

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เข้าใจตรงกันในการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

n	แทน	จำนวนพนักงานกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน t-Distribution
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ
p	แทน	ความน่าจะเป็น

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

- ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสายการสอนของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และอายุการทำงาน
- ผลการศึกษาลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา
- ผลการศึกษารับรู้ความยุติธรรมในองค์การของผู้ใต้บังคับบัญชา
- ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชากับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ
- ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชากับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
- ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และอายุการทำงาน ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละของบุคลากรสายการสอนของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง จำแนกตามสถานภาพส่วนตัว

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	97	48.30
หญิง	104	51.70
รวม	201	100.00
อายุ		
น้อยกว่า 25 ปี	4	2.00
25 – 35 ปี	73	36.30
36 – 45 ปี	58	28.90
46 – 55 ปี	55	27.40
ตั้งแต่ 56 ปีขึ้นไป	11	5.50
รวม	201	100.00
สถานภาพสมรส		
โสด	101	50.20
สมรส	88	43.80
หย่า	12	6.00
หม้าย	0	0
รวม	201	100.00
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	45	22.40
ปริญญาโท	142	70.60
ปริญญาเอก	13	6.50
อื่น ๆ	1	0.50
รวม	201	100.00

ตารางที่ 4 – 1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
ข้าราชการครู	162	80.60
พนักงานมหาวิทยาลัย	27	13.40
พนักงานราชการ	5	2.50
อาจารย์อัตราจ้าง	7	3.50
รวม	201	100.00
อายุการทำงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	21	10.40
1 – 5 ปี	26	12.90
5 – 10 ปี	34	16.90
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	120	59.70
รวม	201	100.00

จากตารางที่ 4-1 พบว่า บุคลากรสายการสอนของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 100 โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนตัวได้ดังนี้

เพศ พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายจำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 48.30 และ เพศหญิง จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 51.70

อายุ พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 25 – 35 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็น ร้อยละ 36.30 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 36 – 45 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 28.90 ช่วงอายุ 46 – 55 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.40 ช่วงอายุ ตั้งแต่ 56 ปี ขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.50 และ น้อยที่สุด คือ ช่วงอายุ น้อยกว่า 25 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2

สถานภาพสมรส พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 50.20 รองลงมาคือ สมรส จำนวน 88 คน คิดเป็น 43.80 หย่า จำนวน 12 คน คิดเป็น ร้อยละ 6.00 และน้อยที่สุดคือ หม้าย จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0

ระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา คือ ปริญญาโท จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 70.60 รองลงมาคือ ปริญญาตรี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 22.40 ปริญญาเอก จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.50 และ อื่น จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.50

ตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นข้าราชการครู จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 80.60 รองลงมาคือ พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 13.40 อาจารย์อัตราจ้าง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50 และพนักงานราชการ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50

อายุการทำงาน พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 59.70 รองลงมาคือ อายุการทำงานตั้งแต่ 5 – 10 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 16.90 อายุการทำงานตั้งแต่ 1 – 5 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 12.90 และอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 10.40

2. ผลการศึกษาลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ได้บังคับบัญชา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายการสอนของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4 – 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ได้บังคับบัญชาของบุคลากรสายการสอนของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง โดยภาพรวม

การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา	(n=201)			
	$\bar{x}$	SD	อันดับ	ระดับ
ด้านอำนาจตามกฎหมาย	3.76	0.68	1	มาก
ด้านอำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล	2.58	0.79	6	ปานกลาง
ด้านอำนาจในการลงโทษ	3.05	0.68	5	ปานกลาง
ด้านอำนาจการมีข้อมูลข่าวสาร	3.28	0.87	3	ปานกลาง
ด้านอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ	3.38	0.88	2	ปานกลาง
ด้านอำนาจที่เกิดจากการอ้างอิง	3.17	0.85	4	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.21	0.59		ปานกลาง

จากตารางที่ 4-2 พบว่าลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ได้บังคับบัญชาของบุคลากรสายการสอนของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง โดยภาพรวมของลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ได้บังคับบัญชาจำแนกตามด้านมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.21$) ตามลำดับ ดังนี้ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ($\bar{x}=3.76$) ด้าน

อำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ ($\bar{x}=3.38$) ด้านอำนาจการมีข้อมูลข่าวสาร ($\bar{x}=3.28$) ด้านอำนาจที่เกิดจากการอ้างอิง ($\bar{x}=3.17$) ด้านอำนาจในการลงโทษ ($\bar{x}=3.05$) และด้านอำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล ($\bar{x}=2.58$) โดยมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.21$)

ตารางที่ 4 – 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาตาม การรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาของบุคลากรสายการสอนของสถาบันการศึกษา แห่งหนึ่ง จำแนกตามเพศ

ลักษณะการใช้อำนาจ ของผู้บังคับบัญชา	เพศชาย (n = 97)				เพศหญิง (n = 104)			
	$\bar{x}$	SD	อันดับ	ระดับ	$\bar{x}$	SD	อันดับ	ระดับ
ด้านอำนาจตามกฎหมาย	3.76	0.71	1	มาก	3.76	0.64	1	มาก
ด้านอำนาจที่เกิดจาก การให้รางวัล	2.61	0.77	6	ปานกลาง	2.56	0.82	6	ปานกลาง
ด้านอำนาจในการลงโทษ	3.18	0.61	5	ปานกลาง	2.94	0.73	5	ปานกลาง
ด้านอำนาจการมีข้อมูล ข่าวสาร	3.34	0.94	3	ปานกลาง	3.23	0.79	3	ปานกลาง
ด้านอำนาจที่เกิดจากความ เชี่ยวชาญ	3.40	0.94	2	ปานกลาง	3.36	0.83	2	ปานกลาง
ด้านอำนาจที่เกิดจากการ อ้างอิง	3.25	0.92	4	ปานกลาง	3.10	0.76	4	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.26	0.60		ปานกลาง	3.16	0.58		ปานกลาง

จากตารางที่ 4-3 พบว่าลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาของบุคลากรสายการสอนของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง จำแนกตามเพศ มีค่าเฉลี่ยตามการจำแนกรายด้าน ปรากฏผลดังนี้

เพศชาย มีค่าเฉลี่ยของลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนี้ คือ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ($\bar{x}=3.76$) ด้านอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ ($\bar{x}=3.40$) ด้านอำนาจการมีข้อมูลข่าวสาร ($\bar{x}=3.34$) ด้านอำนาจที่เกิดจากการอ้างอิง ($\bar{x}=3.25$) ด้านอำนาจในการลงโทษ ($\bar{x}=3.18$) และด้านอำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล ($\bar{x}=2.61$) โดยมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.26$)

เพศหญิง มีค่าเฉลี่ยของลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนี้ คือ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ($\bar{x}=3.76$) ด้านอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ ($\bar{x}=3.36$) ด้านอำนาจการมีข้อมูลข่าวสาร ($\bar{x}=3.23$) ด้านอำนาจที่เกิดจากการอ้างอิง ($\bar{x}=3.10$) ด้านอำนาจในการลงโทษ ($\bar{x}=2.94$) และด้านอำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล ($\bar{x}=2.56$) โดยมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.16$)

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ตารางที่ 4 – 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะการใช้อ่านของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ได้บังคับบัญชาของบุคลากรสายการสอนของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง จำแนกตามช่วงอายุ

ลักษณะการใช้ อ่านของผู้ ผู้บังคับบัญชา	น้อยกว่า 25 ปี (n=4)				25-35 ปี (n=73)				36 – 45 ปี (n=58)				46 – 55 ปี (n=55)				ตั้งแต่ 56 ปี ขึ้น ไป (n=11)			
	$\bar{x}$	SD	อันดับ	ระดับ	$\bar{x}$	SD	อันดับ	ระดับ	$\bar{x}$	SD	อันดับ	ระดับ	$\bar{x}$	SD	อันดับ	ระดับ	$\bar{x}$	SD	อันดับ	ระดับ
ด้านอำนาจตาม กฎหมาย	4.35	0.30	2	มาก	3.70	0.69	1	มาก	3.85	0.56	1	มาก	3.72	0.78	1	มาก	3.73	0.67	1	มาก
ด้านอำนาจที่เกิดจาก การให้รางวัล	3.36	0.27	5	ปาน กลาง	2.60	0.78	6	ปาน กลาง	2.64	0.84	6	ปาน กลาง	2.45	0.82	6	ปาน กลาง	2.52	0.51	6	ปาน กลาง
ด้านอำนาจในการ ลงโทษ	3.30	0.20	6	ปาน กลาง	3.14	0.68	5	ปาน กลาง	3.07	0.74	5	ปาน กลาง	2.96	0.61	4	ปาน กลาง	2.82	0.51	4	ปาน กลาง
ด้านอำนาจที่เกิดจาก การมีข้อมูลข่าวสาร	4.17	0.14	4	มาก	3.35	0.90	3	ปาน กลาง	3.30	0.84	3	ปาน กลาง	3.14	0.89	2	ปาน กลาง	3.17	0.66	3	ปาน กลาง
ด้านอำนาจที่เกิดจาก ความเชี่ยวชาญ	4.21	0.43	3	มาก	3.46	0.90	2	ปาน กลาง	3.48	0.82	2	ปาน กลาง	3.12	0.92	3	ปาน กลาง	3.29	0.73	2	ปาน กลาง
ด้านอำนาจที่เกิดจาก การอ้างอิง	4.46	0.42	1	มาก	3.33	0.84	4	ปาน กลาง	3.18	0.82	4	ปาน กลาง	2.91	0.81	5	ปาน กลาง	2.86	0.68	5	ปาน กลาง
รวมเฉลี่ย	3.97	0.09		มาก	3.26	0.57		ปาน	3.25	0.57		ปาน	3.05	0.64		ปาน	3.06	0.32		ปาน
								กลาง				กลาง				กลาง				กลาง

จากตารางที่ 4-4 พบว่าลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาของบุคลากรสายการสอนของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง จำแนกตามช่วงอายุ มีค่าเฉลี่ยตามการจำแนกรายด้าน ปรากฏผลดังนี้

อายุน้อยกว่า 25 ปี มีค่าเฉลี่ยของลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนี้ คือ ด้านอำนาจที่เกิดจากการอ้างอิง ($\bar{x}=4.46$) ด้านอำนาจตามกฎหมาย ($\bar{x}=4.35$) ด้านอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ ($\bar{x}=4.21$) ด้านอำนาจที่เกิดจากการมีข้อมูลข่าวสาร ($\bar{x}=4.17$) อำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล ($\bar{x}=3.36$) และด้านอำนาจในการลงโทษ ($\bar{x}=3.30$) โดยมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.97$)

อายุ 25 – 35 ปี มีค่าเฉลี่ยของลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนี้ คือ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ($\bar{x}=3.70$) ด้านอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ ($\bar{x}=3.46$) ด้านอำนาจที่เกิดจากการมีข้อมูลข่าวสาร ($\bar{x}=3.35$) ด้านอำนาจที่เกิดจากการอ้างอิง ($\bar{x}=3.33$) ด้านอำนาจในการลงโทษ ($\bar{x}=3.14$) และด้านอำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล ($\bar{x}=2.60$) โดยมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.26$)

อายุ 36 – 45 ปี มีค่าเฉลี่ยของลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนี้ คือ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ($\bar{x}=3.85$) ด้านอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ ($\bar{x}=3.48$) ด้านอำนาจที่เกิดจากการมีข้อมูลข่าวสาร ($\bar{x}=3.30$) ด้านอำนาจที่เกิดจากการอ้างอิง ($\bar{x}=3.18$) ด้านอำนาจในการลงโทษ ($\bar{x}=3.07$) และด้านอำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล ($\bar{x}=2.64$) โดยมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.25$)

อายุ 46 – 55 ปี มีค่าเฉลี่ยของลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนี้ คือ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ($\bar{x}=3.72$) ด้านอำนาจที่เกิดจากการมีข้อมูลข่าวสาร ($\bar{x}=3.14$) ด้านอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ ($\bar{x}=3.12$) ด้านอำนาจในการลงโทษ ($\bar{x}=2.96$) ด้านอำนาจที่เกิดจากการอ้างอิง ($\bar{x}=2.91$) และด้านอำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล ($\bar{x}=2.45$) โดยมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.05$)

อายุ ตั้งแต่ 56 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนี้ คือ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ($\bar{x}=3.73$) ด้านอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ ($\bar{x}=3.29$) ด้านอำนาจที่เกิดจากการมีข้อมูลข่าวสาร ($\bar{x}=3.17$) ด้านอำนาจในการลงโทษ ($\bar{x}=2.82$) ด้านอำนาจที่เกิดจากการอ้างอิง ($\bar{x}=2.86$) และด้านอำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล ($\bar{x}=2.52$) โดยมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.06$)

ตารางที่ 4 – 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ได้บังคับบัญชาของบุคลากรสายการสอนของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง จําแนกตามสถานภาพสมรส

ลักษณะการใช้อำนาจ ของผู้บังคับบัญชา	โสด (n=101)				สมรส (n=88)				หย่า (n=12)			
	$\bar{x}$	SD	อันดับ	ระดับ	$\bar{x}$	SD	อันดับ	ระดับ	$\bar{x}$	SD	อันดับ	ระดับ
ด้านอำนาจตามกฎหมาย	3.76	0.67	1	มาก	3.77	0.79	1	มาก	3.72	0.57	1	มาก
ด้านอำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล	2.68	0.82	6	ปานกลาง	2.50	0.76	5	ปานกลาง	2.37	0.71	6	ปานกลาง
ด้านอำนาจในการลงโทษ	3.07	0.66	5	ปานกลาง	3.10	0.69	3	ปานกลาง	2.62	0.74	5	ปานกลาง
ด้านอำนาจที่เกิดจากการมีข้อมูลข่าวสาร	3.32	0.81	4	ปานกลาง	3.22	0.94	2	ปานกลาง	3.43	0.76	3	ปานกลาง
ด้านอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ	3.51	0.80	2	ปานกลาง	3.22	0.96	2	ปานกลาง	3.45	0.86	2	ปานกลาง
ด้านอำนาจที่เกิดจากการอ้างอิง	3.36	0.80	3	ปานกลาง	2.98	0.88	4	ปานกลาง	2.92	0.59	4	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.28	0.57		ปานกลาง	3.13	0.62		ปานกลาง	3.08	0.42		ปานกลาง

จากตารางที่ 4-5 พบว่าลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาของบุคลากรสายการสอนของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง จำแนกตามสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยตามการจำแนกรายด้าน ปรากฏผลดังนี้

สถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยของลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนี้ คือ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ($\bar{x}=3.76$) ด้านอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ ($\bar{x}=3.51$) ด้านอำนาจที่เกิดจากการอ้างอิง ($\bar{x}=3.36$) ด้านอำนาจที่เกิดจากการมีข้อมูลข่าวสาร ($\bar{x}=3.32$) ด้านอำนาจในการลงโทษ ($\bar{x}=3.07$) และด้านอำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล ($\bar{x}=2.68$) โดยมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.28$)

สถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยของลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนี้ คือ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ($\bar{x}=3.77$) ด้านอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ และด้านอำนาจที่เกิดจากการมีข้อมูลข่าวสาร ($\bar{x}=3.22$) ด้านอำนาจในการลงโทษ ($\bar{x}=3.10$) ด้านอำนาจที่เกิดจากการอ้างอิง ($\bar{x}=2.98$) และด้านอำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล ($\bar{x}=2.50$) โดยมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.13$)

สถานภาพหย่า มีค่าเฉลี่ยของลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนี้ คือ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ($\bar{x}=3.72$) ด้านอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ ($\bar{x}=3.45$) ด้านอำนาจที่เกิดจากการมีข้อมูลข่าวสาร ($\bar{x}=3.43$) ด้านอำนาจที่เกิดจากการอ้างอิง ($\bar{x}=2.92$) ด้านอำนาจในการลงโทษ ($\bar{x}=2.62$) และด้านอำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล ($\bar{x}=2.37$) โดยมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.08$)

ตารางที่ 4 – 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้บังคับบัญชาของบุคลากรสายการสอนของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง จำแนกตามระดับการศึกษา

ลักษณะการใช้อำนาจ	ปริญญาตรี (n=45)				ปริญญาโท (n=142)				ปริญญาเอก (n=13)				อื่นๆ (n=1)			
	$\bar{x}$	SD	อันดับ	ระดับ	$\bar{x}$	SD	อันดับ	ระดับ	$\bar{x}$	SD	อันดับ	ระดับ	$\bar{x}$	SD	อันดับ	ระดับ
ของผู้บังคับบัญชา																
ด้านอำนาจตามกฎหมาย	3.88	0.66	1	มาก	3.75	0.68	1	มาก	3.43	0.60	1	ปานกลาง	4.60	0	1	มาก
ด้านอำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล	2.54	0.78	6	ปานกลาง	2.60	0.79	6	ปานกลาง	2.52	1.00	6	ปานกลาง	2.71	0	5	ปานกลาง
ด้านอำนาจในการลงโทษ	3.56	0.59	2	ปานกลาง	3.05	0.69	5	ปานกลาง	2.80	0.82	4	ปานกลาง	2.20	0	6	ปานกลาง
ด้านอำนาจที่เกิดจากการมีข้อมูลข่าวสาร	3.29	0.90	4	ปานกลาง	3.31	0.83	3	ปานกลาง	2.86	1.03	3	ปานกลาง	4.17	0	2	มาก
ด้านอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ	3.41	0.93	3	ปานกลาง	3.40	0.86	2	ปานกลาง	3.05	1.07	2	ปานกลาง	3.57	0	3	ปานกลาง
ด้านอำนาจที่เกิดจากอ้างอิง	3.27	0.89	5	ปานกลาง	3.18	0.81	4	ปานกลาง	2.71	0.98	5	ปานกลาง	3.00	0	4	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.26	0.54		ปานกลาง	3.22	0.58		ปานกลาง	2.89	0.75		ปานกลาง	3.38	0		ปานกลาง

จากตารางที่ 4-6 พบว่าลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาของบุคลากรสายการสอนของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง จำแนกตามระดับการศึกษา มีค่าเฉลี่ยตามการจำแนกรายด้าน ปรากฏผลดังนี้

ระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนี้ คือ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ($\bar{x}=3.88$) ด้านอำนาจในการลงโทษ ($\bar{x}=3.56$) ด้านอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ ($\bar{x}=3.41$) ด้านอำนาจที่เกิดจากการอ้างอิง ($\bar{x}=3.27$) ด้านอำนาจที่เกิดจากการมีข้อมูลข่าวสาร ($\bar{x}=3.29$) และด้านอำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล ($\bar{x}=2.54$) โดยมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.26$)

ระดับปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยของลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนี้ คือ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ($\bar{x}=3.75$) ด้านอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ ($\bar{x}=3.40$) ด้านอำนาจที่เกิดจากการอ้างอิง ($\bar{x}=3.18$) ด้านอำนาจที่เกิดจากการมีข้อมูลข่าวสาร ($\bar{x}=3.31$) ด้านอำนาจในการลงโทษ ($\bar{x}=3.05$) และด้านอำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล ($\bar{x}=2.60$) โดยมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.22$)

ระดับปริญญาเอก มีค่าเฉลี่ยของลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนี้ คือ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ($\bar{x}=3.43$) ด้านอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ ($\bar{x}=3.05$) ด้านอำนาจที่เกิดจากการมีข้อมูลข่าวสาร ($\bar{x}=2.86$) ด้านอำนาจในการลงโทษ ($\bar{x}=2.80$) ด้านอำนาจที่เกิดจากการอ้างอิง ($\bar{x}=2.71$) และด้านอำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล ($\bar{x}=2.52$) โดยมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.89$)

ระดับอื่น มีค่าเฉลี่ยของลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนี้ คือ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ($\bar{x}=4.60$) ด้านอำนาจที่เกิดจากการมีข้อมูลข่าวสาร ($\bar{x}=4.17$) ด้านอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ ($\bar{x}=3.57$) ด้านอำนาจที่เกิดจากการอ้างอิง ($\bar{x}=3.00$) ด้านอำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล ($\bar{x}=2.71$) และด้านอำนาจในการลงโทษ ($\bar{x}=2.20$) โดยมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.38$)

ตารางที่ 4 – 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาของบุคลากรสายการสอนของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง จำแนกตามตำแหน่ง

ลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา	ข้าราชการครู (n=162)				พนักงานมหาวิทยาลัย (n=27)				พนักงานราชการ (n=5)				อาจารย์อัตราจ้าง (n=7)			
	$\bar{x}$	SD	อันดับ	ระดับ	$\bar{x}$	SD	อันดับ	ระดับ	$\bar{x}$	SD	อันดับ	ระดับ	$\bar{x}$	SD	อันดับ	ระดับ
ด้านอำนาจตามกฎหมาย	3.75	0.63	1	มาก	3.70	0.97	1	มาก	3.60	0.24	4	ปานกลาง	4.26	0.41	1	มาก
ด้านอำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล	2.52	0.78	6	ปานกลาง	2.82	0.78	6	ปานกลาง	2.80	0.67	6	ปานกลาง	3.00	1.00	6	ปานกลาง
ด้านอำนาจในการลงโทษ	3.03	0.69	5	ปานกลาง	3.04	0.63	5	ปานกลาง	3.52	0.36	5	ปานกลาง	3.43	0.55	5	ปานกลาง
ด้านอำนาจที่เกิดจากการมีข้อมูลข่าวสาร	3.21	0.87	3	ปานกลาง	3.43	0.87	3	ปานกลาง	4.20	0.14	2	มาก	3.74	0.57	4	มาก
ด้านอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ	3.30	0.88	2	ปานกลาง	3.54	0.91	2	ปานกลาง	4.46	0.26	1	มาก	3.76	0.59	3	มาก
ด้านอำนาจที่เกิดจากการอ้างอิง	3.08	0.83	4	ปานกลาง	3.35	0.86	4	ปานกลาง	3.90	0.35	3	มาก	4.00	0.60	2	มาก
รวมเฉลี่ย	3.15	0.57		ปานกลาง	3.31	0.69		ปานกลาง	3.75	0.23		มาก	3.70	0.44		มาก

จากตารางที่ 4-7 พบว่าลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาของบุคลากรสายการสอนของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง จำแนกตามตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยตามการจำแนกรายด้าน ปรากฏผลดังนี้

ข้าราชการครู มีค่าเฉลี่ยของลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนี้ คือ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ($\bar{x}=3.75$) ด้านอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ ($\bar{x}=3.30$) ด้านอำนาจที่เกิดจากการมีข้อมูลข่าวสาร ($\bar{x}=3.21$) ด้านอำนาจที่เกิดจากการอ้างอิง ($\bar{x}=3.08$) ด้านอำนาจในการลงโทษ ($\bar{x}=3.03$) และด้านอำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล ($\bar{x}=2.52$) โดยมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.15$)

พนักงานมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยของลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนี้ คือ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ($\bar{x}=3.70$) ด้านอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ ($\bar{x}=3.54$) ด้านอำนาจที่เกิดจากการมีข้อมูลข่าวสาร ($\bar{x}=3.43$) ด้านอำนาจที่เกิดจากการอ้างอิง ($\bar{x}=3.35$) ด้านอำนาจในการลงโทษ ($\bar{x}=3.04$) และด้านอำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล ($\bar{x}=2.82$) โดยมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.31$)

พนักงานราชการ มีค่าเฉลี่ยของลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนี้ คือ ด้านอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ ($\bar{x}=4.46$) ด้านอำนาจที่เกิดจากการมีข้อมูลข่าวสาร ($\bar{x}=4.20$) ด้านอำนาจที่เกิดจากการอ้างอิง ($\bar{x}=3.90$) ด้านอำนาจตามกฎหมาย ($\bar{x}=3.60$) ด้านอำนาจในการลงโทษ ($\bar{x}=3.52$) และด้านอำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล ($\bar{x}=2.80$) โดยมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.75$)

อาจารย์อัตราจ้าง มีค่าเฉลี่ยของลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนี้ คือ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ($\bar{x}=4.26$) ด้านอำนาจที่เกิดจากการอ้างอิง ($\bar{x}=4.00$) ด้านอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ ($\bar{x}=3.76$) ด้านอำนาจที่เกิดจากการมีข้อมูลข่าวสาร ($\bar{x}=3.74$) ด้านอำนาจในการลงโทษ ($\bar{x}=3.43$) และด้านอำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล ($\bar{x}=3.00$) โดยมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.70$)

ตารางที่ 4 – 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้บังคับบัญชาของบุคลากรสายการสอนของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุการทำงาน

ลักษณะการใช้อำนาจ ของผู้บังคับบัญชา	น้อยกว่า 1 ปี (n=21)				1 – 5 ปี (n=26)				6 – 10 ปี (n=34)				ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป (n=120)			
	$\bar{x}$	SD	อันดับ	ระดับ	$\bar{x}$	SD	อันดับ	ระดับ	$\bar{x}$	SD	อันดับ	ระดับ	$\bar{x}$	SD	อันดับ	ระดับ
ด้านอำนาจตามกฎหมาย	3.55	0.98	1	ปานกลาง	3.85	0.55	1	มาก	3.75	0.45	1	มาก	3.78	0.69	1	มาก
ด้านอำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล	2.59	0.78	6	ปานกลาง	2.75	0.71	6	ปานกลาง	2.47	0.73	6	ปานกลาง	2.58	0.83	6	ปานกลาง
ด้านอำนาจในการลงโทษ	2.93	0.80	5	ปานกลาง	3.12	0.53	5	ปานกลาง	3.31	0.64	5	ปานกลาง	2.99	0.69	5	ปานกลาง
ด้านอำนาจที่เกิดจากการมีข้อมูลข่าวสาร	3.20	0.77	3	ปานกลาง	3.66	0.70	2	ปานกลาง	3.33	0.88	4	ปานกลาง	3.20	0.90	3	ปานกลาง
ด้านอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ	3.39	0.70	2	ปานกลาง	3.59	0.88	3	ปานกลาง	3.46	0.90	2	ปานกลาง	3.31	0.91	2	ปานกลาง
ด้านอำนาจที่เกิดจากการอ้างอิง	3.14	0.73	4	ปานกลาง	3.56	0.85	4	ปานกลาง	3.34	0.80	3	ปานกลาง	3.04	0.85	4	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.13	0.59		ปานกลาง	3.42	0.55		ปานกลาง	3.28	0.52		ปานกลาง	3.15	0.61		ปานกลาง

จากตารางที่ 4-8 พบว่าลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาของบุคลากรสายการสอนของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุการทำงาน มีค่าเฉลี่ยตามการจำแนกรายด้าน ปรากฏผลดังนี้

อายุน้อยกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยของลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนี้ คือ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ($\bar{x}=3.55$) ด้านอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ ($\bar{x}=3.39$) ด้านอำนาจที่เกิดจากการมีข้อมูลข่าวสาร ($\bar{x}=3.20$) ด้านอำนาจที่เกิดจากการอ้างอิง ($\bar{x}=3.14$) ด้านอำนาจในการลงโทษ ($\bar{x}=2.93$) และด้านอำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล ($\bar{x}=2.59$) โดยมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.13$)

อายุนาน 1 – 5 ปี มีค่าเฉลี่ยของลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนี้ คือ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ($\bar{x}=3.85$) ด้านอำนาจที่เกิดจากการมีข้อมูลข่าวสาร ($\bar{x}=3.66$) ด้านอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ ($\bar{x}=3.59$) ด้านอำนาจที่เกิดจากการอ้างอิง ($\bar{x}=3.56$) ด้านอำนาจในการลงโทษ ($\bar{x}=3.12$) และด้านอำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล ($\bar{x}=2.75$) โดยมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.42$)

อายุนาน 6 – 10 ปี มีค่าเฉลี่ยของลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนี้ คือ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ($\bar{x}=3.75$) ด้านอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ ($\bar{x}=3.46$) ด้านอำนาจที่เกิดจากการอ้างอิง ($\bar{x}=3.34$) ด้านอำนาจที่เกิดจากการมีข้อมูลข่าวสาร ($\bar{x}=3.33$) ด้านอำนาจในการลงโทษ ($\bar{x}=3.31$) และด้านอำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล ($\bar{x}=2.47$) โดยมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.28$)

อายุนาน ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนี้ คือ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ($\bar{x}=3.78$) ด้านอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ ($\bar{x}=3.31$) ด้านอำนาจที่เกิดจากการมีข้อมูลข่าวสาร ($\bar{x}=3.20$) ด้านอำนาจที่เกิดจากการอ้างอิง ($\bar{x}=3.04$) ด้านอำนาจในการลงโทษ ($\bar{x}=2.99$) และด้านอำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล ($\bar{x}=2.58$) โดยมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.15$)

3. ผลการศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายการสอนของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง

ตารางที่ 4 – 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของบุคลากรสายการสอนของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง โดยภาพรวม

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	(n=201)		อันดับ	ระดับ
	$\bar{x}$	SD		
ด้านผลตอบแทน	2.79	0.64	4	ปานกลาง
ด้านกระบวนการ	2.96	0.72	3	ปานกลาง
ด้านระบบ	3.03	0.84	2	ปานกลาง
ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน	3.16	0.87	1	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	2.98	0.66		ปานกลาง

จากตารางที่ 4-9 พบว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของบุคลากรสายการสอนของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ($\bar{x}=3.16$) ด้านระบบ ($\bar{x}=3.03$) ด้านกระบวนการ ($\bar{x}=2.96$) และด้านผลตอบแทน ($\bar{x}=2.79$) โดยมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.98$)

ตารางที่ 4 – 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของบุคลากรสายการสอนของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง จำแนกตามเพศ

การรับรู้ความยุติธรรม ในองค์กร	เพศชาย (n=97)				เพศหญิง (n=104)			
	$\bar{x}$	SD	อันดับ	ระดับ	$\bar{x}$	SD	อันดับ	ระดับ
ด้านผลตอบแทน	2.93	0.68	4	ปานกลาง	2.67	0.59	4	ปานกลาง
ด้านกระบวนการ	3.02	0.76	3	ปานกลาง	2.90	0.68	3	ปานกลาง
ด้านระบบ	3.08	0.92	2	ปานกลาง	2.98	0.75	2	ปานกลาง
ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ต่อกัน	3.10	0.99	1	ปานกลาง	3.22	0.74	1	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.03	0.74		ปานกลาง	2.94	0.57		ปานกลาง

จากตารางที่ 4 – 10 พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรสายการสอนของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ปรากฏผล ดังนี้

เพศชาย มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ($\bar{x}=3.10$) ด้านระบบ ($\bar{x}=3.08$) ด้านกระบวนการ ($\bar{x}=3.02$) และด้านผลตอบแทน ($\bar{x}=2.93$) โดยมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.03$)

เพศหญิง มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ($\bar{x}=3.22$) ด้านระบบ ($\bar{x}=2.98$) ด้านกระบวนการ ($\bar{x}=2.90$) และด้านผลตอบแทน ($\bar{x}=2.67$) โดยมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.94$)

ตารางที่ 4 – 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรสายการสอนของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง จำแนกตามช่วงอายุ

การรับรู้ความ ยุติธรรมในองค์การ	น้อยกว่า 25 ปี (n=4)				25-35 ปี (n=73)				36 – 45 ปี (n=58)				46 – 55 ปี (n=55)				ตั้งแต่ 56 ปีขึ้นไป (n=11)			
	$\bar{x}$	SD	อันดับ	ระดับ	$\bar{x}$	SD	อันดับ	ระดับ	$\bar{x}$	SD	อันดับ	ระดับ	$\bar{x}$	SD	อันดับ	ระดับ	$\bar{x}$	SD	อันดับ	ระดับ
ด้านผลตอบแทน	2.64	0.25	4	ปาน	2.64	0.69	4	ปาน	2.89	0.60	4	ปาน	2.85	0.65	4	ปาน	2.79	0.64	4	ปาน
				กลาง				กลาง				กลาง				กลาง				กลาง
ด้านกระบวนการ	3.38	0.42	3	ปาน	2.93	0.71	3	ปาน	3.00	0.75	3	ปาน	2.88	0.72	3	ปาน	2.96	0.72	3	ปาน
				กลาง				กลาง				กลาง				กลาง				กลาง
ด้านระบบ	3.61	0.14	2	ปาน	2.95	0.89	2	ปาน	3.08	0.83	2	ปาน	3.01	0.80	2	ปาน	3.03	0.84	2	ปาน
				กลาง				กลาง				กลาง				กลาง				กลาง
ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	3.81	0.22	1	มาก	3.12	0.86	1	ปาน	3.27	0.96	1	ปาน	3.10	0.79	1	ปาน	3.16	0.87	1	ปาน
ต่อกัน								กลาง				กลาง				กลาง				กลาง
รวมเฉลี่ย	3.36	0.03		ปาน	2.91	0.66		ปาน	3.06	0.68		ปาน	2.96	0.64		ปาน	3.07	0.71		ปาน
				กลาง				กลาง				กลาง				กลาง				กลาง

จากตารางที่ 4 – 11 พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรสายการสอนของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง จำแนกตามช่วงอายุ ปรากฏผล ดังนี้

ช่วงอายุน้อยกว่า 25 ปี มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ($\bar{x}=3.81$) ในระดับมาก ส่วนด้านระบบ ($\bar{x}=3.61$) ด้านกระบวนการ ($\bar{x}=3.38$) และด้านผลตอบแทน ($\bar{x}=2.64$) ในระดับปานกลาง โดยมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.36$)

ช่วงอายุ 25 – 35 ปี มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ($\bar{x}=3.12$) ด้านระบบ ($\bar{x}=2.95$) ด้านกระบวนการ ($\bar{x}=2.93$) และด้านผลตอบแทน ($\bar{x}=2.64$) โดยมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.91$)

ช่วงอายุ 36 – 45 ปี มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ($\bar{x}=3.27$) ด้านระบบ ($\bar{x}=3.08$) ด้านกระบวนการ ($\bar{x}=3.00$) และด้านผลตอบแทน ($\bar{x}=2.89$) โดยมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.06$)

ช่วงอายุ 46 – 55 ปี มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ($\bar{x}=3.10$) ด้านระบบ ($\bar{x}=3.01$) ด้านกระบวนการ ($\bar{x}=2.88$) และด้านผลตอบแทน ($\bar{x}=2.85$) โดยมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.96$)

ช่วงอายุตั้งแต่ 56 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ($\bar{x}=3.16$) ด้านระบบ ($\bar{x}=3.09$) ด้านกระบวนการ ($\bar{x}=2.96$) และด้านผลตอบแทน ($\bar{x}=2.79$) โดยมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.07$)

ตารางที่ 4 – 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของบุคลากรสายการสอนของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง
 จำแนกตามสถานภาพสมรส

การรับรู้ความ ยุติธรรมในองค์กร	โสด (n=101)				สมรส (n=88)				หย่า (n=12)			
	$\bar{x}$	SD	อันดับ	ระดับ	$\bar{x}$	SD	อันดับ	ระดับ	$\bar{x}$	SD	อันดับ	ระดับ
ด้านผลตอบแทน	2.76	0.66	4	ปานกลาง	2.82	0.61	4	ปานกลาง	2.86	0.72	3	ปานกลาง
ด้านกระบวนการ	3.04	0.67	3	ปานกลาง	2.85	0.72	3	ปานกลาง	3.00	1.06	2	ปานกลาง
ด้านระบบ	3.13	0.80	2	ปานกลาง	2.94	0.85	2	ปานกลาง	2.80	1.04	4	
ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน	3.29	0.76	1	ปานกลาง	3.02	0.94	1	ปานกลาง	3.11	1.05	1	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.05	0.60		ปานกลาง	2.91	0.67		ปานกลาง	2.94	0.93		ปานกลาง

จากตารางที่ 4 – 12 พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรสายการสอนของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง จำแนกตามสถานภาพสมรส ปรากฏผล ดังนี้

สถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ($\bar{x}=3.29$) ด้านระบบ ($\bar{x}=3.13$) ด้านกระบวนการ ($\bar{x}=3.04$) และด้านผลตอบแทน ($\bar{x}=2.76$) โดยมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.05$)

สถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ($\bar{x}=3.02$) ด้านระบบ ($\bar{x}=2.94$) ด้านกระบวนการ ($\bar{x}=2.85$) และด้านผลตอบแทน ($\bar{x}=2.82$) โดยมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.91$)

สถานภาพหย่า มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ($\bar{x}=3.11$) ด้านกระบวนการ ($\bar{x}=3.00$) ด้านผลตอบแทน ($\bar{x}=2.86$) และด้านระบบ ($\bar{x}=2.80$) โดยมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.94$)

ตารางที่ 4 – 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของบุคลากรสายการสอนของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง
 จำแนกตามระดับการศึกษา

การรับรู้ความ ยุติธรรมในองค์กร	ปริญญาตรี (n=45)				ปริญญาโท (n=142)				ปริญญาเอก (n=13)				อื่น ๆ (n=1)			
	$\bar{x}$	SD	อันดับ	ระดับ	$\bar{x}$	SD	อันดับ	ระดับ	$\bar{x}$	SD	อันดับ	ระดับ	$\bar{x}$	SD	อันดับ	ระดับ
ด้านผลตอบแทน	2.93	0.55	4	ปานกลาง	2.78	0.67	4	ปานกลาง	2.37	0.43	4	ปานกลาง	3.43	0.00	2	ปานกลาง
ด้านกระบวนการ	3.03	0.71	2	ปานกลาง	2.97	0.73	3	ปานกลาง	2.54	0.59	2	ปานกลาง	3.63	0.00	1	ปานกลาง
ด้านระบบ	3.02	0.77	3	ปานกลาง	3.08	0.83	2	ปานกลาง	2.46	0.94	3	ปานกลาง	3.00	0.00	4	ปานกลาง
ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน	3.12	0.80	1	ปานกลาง	3.23	0.87	1	ปานกลาง	2.56	0.94	1	ปานกลาง	3.13	0.00	3	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.02	0.62		ปานกลาง	3.02	0.66		ปานกลาง	2.48	0.61		ปานกลาง	3.29	0.00		ปานกลาง

จากตารางที่ 4 – 13 พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรสายการสอนของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง จำแนกตามระดับการศึกษา ปรากฏผล ดังนี้

ระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ($\bar{x}=3.12$) ด้านกระบวนการ ($\bar{x}=3.03$) ด้านระบบ ($\bar{x}=3.02$) และด้านผลตอบแทน ($\bar{x}=2.93$) โดยมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.02$)

ระดับปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ($\bar{x}=3.23$) ด้านระบบ ($\bar{x}=3.08$) ด้านกระบวนการ ($\bar{x}=2.97$) และด้านผลตอบแทน ($\bar{x}=2.78$) โดยมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.02$)

ระดับปริญญาเอก มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ($\bar{x}=2.56$) ด้านกระบวนการ ($\bar{x}=2.54$) ด้านระบบ ($\bar{x}=2.46$) และด้านผลตอบแทน ($\bar{x}=2.37$) โดยมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.48$)

ระดับการศึกษาอื่น มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ คือ ด้านกระบวนการ ($\bar{x}=3.63$) ด้านผลตอบแทน ($\bar{x}=3.43$) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ($\bar{x}=3.13$) และด้านระบบ ($\bar{x}=3.00$) โดยมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.29$)

ตารางที่ 4 – 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรสายการสอนของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง จำแนกตามตำแหน่ง

การรับรู้ความ ยุติธรรมในองค์การ	ข้าราชการ (n=162)				พนักงานมหาวิทยาลัย (n=27)				พนักงานราชการ (n=5)				อาจารย์อัตราจ้าง (n=7)			
	$\bar{x}$	SD	อันดับ	ระดับ	$\bar{x}$	SD	อันดับ	ระดับ	$\bar{x}$	SD	อันดับ	ระดับ	$\bar{x}$	SD	อันดับ	ระดับ
ด้านผลตอบแทน	2.83	0.61	4	ปานกลาง	2.43	0.79	4	ปานกลาง	3.17	0.34	4	ปานกลาง	2.92	0.51	4	ปานกลาง
ด้านกระบวนการ	2.89	0.72	3	ปานกลาง	3.03	0.61	2	ปานกลาง	4.03	0.54	3	มาก	3.45	0.66	3	ปานกลาง
ด้านระบบ	2.98	0.82	2	ปานกลาง	2.98	0.89	3	ปานกลาง	4.09	0.57	2	มาก	3.61	0.23	2	ปานกลาง
ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน	3.08	0.88	1	ปานกลาง	3.32	0.77	1	ปานกลาง	4.25	0.58	1	มาก	3.63	0.49	1	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	2.95	0.65		ปานกลาง	2.94	0.65		ปานกลาง	3.88	0.39		มาก	3.40	0.37		ปานกลาง

จากตารางที่ 4 – 14 พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรสายการสอนของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง จำแนกตามตำแหน่ง ปรากฏผล ดังนี้

ข้าราชการครู มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ($\bar{x}=3.08$) ด้านระบบ ($\bar{x}=2.98$) ด้านกระบวนการ ($\bar{x}=2.89$) และด้านผลตอบแทน ($\bar{x}=2.83$) โดยมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.95$)

พนักงานมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ($\bar{x}=3.32$) ด้านกระบวนการ ($\bar{x}=3.03$) ด้านระบบ ($\bar{x}=2.98$) และด้านผลตอบแทน ($\bar{x}=2.43$) โดยมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.94$)

พนักงานราชการ มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ($\bar{x}=4.25$) ด้านระบบ ($\bar{x}=4.09$) ด้านกระบวนการ ($\bar{x}=4.03$) อยู่ในระดับมาก และด้านผลตอบแทน ($\bar{x}=3.17$) อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.88$)

อาจารย์อัตราจ้าง มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ($\bar{x}=3.63$) ด้านระบบ ($\bar{x}=3.61$) ด้านกระบวนการ ($\bar{x}=3.45$) และด้านผลตอบแทน ($\bar{x}=2.92$) โดยมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.40$)

ตารางที่ 4 – 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้ความยุติธรรม ในองค์กรของบุคลากรสายการสอนของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง จำนวนตามอายุการทำงาน

การรับรู้ความ ยุติธรรมในองค์กร	น้อยกว่า 1 ปี (n=21)			1 – 5 ปี (n=26)			6 – 10 ปี (n=34)			ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป (n=120)		
	$\bar{x}$	SD	อันดับ	ระดับ	$\bar{x}$	SD	อันดับ	ระดับ	$\bar{x}$	SD	อันดับ	ระดับ
ด้านผลตอบแทน	2.41	0.74	4	ปานกลาง	2.77	0.59	4	ปานกลาง	2.71	0.67	4	ปานกลาง
ด้านกระบวนการ	3.02	0.71	2	ปานกลาง	3.03	0.44	3	ปานกลาง	2.82	0.75	3	ปานกลาง
ด้านระบบ	2.94	0.87	3	ปานกลาง	3.08	0.64	2	ปานกลาง	2.90	0.94	2	ปานกลาง
ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน	3.10	0.66	1	ปานกลาง	3.42	0.67	1	ปานกลาง	2.95	0.91	1	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	2.87	0.64		ปานกลาง	3.07	0.44		ปานกลาง	2.84	0.75		ปานกลาง

จากตารางที่ 4 - 15 พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรสายการสอนของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุการทำงาน ปรากฏผล ดังนี้

อายุนานน้อยกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ($\bar{x}=3.10$) ด้านกระบวนการ ($\bar{x}=3.02$) ด้านระบบ ($\bar{x}=2.94$) และด้านผลตอบแทน ($\bar{x}=2.41$) โดยมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.87$)

อายุนาน 1 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ($\bar{x}=3.42$) ด้านระบบ ($\bar{x}=3.08$) ด้านกระบวนการ ($\bar{x}=3.03$) และด้านผลตอบแทน ($\bar{x}=2.77$) โดยมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.07$)

อายุนาน 6 - 10 ปี มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ($\bar{x}=2.95$) ด้านระบบ ($\bar{x}=2.94$) ด้านกระบวนการ ($\bar{x}=2.82$) และด้านผลตอบแทน ($\bar{x}=2.71$) โดยมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.84$)

อายุนานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ($\bar{x}=3.18$) ด้านระบบ ($\bar{x}=3.07$) ด้านกระบวนการ ($\bar{x}=2.97$) และด้านผลตอบแทน ($\bar{x}=2.89$) โดยมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.03$)

4. ผลการศึกษาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายการสอนของสถาบันการศึกษา
แห่งหนึ่ง

ตารางที่ 4 – 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายการสอน
ของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง โดยภาพรวม

โดยภาพรวม	(n=201)		
	$\bar{x}$	SD	ระดับ
ผลการปฏิบัติงาน	1.89	0.77	น้อย

จากตารางที่ 4 – 16 พบว่า ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายการสอนของ
สถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยของผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย
($\bar{x}=1.89$)

ตารางที่ 4 – 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายการสอน
ของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง จำแนกตามเพศ

เพศ	(n=201)		
	$\bar{x}$	SD	ระดับ
เพศชาย	1.92	0.79	น้อย
เพศหญิง	1.87	0.75	น้อย
รวมเฉลี่ย	1.89	0.77	น้อย

จากตารางที่ 4 – 17 พบว่า ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายการสอนเพศชายและเพศ
หญิงของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง จำแนกตามเพศ ปรากฏผลดังนี้

เพศชาย มีค่าเฉลี่ยของผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}=1.92$) และเพศหญิง
มีค่าเฉลี่ยของผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}=1.87$) โดยมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย
($\bar{x}=1.89$)

ตารางที่ 4 – 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายการสอน
ของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง จำแนกตามช่วงอายุ

อายุ	(n=201)		
	$\bar{x}$	SD	ระดับ
น้อยกว่า 25 ปี	4.25	1.50	มาก
25 – 35 ปี	1.93	0.90	น้อย
36 – 45 ปี	1.78	0.53	น้อย
46 – 55 ปี	1.78	0.46	น้อย
ตั้งแต่ 56 ปีขึ้นไป	1.91	0.30	น้อย
รวมเฉลี่ย	1.89	0.77	น้อย

จากตารางที่ 4 – 18 พบว่า ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายการสอนของสถาบัน
การศึกษาแห่งหนึ่ง จำแนกตามช่วงอายุ ปรากฏผลดังนี้
อายุน้อยกว่า 25 ปี มีค่าเฉลี่ยของผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =4.25) อายุ
25 – 35 ปี มีค่าเฉลี่ยของผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}$ =1.93) อายุ 36 – 45 ปี มีค่าเฉลี่ย
ของผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}$ =1.78) อายุ 46 – 55 ปี มีค่าเฉลี่ยของผลการปฏิบัติงาน
อยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}$ =1.78) และอายุตั้งแต่ 56 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ
น้อย ($\bar{x}$ =1.91) โดยมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}$ =1.89)

ตารางที่ 4 – 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายการสอน
ของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพ	(n=201)		
	$\bar{x}$	SD	ระดับ
โสด	2.02	.948	น้อย
สมรส	1.77	.497	น้อย
หย่า	1.67	.492	น้อย
รวมเฉลี่ย	1.89	0.77	น้อย

จากตารางที่ 4 – 19 พบว่า ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายการสอนของสถาบัน
การศึกษาแห่งหนึ่ง จำแนกตามสถานภาพสมรส ปรากฏผลดังนี้

โสด มีค่าเฉลี่ยของผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}=2.02$) สมรส มีค่าเฉลี่ยของผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}=1.77$) และหย่า มีค่าเฉลี่ยของผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}=1.67$) โดยมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}=1.89$)

ตารางที่ 4 – 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายการสอน
ของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	(n=201)		
	$\bar{x}$	SD	ระดับ
ปริญญาตรี	2.11	1.05	น้อย
ปริญญาโท	1.85	0.67	น้อย
ปริญญาเอก	1.69	0.48	น้อย
อื่นๆ	1.00	0.00	น้อย
รวมเฉลี่ย	1.89	0.77	น้อย

จากตารางที่ 4 – 20 พบว่า ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายการสอนของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง จำแนกตามระดับการศึกษา ปรากฏผลดังนี้
ระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}=2.11$) ระดับปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยของผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}=1.85$) ระดับปริญญาเอก มีค่าเฉลี่ยของผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}=1.69$) และระดับการศึกษาคอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยของผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}=1.00$) โดยมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}=1.89$)

ตารางที่ 4 – 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายการสอน
ของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	(n=201)		
	$\bar{x}$	SD	ระดับ
ข้าราชการครู	1.75	0.46	น้อย
พนักงานมหาวิทยาลัย	1.70	0.47	น้อย
พนักงานราชการ	3.00	0.00	ปานกลาง
อาจารย์อัตราจ้าง	5.00	0.00	มาก
รวมเฉลี่ย	1.89	0.77	น้อย

จากตารางที่ 4 – 21 พบว่า ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายการสอนของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง จำแนกตามตำแหน่ง ปรากฏผลดังนี้

ข้าราชการครู มีค่าเฉลี่ยของผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}=1.75$) พนักงานมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยของผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}=1.70$) พนักงานราชการมีค่าเฉลี่ยของผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.00$) และอาจารย์อัตราจ้าง มีค่าเฉลี่ยของผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=5.00$) โดยมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}=1.89$)

ตารางที่ 4 – 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายการสอนของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	(n=201)		
	$\bar{x}$	SD	ระดับ
น้อยกว่า 1 ปี	2.24	1.26	น้อย
1 – 5 ปี	2.31	1.23	น้อย
6 – 10 ปี	1.74	0.57	น้อย
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	1.78	0.49	น้อย
รวมเฉลี่ย	1.89	0.77	น้อย

จากตารางที่ 4 – 22 พบว่า ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายการสอนของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุการทำงาน ปรากฏผลดังนี้

อายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยของผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}=2.24$) อายุการทำงาน 1 – 5 ปี มีค่าเฉลี่ยของผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}=2.31$) อายุการทำงาน 6 – 10 ปี มีค่าเฉลี่ยของผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}=1.74$) และอายุการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}=1.78$) โดยมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}=1.89$)

5. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชากับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายการสอนของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง

ตารางที่ 4 – 23 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชากับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายการสอนของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง

ลักษณะการใช้อำนาจของ ผู้บังคับบัญชา	ผลการปฏิบัติงาน	
	r	p
ด้านอำนาจตามกฎหมาย	.10	.15
ด้านอำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล	.12	.08
ด้านอำนาจในการลงโทษ	.09	.19
ด้านอำนาจการมีข้อมูลข่าวสาร	.17*	.01
ด้านอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ	.15*	.02
ด้านอำนาจที่เกิดจากการอ้างอิง	.20**	.00
รวม	.19**	.00

*p < .05

จากตารางที่ 4-23 พบว่า ลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาใน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p< .05) โดยที่ลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา ด้านอำนาจที่เกิดจากการอ้างอิงมีความสัมพันธ์สูงสุดกับผลการปฏิบัติงาน ด้านอำนาจการมีข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานเป็นอันดับที่สอง และด้านอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญเป็นอันดับที่ 3 ส่วนด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจที่เกิดจากการให้รางวัลและด้านอำนาจในการลงโทษ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน

6. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ของบุคลากรสายการสอนของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง

ตารางที่ 4 – 24 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายการสอนของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ	ผลการปฏิบัติงาน	
	<i>r</i>	<i>p</i>
ด้านผลตอบแทน	.09	.17
ด้านกระบวนการ	.23**	.00
ด้านระบบ	.22**	.00
ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน	.18**	.00
รวม	.21**	.00

**p* < .05

จากตารางที่ 4 – 24 พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (*p* < .05) โดยที่การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์สูงสุดกับผลการปฏิบัติงาน รองลงมาเป็นด้านระบบมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานเป็นอันดับ 2 และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานเป็นอันดับ 3 ส่วนด้านผลตอบแทน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน

7. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชากับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรสายการสอนของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง

ตารางที่ 4 – 25 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชากับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรสายการสอนของสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่ง

ลักษณะการใช้อำนาจ ของผู้บังคับบัญชา	การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ							
	ด้าน ผลตอบแทน		ด้านกระบวนการ		ด้านระบบ		ด้านการมี ปฏิสัมพันธ์ต่อกัน	
	r	p	r	p	r	p	r	p
ด้านอำนาจตามกฎหมาย	.23**	.00	.26**	.00	.31**	.00	.30**	.00
ด้านอำนาจที่เกิดจากการ ให้รางวัล	.33**	.00	.59**	.00	.61**	.00	.60**	.00
ด้านอำนาจในการลงโทษ	.08	.23	.08	.21	.06	.06	.01	.85
ด้านอำนาจการมีข้อมูล ข่าวสาร	.39**	.00	.63**	.00	.64**	.00	.67**	.00
ด้านอำนาจที่เกิดจาก ความเชี่ยวชาญ	.36**	.00	.66**	.00	.65**	.00	.70**	.00
ด้านอำนาจที่เกิดจากการ อ้างอิง	.31**	.00	.59**	.00	.62**	.00	.64**	.00
รวม	.68**	.00	.89**	.00	.91**	.00	.89**	.00

*p < .05

จากตาราง 4-25 พบว่า ลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยที่ลักษณะการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา ด้านอำนาจตามกฎหมายมีความสัมพันธ์สูงสุดกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ด้านระบบ ด้านอำนาจที่เกิดจากการให้รางวัล มีความสัมพันธ์สูงสุดกับด้านระบบ ด้านอำนาจการมีข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์สูงสุดกับด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ด้านอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญมีความสัมพันธ์สูงสุดกับด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน และด้านอำนาจที่เกิดจากการอ้างอิงมีความสัมพันธ์สูงสุดกับด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน