

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมในองค์กร และ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยมหิดล

ยุวดี ศิริทรัพย์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

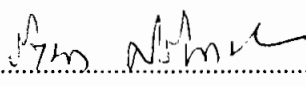
คณะกรรมการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

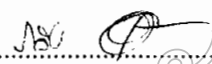
พฤษภาคม 2553

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ ยุติ ศิริทรัพย์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

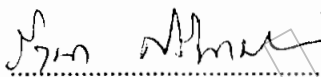
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ศาสตราจารย์ ดร.รัตนา ศิริพานิช)

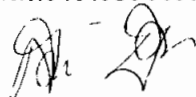
.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(รองศาสตราจารย์ วีรวัฒน์ อังคนุรักษ์พันธุ์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

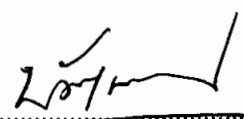
.....ประธาน
(ดร.พรณี พิมพานธุ์ศรี)

.....กรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร.รัตนา ศิริพานิช)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ วีรวัฒน์ อังคนุรักษ์พันธุ์)

.....กรรมการ
(ดร.สมบัติ ชำรงสินถาวร)

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยวอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการ
การศึกษาตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของ
มหาวิทยาลัยบูรพา

.....คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พจน์ นนทศักดิ์)

วันที่ 24 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2553

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ศาสตราจารย์ ดร. รัตนา ศิริพานิช ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์วิวรรณ อังคนุรักษ์พันธุ์ กรรมการที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำปรึกษา พร้อมทั้งเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือ แนะนำแนวทางที่ถูกต้อง และเป็นประโยชน์ต่อการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ด้วยดีเสมอมา และขอกราบขอบพระคุณ ดร.พรณี พินาพันธุ์ศรี และดร.สมบัติ ชำรงสินถาวร ที่ได้ให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง และทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และกรุณาให้คำแนะนำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาบดีของแต่ละคณะวิชาของมหาวิทยาลัยมหิดลที่อนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย และขอขอบพระคุณบุคลากรทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ และเสียสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ บิดา มารดา พี่น้อง รวมทั้ง นายธนาพล บริบูรณ์เกษตร และ นางสาวจวิมล วงศ์พำห้ รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้การสนับสนุน และเป็นกำลังใจให้เสมอมา ทำให้ผู้วิจัยมีความมานะ พยายาม ฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ จนกระทั่งสามารถทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ยุวดี ศิริยทรัพย์

สาขาวิชา: การจัดการทรัพยากรมนุษย์; กจ.ม. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์)

คำสำคัญ: การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร / การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร / พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร / มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ยวดี ศิริทรัพย์: ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหิดล (RELATIONSHIPS AMONG PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, ORGANIZATIONAL JUSTICE, AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR : A CASE STUDY OF MAHIDOL UNIVERSITY) อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์: รัตนา ศิริพานิช, Ph.D., ธีรวัชรณ อังคนุรักษ์พันธ์, กสม. 211 หน้า. ปี พ.ศ. 2553.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 4) เพื่อพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้วยองค์ประกอบของ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 395 คน โดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามจำนวน 100 ข้อ เก็บข้อมูลในช่วงเดือน ธันวาคม 2552 - กุมภาพันธ์ 2553 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า

1. โดยภาพรวมบุคลากรส่วนมากมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง และมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับสูง

2. เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรพบว่า พนักงานที่มีอายุ สายงานรับผิดชอบ ประเภทบุคลากร และอายุการทำงาน ต่างกัน มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) นอกนั้นไม่พบความแตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรพบว่าพนักงานที่มีสายงานรับผิดชอบและประเภทบุคลากรต่างกัน มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) นอกนั้นไม่พบความแตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ สายงานรับผิดชอบ ประเภทบุคลากร และอายุการทำงาน ต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

3. ศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$)

4. ตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านระบบ

MAJOR: HUMAN RESOURCE MANAGEMENT; M. M. (HUMAN RESOURCE MANAGEMENT)

KEYWORDS: PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT / ORGANIZATIONAL JUSTICE /

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR

YUVADEE SIRIYASUB : RELATIONSHIPS AMONG PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, ORGANIZATIONAL JUSTICE, AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR : A CASE STUDY OF MAHIDOL UNIVERSITY. THESIS ADVISOR: RATANA SIRIPHANICH, Ph.D., RAWEWAN ANGKHAHULUKPHAN, M.Ed. 211 P. 2010.

This research has four purpose as follow; 1) to study perceived organizational support, perceived organizational justice and organizational citizenship behavior of Mahidol University employees; 2) to study employees' personal perspectives about perceived organizational support, perceived organizational justice and organizational citizenship behavior of Mahidol University employees; 3) to study relationships among perceived organizational support, perceived organizational justice and organizational citizenship behavior of Mahidol University employees; 4) to predict organizational citizenship behavior with perceived organizational support and perceived organizational justice.

The simple random samplings of 395 likert-scale survey with 100 questionnaires were collected during December 2009 – February 2010. Statistical analysis used included percentage, mean, standard deviation, Pearson's Product Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The study result shows moderate level of perceived organizational support, organizational justice and high level of organizational citizenship behavior Regarding the personal perspectives about perception in perceived organizational support, it was found that employees with different age, job functions, type of employees and work duration influenced employees' perception. Employees with different job functions and type of employees also have the influence on employees' influenced perspectives about perceived organizational justice.

Employees with different in gender, age, job functions type of employees and work duration also found to have different perspectives in their perception about organizational citizenship.

There is a positive relationship between perceived organizational support and perceived organizational justice at the level of .01. And Employees' perception on organizational support in term of working condition, wage incentives and employees' perception about systemic justice can predict employee organizational citizenship behavior at the statistics level of .01.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฅ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการจากการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
ข้อจำกัดของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
ประวัติความเป็นมามหาวิทยาลัยมหิดล.....	11
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร.....	20
ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน.....	29
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร.....	30
แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร.....	52
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	54
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	62
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	62
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	64
การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ.....	70
การเก็บรวบรวมข้อมูลและจัดกระทำข้อมูล.....	72
วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	73

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	74
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	74
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	74
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	75
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	142
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	144
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	154
อภิปรายผล.....	156
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ในการบริหารองค์การ.....	169
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	170
บรรณานุกรม.....	172
ภาคผนวก	178
ภาคผนวก ก	179
ภาคผนวก ข	184
ภาคผนวก ค	187
ภาคผนวก ง	191
ภาคผนวก จ	195
ภาคผนวก ฉ	199
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	211

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2-1 แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน.....	39
2-2 แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ.....	44
2-3 แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบ.....	50
3-1 จำนวนประชากรบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล.....	62
3-2 สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล.....	64
4-1 สรุปปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล.....	75
4-2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล โดยภาพรวม.....	77
4-3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามเพศ.....	78
4-4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของ บุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามอายุ.....	80
4-5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของ บุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามสายงานรับผิดชอบ.....	82
4-6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของ บุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามประเภทบุคลากร.....	83
4-7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของ บุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามอายุการทำงาน.....	85
4-8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของ บุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล โดยภาพรวม.....	87
4-9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของ บุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามเพศ.....	88
4-10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของ บุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามอายุ.....	89
4-11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของ บุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามสายงานรับผิดชอบ.....	91

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของ บุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามประเภทบุคลากร.....	92
4-13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของ บุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามอายุการทำงาน.....	94
4-14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมกำารเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล โดยภาพรวม.....	96
4-15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมกำารเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามเพศ.....	97
4-16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมกำารเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามอายุ.....	98
4-17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมกำารเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามสายงานรับผิดชอบ.....	100
4-18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมกำารเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามประเภทบุคลากร.....	101
4-19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมกำารเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามอายุการทำงาน.....	103
4-20 เปรียบเทียบการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามเพศ.....	105
4-21 เปรียบเทียบการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามอายุ.....	106
4-22 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหิดลมีอายุต่างกันในด้านที่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม.....	107
4-23 เปรียบเทียบการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามสายงานรับผิดชอบ.....	108
4-24 เปรียบเทียบการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามประเภทบุคลากร.....	109

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-25 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามประเภทบุคลากร ในรายด้านที่พบ ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม.....	110
4-26 เปรียบเทียบการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามอายุการทำงาน.....	111
4-27 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหิดล มีอายุการทำงานที่ต่างกัน ในรายด้านที่พบความแตกต่าง ระหว่างกลุ่ม.....	112
4-28 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหิดลที่มีอายุการทำงานที่ต่างกัน ในรายด้านผลตอบแทนที่ พบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม.....	113
4-29 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหิดลที่มีอายุการทำงานที่ต่างกัน ในรายด้านความมั่นคงในการทำงาน ที่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม.....	113
4-30 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหิดลที่มีอายุการทำงานที่ต่างกัน ในรายด้านความรู้ในการทำงาน และ โอกาสความก้าวหน้า ที่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม.....	114
4-31 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหิดลที่มีอายุการทำงานที่ต่างกัน ในด้านรวมเฉลี่ยที่พบ ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม.....	115
4-32 เปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามเพศ.....	116
4-33 เปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามอายุ.....	117
4-34 เปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามสายงานรับผิดชอบ.....	118
4-35 เปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามประเภทบุคลากร.....	119

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-36 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามประเภทบุคลากร ในรายด้านที่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม.....	120
4-37 เปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามอายุการทำงาน.....	121
4-38 เปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามเพศ.....	122
4-39 เปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามอายุ.....	123
4-40 เปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามอายุต่างกัน ในรายด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นที่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม.....	124
4-41 เปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามอายุต่างกัน ในรายด้านการให้ความร่วมมือที่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม.....	125
4-42 เปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามอายุต่างกัน ในรายด้านการสำนึกในหน้าที่ที่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม.....	126
4-43 เปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามอายุต่างกัน ในด้านรวมเฉลี่ยที่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม.....	127
4-44 เปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามสายงานรับผิดชอบ.....	128
4-45 เปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามประเภทบุคลากร.....	129
4-46 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามประเภทบุคลากร ในรายด้านการคำนึงถึงผู้อื่นที่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม.....	130

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-47 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามประเภทบุคลากร ในรายด้านการอดทนอดกลั้นที่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม.....	131
4-48 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามประเภทบุคลากร ในรายด้านการสำนึกในหน้าที่ที่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม.....	131
4-49 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามประเภทบุคลากร ในรายด้านการให้ความร่วมมือที่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม.....	132
4-50 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามประเภทบุคลากร ในรายด้านรวมเฉลี่ยที่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม.....	133
4-51 เปรียบเทียบพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามอายุการทำงาน.....	134
4-52 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลที่มีอายุการทำงานต่างกัน ในรายด้านที่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม.....	135
4-53 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล.....	136
4-54 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การขององค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล.....	137
4-55 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การขององค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล.....	138
4-56 ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้วยองค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ.....	139
4-57 รูปแบบสมการในการทำนายพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้วยองค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ.....	140

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-58 ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การด้วยองค์ประกอบของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ.....	141
4-59 รูปแบบสมการในการทำนายพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้วย องค์ประกอบของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ.....	141
5-1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	154
ค-1 เกณฑ์ของค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของสอร์เซ.....	188
ค-2 เกณฑ์ของค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา.....	189
ง-1 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม.....	192
ง-2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	193
จ-1 สรุปผลการวิจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ.....	196
จ-2 สรุปผลการวิจัยความยุติธรรมในองค์การ.....	197
จ-3 สรุปผลการวิจัยพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ.....	198

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
2-1 โครงสร้างการบริหารงานมหาวิทยาลัยมหิดล.....	18
2-2 โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความผูกพันองค์กร.....	25
2-3 ความสมดุลตามหลักความยุติธรรม.....	32
2-4 ความสมดุลที่อยู่บนมาตรฐานของดุลยภาพ.....	40
2-5 ความสมดุลที่อยู่บนมาตรฐานของความเสมอภาค.....	40
2-6 ความสมดุลที่อยู่บนมาตรฐานของความต้องการ.....	41