social Support at Work. **Group & Organization
Management**. 37 (3): 376-403.
- Casey, T. W. and Krauss, A. D. 2013. The Role of Effective Error Management Practices in
Increasing Miners' Safety Performance. **Safety Science**. 60 (December): 131–141.

- Fong-ming, T. 2008. Linking Career Development Practices to Turnover Intention: The Mediator of Perceived Organizational Support. **Journal of Business and Public Affairs.** 2 (1):1-20.
- Gray-Stanley, J. A.; Muramatsu, N.; Heller, T.; Hughes, S.; Johnson, T. P. and Romirez-Valles, J. 2010. Work Stress and Depression among Direct Support Professionals: The Role of Work Support and Locus of Control. **Journal of Intellectual Disability Research.** 54 (July): 749–761.
- Idris, M. A.; Dollard, M. F. and Winefield, A. H. 2011. Integrating Psychosocial Safety Climate in the JD-R Model: A Study amongst Malaysian Workers. **Journal of Industrial Psychology.** 37 (2): 1-11.
- Kapp, E. A. 2012. The Influence of Supervisor Leadership Practices and Perceived group Safety Climate on Employee Safety Performance. **Safety Science.** 50 (April): 1119–1124.
- Karatepe, O. M. and Kilic, H. 2007. Relationships of Supervisor Support and Conflicts in the Work–family Interface with the Selected Job Outcomes of Frontline Employees. **Tourism Management.** 28 (December): 238–252.
- Kuvaas, B. 2008. A Test of Hypotheses Derived from Self-determination Theory among Public Sector Employees. **Employer Relation.** 31 (1): 39-56.
- Lapierre, L. M.; Naidoo, L. J. and Bonaccio, S. 2012. Leaders' Relational Self-concept and Followers' Task Performance: Implications for Mentoring Provided to Followers. **The Leadership Quarterly.** 23 (October): 766–774.
- Martínez-Córcoles, M.; Gracia, F. J.; Tomás, I.; Peiró, J. M. and Schöbel, M. 2013. Empowering Team Leadership and Safety Performance in Nuclear Power Plants: A Multilevel Approach. **Safety Science.** 51 (January): 293–301.
- Muse, L. A. and Pichler, S. 2011. A Comparison of Types of Support for Lower-skill Workers: Evidence for the Importance of Family Supportive Supervisors. **Journal of Vocational Behavior.** 79 (December): 653–666.
- Neves, P. 2012. Organizational Cynicism: Spillover Effects on Supervisor–subordinate Relationships and Performance. **The Leadership Quarterly.** 23 (October): 965–976.

- Rees, T.; Mitchell, I.; Evans, L. and Hardy, L. 2010. Stressors, Social Support and Psychological Responses to Sport Injury in High- and Low-performance Standard Participants. **Psychology of Sport and Exercise**. 11 (November): 505-512.
- Rhoades, L. and Eisenberger, R. 2002. Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. **Journal of Applied Psychology**. 87 (4): 698–714.
- Rothmann, S. and Joubert, J. H. M. 2007. Job Demands, Job Resources, Burnout and Work Engagement of Managers at a Platinum Mine in the North West Province. **South African Journal of Business Management**. 38 (3): 49-61.
- Sampson, J. M.; DeArmond, S. and Chen, P. Y. 2014. Role of Safety Stressors and Social Support on Safety Performance. **Safety Science**. 64 (April): 137–145.
- Spell, H. B.; Eby, L. T. and Vandenberg, R. J. 2014. Developmental Climate: A Cross-level Analysis of Voluntary Turnover and Job Performance. **Journal of Vocational Behavior**. 84 (January): 283–292.
- Stroppa, C. and Spie, E. 2011. International Assignments: The Role of Social Support and Personal Initiative. **International Journal of Intercultural Relations**. 35 (March): 234–245.
- Taghipour, A. and Dejban, R. 2013. Job Performance: Mediate Mechanism of Work Motivation. **Social and Behavioral Sciences**. 84 (July): 1601–1605
- Tai, C.-Ling. 2012. The Relationships among Leader Social Support, Team Social Support, Team Stressors and Team Performance. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**. 57 (October): 404-411.
- Tekleab, A. G. and Chiaburu, D. S. 2011. Social Exchange: Empirical Examination of form and Focus. **Journal of Business Research**. 64 (May): 460–466.

ภาคผนวก ข

คู่มือสำหรับการลงข้อมูลในการวิเคราะห์ห่อถัก

ชื่อตัวแปร	รหัส	ค่าของตัวแปร	หมายเหตุ
เลขที่งานวิจัย	id	ระบุตัวเลขจริง	
ชื่อนักวิจัย	name	ระบุตัวเลขจริง	
เพศผู้วิจัย	sex	1=ชาย, 2= หญิง	
ปีงานวิจัย	year	ระบุตัวเลขจริง	
วุฒิการศึกษาสูงสุด	degree	1=ปริญญาตรี, 2 =ปริญญาโท 3=ปริญญาเอก, 4=ปริญญาตรีต่างประเทศ 5=ปริญญาโทต่างประเทศ 6=ปริญญาเอกต่างประเทศ	2-6=สูงกว่า ปริญญาตรี
สาขาที่จบการศึกษา	Section	1= ประกาศนียบัตรการพยาบาลศาสตร์ และผดุงครรภ์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราช ชนนี ชลบุรี 2= บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี) ม.สงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ 3= นิเทศศาสตรบัณฑิต (การประชาสัมพันธ์) ม.ศรีปทุม 4= บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบริหารธุรกิจ ระหว่างประเทศ) ม.หอการค้าไทย 5= วิทยาศาสตร์บัณฑิต(สถิติศาสตร์) ม.รามคำแหง 6 = Ph.D. (Social and Applied Psychology), University of Utah 7 = นิเทศศาสตรบัณฑิต ม.เกษมบัณฑิต	1,5,8,17,28,36, 39,40,42,45,46, 48,49 = จบ การศึกษาด้าน วิทยาศาสตร์ 2,3,4,6,7,9,10,1 1,12,13,14,15,1 6,18,19,20,21,2 2,23,24,25,26,2 7,29,30,31,32,3 3,34,35,37,38. 41,43,44,47,50, 51=จบ การศึกษาด้าน สังคมศาสตร์

ชื่อตัวแปร	รหัส	ค่าของตัวแปร	หมายเหตุ
สาขาที่จบการศึกษา	Section	8 = คุรุศาสตรบัณฑิต, มศว. 9 = ศิลปศาสตรบัณฑิต, ม.รามฯ 10 = รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต, ม.เกษตร 11 = Ph.D (Human resource development) University of Minnesota 12 = สังคมสงเคราะห์ศาสตรบัณฑิต ม.ธรรมศาสตร์ 13 = คหกรรมศาสตรบัณฑิต, ม.ราชมงคลพระนครใต้ 14 = รัฐศาสตรบัณฑิต ม.สงขลานครินทร์ 15 = รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต นิติศาสตร์ 16 = ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาฯ 17 = วิทยาศาสตร์บัณฑิต, ม.เชียงใหม่ 18 = ศิลปศาสตรบัณฑิต การจัดการทั่วไป (การบัญชี) สถาบันราชภัฏจันทรเกษม 19 = บริหารศาสตรบัณฑิต (การจัดการ) ม. ศรีปทุม 20 = ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม ม.สงขลานครินทร์ 21 = บริหารศาสตรบัณฑิต ม.บูรพา 22 = ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) ราชภัฏสวนสุนันทา 23 = ปริญญาการศึกษาบัณฑิต ม.ศรีนครินทรวิโรฒ 24 = ศิลปศาสตรบัณฑิต จิตวิทยา อุดสาหกรรม ราชมงคลพระนครเหนือ 25 = ศิลปศาสตรบัณฑิต การจัดการทั่วไป, วิทยาลัยครูเพชรบุรีวิทยาลงกรณ์	

ชื่อตัวแปร	รหัส	ค่าของตัวแปร	หมายเหตุ
สาขาที่จบการศึกษา	Section	26 = บริหารธุรกิจบัณฑิต การจัดการทั่วไป สุโขทัยธรรมาธิราช 27= ศิลปศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยครูพระนครศรีฯ 28=Doctor of Philosophy in Educational Psychology, University of Delaware 29= Utrecht University, Dept. of Social & Organizational Psychology 30= Nagoya University 31= School of Psychology, University of South Australia 32= Department of Leadership and Organizational Management, Norwegian School of Management 33= Erasmus University Rotterdam 34=Faculty of Graduate Studies through Psychology, Master of Arts, University of Windsor 35= Queen's school of Business, University of Michigan 36= master of science in education ,Western Oregon state college 37= M.B.A, Oklahoma university 38= ครุศาสตรบัณฑิต ภาควิชามัธยมศึกษา, จุฬาฯ 39= วิทยาศาสตร์บัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม), ม.เกษตร 40= Ergo metrics and Applied Personnel research	

ชื่อตัวแปร	รหัส	ค่าของตัวแปร	หมายเหตุ
สาขาที่จบการศึกษา	Section	41=Marketing, Huafan university 42=School of sport and health Science, University of Exeter 43=Nova School of Business and Economics 44 = Mihaylo College of Business and Economics, California State University 45= School of Tourism and Hospitality Management, Eastern Mediterranean University 46= The University of Queensland 47=Department of psychology, Shahid Chamran University 48=The University of Georgia 49=Department Psychology, Ludwig- Maximilians-University 50=Telfer School of Management, University of Ottawa 51=Department of Management and Information Systems, School of Business Administration, Wayne State University	
ประเภทงานวิจัย	type	1=ภาคินพนธ์, 2=วิทยานิพนธ์, 3=ปริญญานิพนธ์, 4=งานวิจัยส่วนบุคคล	

ชื่อตัวแปร	รหัส	ค่าของตัวแปร	หมายเหตุ
ประเภทตัวแปรตาม	dvtype	1=ปฏิบัติเพื่อตนเอง 2=ปฏิบัติเพื่อผู้อื่น 3=ปฏิบัติเพื่อตนเองและผู้อื่น	
ชื่อกลุ่มตัวแปรตาม	dvname	1= พฤติกรรมทำงานอย่างมีจริยธรรม 2= พฤติกรรมการทำงาน 3=พฤติกรรมทำงานวิสัยอย่างมี ประสิทธิภาพ 4= ประสิทธิภาพในการทำงาน 5= พฤติกรรมการทำงานอย่างมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ 6=พฤติกรรมการทำงานที่ดี 7=ผลการดำเนินงาน 8=ผลประกอบการ 9=พฤติกรรมการทำงานสืบสวนอย่างมี ประสิทธิภาพ 10= พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ปฏิบัติการ 11=พฤติกรรมการสอนของครูวิชาชีพ บัญชี 12= ความปลอดภัยทางจิตสังคม 13= พฤติกรรมงานทำงานอย่างปลอดภัย 14= ประสิทธิภาพด้านความปลอดภัย 15= พฤติกรรมขับข้อย่างปลอดภัย 16= คุณภาพของการดูแล 17=พว.สนับสนุนทางสังคมของหัวหน้า 18= ประสิทธิผลในการทำงาน 19= ผลการปฏิบัติงาน 20= พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีใน องค์กร	1,2,4,5,9,11, 17,18,23,25 = พฤติกรรม ทำงานอย่างมี จริยธรรม 10,12,13,14,15, 16,19,24,27, =พฤติกรรม ทำงานเพื่อความ ปลอดภัย 2,6,20,21, 29 =พฤติกรรม ทำงานโดยเป็น พลเมืองดี 3,7,8,18,22,26 27,28 = พฤติกรรมกร ทำงานในการ ประหยัด ทรัพยากร

ชื่อตัวแปร	รหัส	ค่าของตัวแปร	หมายเหตุ
ชื่อกลุ่มตัวแปรตาม	dvname	21= พฤติกรรมรับผิดชอบของพนักงาน ขับรถเช่า 22= พฤติกรรมการเป็นผู้บังคับบัญชา 23=ประสิทธิผลโรงเรียน 24= พฤติกรรมการป้องกันอันตรายจาก การทำงาน 25= พฤติกรรมจริยธรรมในการบริการ 26=พฤติกรรมทำงานด้านบริการ 27=พฤติกรรมทำงาน 28= ประสิทธิภาพการทำงาน 29 = พฤติกรรมความรับผิดชอบ 30= พฤติกรรมพัฒนาลูกน้อง	
วิธีการสุ่ม	random	1=เลือกแบบเจาะจง 2=สุ่มแบบง่าย 3= สุ่มเป็นระบบ 4=สุ่มแบบแบ่งกลุ่ม 5= สุ่มแบบแบ่งชั้น 51=สุ่มแบบแบ่งชั้นกำหนดโควตา	
จำนวนขั้นการสุ่ม	numran	ระบุตัวเลขจริง	
ลักษณะกลุ่มตัวอย่าง	Samtype	1= หัวหน้าสถานีนอนมัย 2=เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ 3= ข้าราชการตำรวจ 4= พนักงานบริษัทต่างๆ 5=บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ 6=หัวหน้าชาวไทยและอเมริกา 7= ครู อาจารย์และบุคลากรสายวิชาการ 8= บุคลากรทางการแพทย์ 9= นักกีฬา	

ชื่อตัวแปร	รหัส	ค่าของตัวแปร	หมายเหตุ
ลักษณะกลุ่มตัวอย่าง	Samtype	10 = คนงาน/ลูกจ้าง 11 = หัวหน้างานในคลินิก 12 = ข้าราชการในหน่วยงานต่างๆ 13 = เจ้าหน้าที่กรมพัฒนาชุมชน 14 = ปลัด อบต. 15 = นายทหารสัญญาบัตรสังกัดกองทัพบก 16 = มัคคุเทศก์ที่ได้รับใบอนุญาต	
จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	numsam	ระบุตัวเลขจริง	
พื้นที่กลุ่มตัวอย่าง	area	1= กทม 2= กทมและปริมณฑล 3= ต่างจังหวัด 4= ทั่วประเทศ 5= ต่างประเทศ 6= กรุงเทพฯและต่างจังหวัด	
ตัวแปรปรับ	moderator	0= ไม่มี 1= มี	
ตัวแปรอิสระ	Ivtype	1= แบบอย่างที่ดีของหัวหน้า 2= สถานการณ์ 3= การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า 4= ปัจจัยทางสังคม 5= สถานการณ์ทางสังคม 6= ความยุติธรรมในองค์กร 7= ลักษณะสถานการณ์ 8= แนวทางการกำกับดูแล 9= ลักษณะทางสังคม 10= บรรยากาศองค์กร 11= ความสัมพันธ์หัวหน้า-ลูกน้อง 12= สถานการณ์ทางสังคม	เล่มที่ 1,2,3,4,5,6,7,8,9, 10,11,20,21, 27,29,31,33,34,3 7,40,41,42,44,45 ,47,48,50,51= การสนับสนุน ทางสังคมของ หัวหน้า

ชื่อตัวแปร	รหัส	ค่าของตัวแปร	หมายเหตุ
		13= ลักษณะการบริหาร 14=คุณภาพชีวิตในที่ทำงาน 15=การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร 16=คุณภาพชีวิตในการทำงาน 17= การกำกับดูแลของหัวหน้า 18=ปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำ 19= การสนับสนุนทางสังคมในองค์กร 20=คุณลักษณะผู้นำ 21= การมอบอำนาจในงาน 22=สถานการณ์ในการทำงาน 23=ความเป็นมืออาชีพ 24= ความต้องการทรัพยากร 25= การสนับสนุนจากผู้ร่วมงาน 26= บรรยากาศองค์กร 27= จิตลักษณะ	12,13,14,15,16,1 7,18,19,22,23,24 ,25,26,28,30,32, 35,36,39,43,46,4 9,52,53 การสนับสนุน ทางสังคมของ คนรอบข้าง
ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดตัวแปรอิสระ	alphab1	ระบุตัวเลขจริง	
พฤติกรรมย่อยที่ 1	behav1	1= พฤติกรรมอุทิศตนในการทำงาน 2= พฤติกรรมซื่อสัตย์ในงาน 3 = ประสิทธิภาพ 4 = ภาวะผู้นำแบบให้การสนับสนุน 5 = ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน 6 = ประสิทธิภาพในการทำงาน 7= การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า 8 = ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 9 = การสนับสนุนจากองค์กร	

ชื่อตัวแปร	รหัส	ค่าของตัวแปร	หมายเหตุ
พฤติกรรมย่อยที่ 1	behav1	10 = การได้รับอำนาจ 11 = พฤติกรรมสนับสนุนด้านอารมณ์ 12 = พฤติกรรมสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน 13 = สภาพแวดล้อมในการทำงาน 14 = การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงาน 15 = การไม่ขาดงาน 16 = การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน 17 = การปฏิบัติตามระเบียบด้วยความปลอดภัย 18 = พฤติกรรมการสอนด้านเตรียมการสอน 19 = การสร้าง/เตรียมความพร้อมลูกน้องเพื่อเลื่อนตำแหน่ง 20 = พฤติกรรมรับผิดชอบของพนักงานก่อนขับรถ 21 = ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน 22 = แนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด 23 = การพัฒนาไปสู่การเป็นมืออาชีพ 24 = พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน 25 = ประสิทธิภาพในการทำงาน 26 = การกำกับดูแลของหัวหน้า 27 = พฤติกรรมการทำงานตามหน้าที่ 28 = การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร 29 = ทักษะ 30 = พฤติกรรมการเตรียมตัวเพื่อการจับจ่ายอย่างปลอดภัย	

ชื่อตัวแปร	รหัส	ค่าของตัวแปร	หมายเหตุ
		31=พฤติกรรมเร่งรัดผลงาน 32=พฤติกรรมการบังคับบัญชา 33=พฤติกรรมป้องกันอันตรายในหน้าที่ 34=พฤติกรรมก่อนการวิจัย 35 = ประสิทธิภาพสูง	
ค่าความเชื่อมั่นของพฤติกรรมย่อยที่ 1	alphab2	ระบุตัวเลขจริง	
พฤติกรรมย่อยที่ 2	behav2	1= พฤติกรรมส่งเสริมลูกน้อง 2= พฤติกรรมอย่างมุ่งอนาคต 3 = ด้านการมีส่วนร่วม 4 = การเห็นแบบอย่างจากเพื่อนร่วมงาน 5 = การใช้อำนาจ 6 = การได้รับโอกาส 7= พฤติกรรมสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร 8 = พฤติกรรมบริการประชาชน 9 = ทัศนคติจากคนรอบข้าง 10 = พฤติกรรมสร้างสัมพันธ์ในกลุ่ม 11= พฤติกรรมสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา 12 = การเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน 13 = พฤติกรรมการสอนด้านการดำเนินการสอน 14 = พฤติกรรมรับผิดชอบของพนักงานขณะขับรถ 15= ความยุติธรรมด้านระบบ 16= การสนับสนุนทางสังคมในการทำวิจัย 17=ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	

ชื่อตัวแปร	รหัส	ค่าของตัวแปร	หมายเหตุ
พฤติกรรมย่อยที่ 2	behav2	18=การไม่ลาออกจากงาน 19=กระบวนการทำงาน 20=การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน 21= การเข้าถึงทรัพยากรจากหัวหน้า 22=อำนาจและอิทธิพลในองค์กร 23 = พฤติกรรมการจับซื้ออย่างปลอดภัย 24 = พฤติกรรมป้องกันอันตราย นอกเหนือหน้าที่ 25= การสนับสนุนทางสังคมแก่ลูกน้อง 26=พฤติกรรมขณะทำวิจัย 27= ประสิทธิภาพต่ำ 28= พฤติกรรมการทำงานนอกเหนือ หน้าที่ 29= การสนับสนุนทางจิตสังคม	
ค่าความเชื่อมั่นของ พฤติกรรมย่อยที่2	alphab3	ระบุตัวเลขจริง	
พฤติกรรมย่อยที่ 3	behav3	1=พฤติกรรมซื้อสัตย์ในงาน 2= การติดต่อสื่อสาร 3 =พฤติกรรมสนับสนุนทางสังคมด้าน วัสดุ อุปกรณ์ 4=พฤติกรรมการจับซื้ออย่างมีมารยาท 5=พฤติกรรมรับผิดชอบของพนักงาน หลังขับรถ 6=พฤติกรรมหลังทำวิจัย 7=พฤติกรรมปฏิบัติงานตามระเบียบ ข้อบังคับ 8=ผลลัพธ์ในการทำงาน 9=พฤติกรรมการทำงานโดยยึดหลักการฯ	

ชื่อตัวแปร	รหัส	ค่าของตัวแปร	หมายเหตุ
ค่าความเชื่อมั่นของ พฤติกรรมย่อยที่ 3	alphab4	ระบุตัวเลขจริง	
กลุ่มรวม	t	ระบุตัวเลขจริง	
กลุ่มผู้ชาย	m	ระบุตัวเลขจริง	
กลุ่มผู้หญิง	f	ระบุตัวเลขจริง	
กลุ่มอายุน้อย	age1	ระบุตัวเลขจริง	
กลุ่มอายุมาก	age2	ระบุตัวเลขจริง	
กลุ่มรายได้น้อย	income1	ระบุตัวเลขจริง	
กลุ่มรายได้มาก	income2	ระบุตัวเลขจริง	
กลุ่มประสบการณ์น้อย	do1	ระบุตัวเลขจริง	
กลุ่มประสบการณ์มาก	do2	ระบุตัวเลขจริง	
การศึกษาต่ำ	edu1	ระบุตัวเลขจริง	
การศึกษาสูง	edu2	ระบุตัวเลขจริง	

ภาคผนวก ค

แบบสรุปงานวิจัย

ชื่อ-สกุลผู้วิจัย รหัสงานวิจัย.....

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของงานวิจัย

1. ปีที่พิมพ์
2. จำนวนหน้าทั้งหมด
3. เพศผู้วิจัย () ชาย () หญิง
4. การศึกษาสูงสุดของผู้วิจัย.....
5. สาขาที่จบการศึกษาสูงสุดของผู้วิจัย.....

ส่วนที่ 2 ข้อมูลลักษณะงานวิจัย

1. ประเภทงานวิจัย () ภาคนิพนธ์ () วิทยานิพนธ์
() ปริญญานิพนธ์ () งานวิจัยส่วนบุคคล
2. ประเภทของตัวแปรตาม () ปฏิบัติเพื่อตนเอง () ปฏิบัติเพื่อผู้อื่น
() ปฏิบัติเพื่อตนเองและผู้อื่น
3. ชื่อกลุ่มตัวแปรตาม.....
4. วิธีการสุ่ม.....
5. จำนวนชั้นการสุ่ม.....
6. ลักษณะกลุ่มตัวอย่าง.....
7. จำนวนกลุ่มตัวอย่าง.....
8. พื้นที่กลุ่มตัวอย่าง () กรุงเทพฯ () กรุงเทพฯและปริมณฑล
() ต่างจังหวัด () ทั่วประเทศ
9. ตัวแปรปรับ.....
10. ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ
10.1 ตัวแปรอิสระ.....
10.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดตัวแปรอิสระ.....

10.3 ค่าความเชื่อมั่นของพฤติกรรม

ค่าความเชื่อมั่นของพฤติกรรมย่อยที่ 1 ชื่อ.....

มีค่า เท่ากับ.....

ค่าความเชื่อมั่นของพฤติกรรมย่อยที่ 2 ชื่อ.....

มีค่า เท่ากับ.....

ค่าความเชื่อมั่นของพฤติกรรมย่อยที่ 3 ชื่อ.....

มีค่า เท่ากับ.....

ส่วนที่ 3 ข้อมูลของค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ห่อถัก

ผลการวิจัยของพฤติกรรมย่อยที่ 1 ชื่อ.....

กลุ่มลักษณะชีวสังคม ภูมิหลัง	ค่าทางสถิติ											
	n	nกลุ่มสูง	nกลุ่มต่ำ	Mean	S.D.	F	Sig	R	Beta	%การทำนาย	ลำดับการทำนาย	ชุดทำนาย
ตัวที่ 1 รวม												
ตัวที่ 2												
ตัวที่ 3												
ตัวที่ 4												
ตัวที่ 5												
ตัวที่ 6												
ตัวที่ 7												
ตัวที่ 8												
ตัวที่ 9												

ผลการวิจัยของพฤติกรรมย่อยที่ 2 ชื่อ.....

กลุ่มลักษณะชีวสังคม ภูมิหลัง	ค่าทางสถิติ											
	n	nกลุ่มสูง	nกลุ่มต่ำ	Mean	S.D.	F	Sig	R	Beta	%การทำนาย	ลำดับการทำนาย	ชุดทำนาย
ตัวที่ 1 รวม												
ตัวที่ 2												
ตัวที่ 3												
ตัวที่ 4												
ตัวที่ 5												
ตัวที่ 6												
ตัวที่ 7												
ตัวที่ 8												
ตัวที่ 9												

ผลการวิจัยของพฤติกรรมย่อยที่ 3 ชื่อ.....

กลุ่มลักษณะชีวสังคม ภูมิหลัง	ค่าทางสถิติ											
	n	nกลุ่มสูง	nกลุ่มต่ำ	Mean	S.D.	F	Sig	R	Beta	%การทำนาย	ลำดับการทำนาย	ชุดทำนาย
ตัวที่ 1 รวม												
ตัวที่ 2												
ตัวที่ 3												
ตัวที่ 4												
ตัวที่ 5												
ตัวที่ 6												
ตัวที่ 7												
ตัวที่ 8												
ตัวที่ 9												

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ นามสกุล

นางสาวกัญญพัชร จินา

ประวัติการศึกษา

รัฐศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)

มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ปีสำเร็จการศึกษา พ.ศ. 2554

ที่อยู่ปัจจุบัน

27/1 หมู่ที่ 2 ตำบลช่องไม้แก้ว อำเภอนาทม

จังหวัดน่าน