

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เข้าใจตรงกันในการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

n	แทน	จำนวนบุคคลากรกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	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

1. ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตาม เพศ อายุ สายงาน รับผิดชอบ ประเภทบุคลากร และอายุการทำงาน
2. ผลการศึกษาระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล
3. ผลการศึกษาสภาพปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล
4. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
5. ผลการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้วยองค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4-1 สรุปปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
1.เพศ		
1.1 ชาย	138	34.90
1.2 หญิง	257	65.10
รวม	395	100
2.อายุ		
2.1 ต่ำกว่า 25 ปี	23	5.90
2.2 25-30 ปี	101	25.60
2.3 31-35 ปี	74	18.70
2.4 36-40 ปี	89	22.50
2.5 40 ปีขึ้นไป	108	27.30
รวม	395	100
3.สายงานรับผิดชอบ		
3.1 สายงานหลัก	126	31.90
3.2 สายงานสนับสนุน	269	68.10

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
รวม	395	100
4.ประเภทบุคลากร		
4.1 ข้าราชการ	95	24.10
4.2 พนักงาน	237	60.00
4.3 ลูกจ้าง	63	15.90
รวม	395	100
5.อายุการทำงาน		
5.1 ต่ำกว่า 5 ปี	120	30.40
5.2 5-10 ปี	102	25.80
5.3 มากกว่า 10 ปี	173	43.80
รวม	395	100

จากตารางที่ 4-1 สรุปปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล ดังต่อไปนี้

1. จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรเพศชายมีจำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 34.9 และบุคลากรเพศหญิงจำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 65.1
2. จำแนกตามอายุ พบว่าบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 อายุระหว่าง 25-30 ปี มีจำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6 อายุระหว่าง 31-35 ปี มีจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 18.7 อายุระหว่าง 36-40 ปี มีจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 และ อายุ 40 ปีขึ้นไป มีจำนวน 108 คนคิดเป็นร้อยละ 27.3
3. จำแนกตามสายงานรับผิดชอบ พบว่า บุคลากรสายงานหลักมีจำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 31.9 และบุคลากรสายสนับสนุนมีจำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 68.1

4. จำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า บุคลากรที่เป็นข้าราชการมีจำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1 บุคลากรที่เป็นพนักงานมีจำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 60 และบุคลากรที่เป็นลูกจ้างมีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 15.9

5. จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีจำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี มีจำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 25.8 และบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีจำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 43.8

2. ผลการศึกษาระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล

2.1 ผลการศึกษาระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล

ตารางที่ 4-2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล โดยภาพรวม ดังนี้

(n=395)				
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	$\bar{X}$	SD	อันดับ	ระดับ
ด้านจิตอาารมณ์	3.49	.61	2	ปานกลาง
ด้านผลตอบแทน	2.97	.56	5	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.46	.62	3	ปานกลาง
ด้านความรู้ในการทำงานและโอกาสความก้าวหน้า	3.57	.68	1	ปานกลาง
ด้านปฏิบัติงาน	3.27	.62	4	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.35	.49		ปานกลาง

จากตารางที่ 4-2 พบว่าระดับการรับรู้จากองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับดังนี้คือ ด้านความรู้ในการทำงานและโอกาสความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.57$) ด้านจิตอาสามณ์ ($\bar{X} = 3.49$) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.46$) ด้านปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.27$) และด้านผลตอบแทน ($\bar{X} = 2.97$) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$)

ตารางที่ 4-3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามเพศ

การรับรู้การสนับสนุน จากองค์การ	เพศชาย(n=138)				เพศหญิง(n=257)			
	$\bar{X}$	SD	อันดับ	ระดับ	$\bar{X}$	SD	อันดับ	ระดับ
ด้านจิตอาสามณ์	3.60	.58	2	ปานกลาง	3.54	.61	2	ปานกลาง
ด้านผลตอบแทน	3.02	.43	5	ปานกลาง	2.94	.62	5	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงใน การทำงาน	3.54	.61	3	ปานกลาง	3.42	.62	3	ปานกลาง
ด้านความรู้ในการทำงาน และโอกาส ความก้าวหน้า	3.61	.62	1	ปานกลาง	3.55	.72	1	ปานกลาง
ด้านปฏิบัติงาน	3.31	.63	4	ปานกลาง	3.25	.62	4	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.42	.45		ปานกลาง	3.34	.50		ปานกลาง

จากตารางที่ 4-3 พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกจำแนกตามเพศ ปรากฏดังนี้

เพศชายมีค่าเฉลี่ยมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับดังนี้ ด้านความรู้ในการทำงานและโอกาสความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.61$)

ด้านจิตอารมณ์ ($\bar{X} = 3.60$) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.54$) ด้านปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.31$) ด้านผลตอบแทน ($\bar{X} = 3.02$) และมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$)

เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับดังนี้ ด้านความรู้ในการทำงานและโอกาสความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.55$) ด้านจิตอารมณ์ ($\bar{X} = 3.54$) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.42$) ด้านปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.25$) ด้านผลตอบแทน ($\bar{X} = 2.94$) และมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$)

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ตารางที่ 4-4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามอายุ

การรับรู้การสนับสนุนจาก องค์กร	ต่ำกว่า 25 ปี(n=23)				25-30ปี(n=101)				31-35ปี(n=74)				36-40ปี(n=89)				40ปีขึ้นไป(n=108)			
	$\bar{x}$	SD	อันดับ	ระดับ	$\bar{x}$	SD	อันดับ	ระดับ	$\bar{x}$	SD	อันดับ	ระดับ	$\bar{x}$	SD	อันดับ	ระดับ	$\bar{x}$	SD	อันดับ	ระดับ
ด้านจิตอารมณ์	3.40	.47	3	ปานกลาง	3.51	.71	1	ปานกลาง	3.49	.52	2	ปานกลาง	3.49	.50	3	ปานกลาง	3.49	.67	3	ปานกลาง
ด้านผลตอบแทน	2.92	.54	5	ปานกลาง	2.83	.67	5	ปานกลาง	2.95	.44	5	ปานกลาง	3.00	.49	5	ปานกลาง	3.09	.56	5	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.52	.64	1	ปานกลาง	3.37	.60	3	ปานกลาง	3.48	.63	3	ปานกลาง	3.49	.64	2	ปานกลาง	3.51	.60	2	ปานกลาง
ด้านความรู้ในการทำงานและ โอกาสความก้าวหน้า	3.47	.59	2	ปานกลาง	3.43	.77	2	ปานกลาง	3.67	.79	1	ปานกลาง	3.63	.54	1	ปานกลาง	3.62	.63	1	ปานกลาง
ด้านปฏิบัติงาน	3.21	.60	4	ปานกลาง	3.20	.65	4	ปานกลาง	3.34	.63	4	ปานกลาง	3.26	.56	4	ปานกลาง	3.29	.66	4	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.30	.47		ปานกลาง	3.27	.55		ปานกลาง	3.39	.46		ปานกลาง	3.37	.44		ปานกลาง	3.40	.48		ปานกลาง

จากตารางที่ 4-4 พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามช่วงอายุ ปรากฏดังนี้

ช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปี มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับดังนี้ คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.52$) ด้านความรู้ในการทำงานและโอกาสความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.47$) ด้านจิตอาสามณ์ ($\bar{X} = 3.40$) ด้านปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.21$) และด้านผลตอบแทน ($\bar{X} = 2.92$) โดยมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$)

ช่วงอายุ 25-30 ปี มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยดังนี้ ด้านจิตอาสามณ์ ($\bar{X} = 3.51$) ด้านความรู้ในการทำงานและโอกาสความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.43$) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.37$) ด้านปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.20$) และด้านผลตอบแทน ($\bar{X} = 2.83$) โดยมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$)

ช่วงอายุ 31-35 ปี มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยดังนี้ ด้านความรู้ในการทำงานและโอกาสความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.67$) ด้านจิตอาสามณ์ ($\bar{X} = 3.49$) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.48$) ด้านปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.34$) และด้านผลตอบแทน ($\bar{X} = 2.95$) โดยมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$)

ช่วงอายุ 36-40 ปี มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยดังนี้ ด้านความรู้ในการทำงานและโอกาสความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.63$) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.49$) ด้านจิตอาสามณ์ ($\bar{X} = 3.49$) ด้านปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.26$) และด้านผลตอบแทน ($\bar{X} = 3.00$) โดยมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$)

ช่วงอายุ 40 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยดังนี้ ด้านความรู้ในการทำงานและโอกาสความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.62$) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.51$) ด้านจิตอาสามณ์ ($\bar{X} = 3.49$) ด้านปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.29$) และด้านผลตอบแทน ($\bar{X} = 3.09$) โดยมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$)

ตารางที่ 4-5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของบุคลากร
มหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามสายงานรับผิดชอบ

การรับรู้การสนับสนุนจาก องค์การ	สายงานหลัก(n=126)				สายงานสนับสนุน(n=269)			
	$\bar{X}$	SD	อันดับ	ระดับ	$\bar{X}$	SD	อันดับ	ระดับ
ด้านจิตอารมณ์	3.87	.58	1	สูง	3.31	.53	3	ปานกลาง
ด้านผลตอบแทน	3.22	.52	5	ปานกลาง	2.85	.55	5	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงใน การทำงาน	3.62	.60	3	ปานกลาง	3.39	.61	2	ปานกลาง
ด้านความรู้ในการทำงาน และโอกาสความก้าวหน้า	3.85	.60	2	สูง	3.45	.69	1	ปานกลาง
ด้านปฏิบัติงาน	3.52	.51	4	ปานกลาง	3.15	.64	4	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.62	.44		ปานกลาง	3.23	.46		ปานกลาง

จากตารางที่ 4-5 พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล
จำแนกตามสายงานรับผิดชอบ ปรากฏผลดังนี้

สายงานหลักมีค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ด้านจิตอารมณ์ ($\bar{X} = 3.87$)
และด้านความรู้ในการทำงานและโอกาสความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.85$) ในระดับสูง ส่วนด้านความ
มั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.62$) ด้านปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.52$) ด้านผลตอบแทน ($\bar{X} = 3.22$) และ
รวมเฉลี่ยมีค่าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.62$)

สายงานสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การทุกด้านอยู่ในระดับ
ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับดังนี้คือ ด้านความรู้ในการทำงานและโอกาสความก้าวหน้า
($\bar{X} = 3.45$) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.39$) ด้านจิตอารมณ์ ($\bar{X} = 3.31$) ด้านปฏิบัติงาน
($\bar{X} = 3.15$) และด้านผลตอบแทน ($\bar{X} = 2.85$) โดยมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$)

ตารางที่ 4-6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามประเภทบุคลากร

การรับรู้การสนับสนุน องค์การ	จาก	ข้าราชการ(n=95)				พนักงาน(n=237)				ลูกจ้าง(n=63)			
		$\bar{X}$	SD	อันดับ	ระดับ	$\bar{X}$	SD	อันดับ	ระดับ	$\bar{X}$	SD	อันดับ	ระดับ
ด้านจิตอาสามณ์		3.61	.74	1	ปานกลาง	3.50	.56	2	ปานกลาง	3.27	.50	3	ปานกลาง
ด้านผลตอบแทน		3.08	.57	5	ปานกลาง	2.93	.57	5	ปานกลาง	2.96	.49	5	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในการทำงาน		3.50	.52	3	ปานกลาง	3.47	.66	3	ปานกลาง	3.39	.60	1	ปานกลาง
ด้านความรู้ในการทำงานและ โอกาสความก้าวหน้า		3.59	.67	2	ปานกลาง	3.62	.69	1	ปานกลาง	3.38	.64	2	ปานกลาง
ด้านปฏิบัติงาน		3.29	.61	4	ปานกลาง	3.30	.63	4	ปานกลาง	3.12	.62	4	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย		3.41	.49		ปานกลาง	3.36	.49		ปานกลาง	3.22	.43		ปานกลาง

จากตารางที่ 4-6 พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามประเภทบุคลากร ปรากฏดังนี้

ข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ตามลำดับดังนี้คือ ด้านจิตอาารมณ์ ($\bar{X} = 3.61$) ด้านความรู้ในการทำงานและ โอกาสความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.59$) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.50$) ด้านปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.29$) และด้านผลตอบแทน($\bar{X} = 3.08$) โดยมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$)

พนักงาน มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับดังนี้คือ ด้านความรู้ในการทำงานและโอกาสความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.62$) ด้านจิตอาารมณ์ ($\bar{X} = 3.50$) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.47$) ด้านการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.30$) และด้านผลตอบแทน ($\bar{X} = 2.93$) โดยมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$)

ลูกจ้าง มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับดังนี้คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.39$) ด้านความรู้ในการทำงานและโอกาสความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.38$) ด้านจิตอาารมณ์ ($\bar{X} = 3.27$) ด้านปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.12$) และด้านผลตอบแทน ($\bar{X} = 2.96$) โดยมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$)

ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้การสนับสนุนจาก องค์กร	ต่ำกว่า 5 ปี (n=120)				5-10 ปี (n=102)				มากกว่า 10 ปี (n=173)			
	$\bar{X}$	SD	อันดับ	ระดับ	$\bar{X}$	SD	อันดับ	ระดับ	$\bar{X}$	SD	อันดับ	ระดับ
ด้านจิตอารมณ์	3.37	.53	3	ปานกลาง	3.56	.70	1	ปานกลาง	3.53	.59	3	ปานกลาง
ด้านผลตอบแทน	2.82	.59	5	ปานกลาง	2.95	.60	5	ปานกลาง	3.08	.50	5	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.40	.65	2	ปานกลาง	3.37	.60	3	ปานกลาง	3.56	.59	2	ปานกลาง
ด้านความรู้ในการทำงานและ โอกาสความก้าวหน้า	3.45	.72	1	ปานกลาง	3.55	.66	2	ปานกลาง	3.67	.67	1	ปานกลาง
ด้านปฏิบัติงาน	3.25	.69	4	ปานกลาง	3.27	.58	4	ปานกลาง	3.28	.61	4	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.26	.51		ปานกลาง	3.34	.50		ปานกลาง	3.43	.45		ปานกลาง

จากตารางที่ 4-7 พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามอายุการทำงาน ปรากฏผลดังนี้

บุคลากรที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับดังนี้ ด้านความรู้ในการทำงานและโอกาส ความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.45$) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.40$) ด้านจิตอาสามณ์ ($\bar{X} = 3.37$) ด้านปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.25$) และด้านผลตอบแทน ($\bar{X} = 2.82$) โดยมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$)

บุคลากรที่มีอายุการทำงาน 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับดังนี้ ด้านจิตอาสามณ์ ($\bar{X} = 3.56$) ด้านความรู้ ในการทำงานและโอกาสความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.55$) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.37$) ด้านปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.27$) และด้านผลตอบแทน ($\bar{X} = 2.95$) โดยมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$)

บุคลากรที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนจาก องค์กรทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับดังนี้ ด้านความรู้ในการทำงานและ โอกาสความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.67$) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.56$) ด้านจิตอาสามณ์ ($\bar{X} = 3.53$) ด้านปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.28$) และด้านผลตอบแทน ($\bar{X} = 3.08$) โดยมีค่ารวมเฉลี่ย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$)

2.2 ผลการศึกษาระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากร
มหาวิทยาลัยมหิดล โดยภาพรวม ดังนี้

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ	(n=395)			
	$\bar{X}$	SD	อันดับ	ระดับ
ด้านผลตอบแทน	3.11	.68	4	ปานกลาง
ด้านกระบวนการ	3.34	.79	2	ปานกลาง
ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ระหว่างผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.48	.77	1	ปานกลาง
ด้านระบบ	3.28	.65	3	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.30	.63		ปานกลาง

ตารางที่ 4-8 พบว่าระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล
โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย
ตามลำดับดังนี้ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.48$)
ด้านกระบวนการ ($\bar{X} = 3.34$) ด้านระบบ ($\bar{X} = 3.28$) ด้านผลตอบแทน ($\bar{X} = 3.11$) โดยมีค่ารวมเฉลี่ย
อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$)

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากร
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามเพศ

การรับรู้ความยุติธรรมใน องค์การ	เพศชาย(n=138)				เพศหญิง(n=257)			
	$\bar{X}$	SD	อันดับ	ระดับ	$\bar{X}$	SD	อันดับ	ระดับ
ด้านผลตอบแทน	3.06	.68	4	ปานกลาง	3.14	.68	4	ปานกลาง
ด้านกระบวนการ	3.41	.85	2	ปานกลาง	3.30	.76	3	ปานกลาง
ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อ กันระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา	3.63	.75	1	ปานกลาง	3.51	.71	1	ปานกลาง
ด้านระบบ	3.38	.67	3	ปานกลาง	3.34	.64	2	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.37	.65		ปานกลาง	3.33	.62		ปานกลาง

จากตารางที่ 4-9 พบว่าระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากร
มหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามเพศ ปรากฏผลดังนี้

เพศชาย มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง
โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับดังนี้คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและ
ผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.63$) ด้านกระบวนการ ($\bar{X} = 3.41$) ด้านระบบ ($\bar{X} = 3.38$) และ
ด้านผลตอบแทน ($\bar{X} = 3.06$) โดยมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$)

เพศหญิง มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง
โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับดังนี้คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและ
ผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.51$) ด้านระบบ ($\bar{X} = 3.34$) ด้านกระบวนการ ($\bar{X} = 3.30$) และ
ด้านผลตอบแทน ($\bar{X} = 3.14$) โดยมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$)

ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามอายุ

การรับรู้ความยุติธรรม	ต่ำกว่า 25 ปี(n=23)				25-30ปี(n=101)				31-35ปี(n=74)				36-40ปี(n=89)				40ปีขึ้นไป(n=108)			
ในองค์การ	$\bar{x}$	SD	อันดับ	ระดับ	$\bar{x}$	SD	อันดับ	ระดับ	$\bar{x}$	SD	อันดับ	ระดับ	$\bar{x}$	SD	อันดับ	ระดับ	$\bar{x}$	SD	อันดับ	ระดับ
ด้านผลตอบแทน	3.12	.62	4	ปานกลาง	3.05	.74	4	ปานกลาง	3.13	.62	4	ปานกลาง	3.08	.55	4	ปานกลาง	3.18	.76	4	ปานกลาง
ด้านกระบวนการ	3.32	.92	3	ปานกลาง	3.37	.79	2	ปานกลาง	3.37	.82	2	ปานกลาง	3.42	.72	2	ปานกลาง	3.23	.80	2	ปานกลาง
ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ กันระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา	3.43	.68	1	ปานกลาง	3.57	.81	1	ปานกลาง	3.47	.81	1	ปานกลาง	3.56	.62	1	ปานกลาง	3.37	.83	1	ปานกลาง
ด้านระบบ	3.36	.73	2	ปานกลาง	3.24	.61	3	ปานกลาง	3.36	.68	3	ปานกลาง	3.32	.56	3	ปานกลาง	3.22	.73	3	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.31	.66		ปานกลาง	3.31	.63		ปานกลาง	3.33	.64		ปานกลาง	3.34	.51		ปานกลาง	3.25	.70		ปานกลาง

จากตารางที่ 4-10 พบว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามช่วงอายุ ปรากฏผลดังนี้

ช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปี มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับดังนี้คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.43$) ด้านระบบ ($\bar{X} = 3.36$) ด้านกระบวนการ ($\bar{X} = 3.32$) และด้านผลตอบแทน ($\bar{X} = 3.12$) โดยมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$)

ช่วงอายุ 25-30 ปี มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับดังนี้คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.57$) ด้านกระบวนการ ($\bar{X} = 3.37$) ด้านระบบ ($\bar{X} = 3.24$) และด้านผลตอบแทน ($\bar{X} = 3.05$) โดยมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$)

ช่วงอายุ 31-35 ปี มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับดังนี้คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.47$) ด้านกระบวนการ ($\bar{X} = 3.37$) ด้านระบบ ($\bar{X} = 3.36$) และด้านผลตอบแทน ($\bar{X} = 3.13$) โดยมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$)

ช่วงอายุ 36-40 ปี มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับดังนี้คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.56$) ด้านกระบวนการ ($\bar{X} = 3.42$) ด้านระบบ ($\bar{X} = 3.32$) และด้านผลตอบแทน ($\bar{X} = 3.08$) โดยมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$)

ช่วงอายุ 40 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับดังนี้คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.37$) ด้านกระบวนการ ($\bar{X} = 3.23$) ด้านระบบ ($\bar{X} = 3.22$) และด้านผลตอบแทน ($\bar{X} = 3.18$) โดยมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$)

ตารางที่ 4-11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามสายงานรับผิดชอบ

การรับรู้ความยุติธรรมใน องค์การ	สายงานหลัก(n=126)				สายงานสนับสนุน(n=269)			
	$\bar{X}$	SD	อันดับ	ระดับ	$\bar{X}$	SD	อันดับ	ระดับ
ด้านผลตอบแทน	3.28	.74	4	ปานกลาง	3.03	.63	4	ปานกลาง
ด้านกระบวนการ	3.74	.61	2	สูง	3.15	.80	3	ปานกลาง
ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	3.93	.69	1	สูง	3.27	.72	1	ปานกลาง
ด้านระบบ	3.51	.58	3	ปานกลาง	3.18	.66	2	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.62	.53		ปานกลาง	3.16	.62		ปานกลาง

จากตารางที่ 4-11 พบว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามสายงานรับผิดชอบ ปรากฏผลดังนี้

สายงานหลัก มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับดังนี้คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.93$) และด้านกระบวนการ ($\bar{X} = 3.74$) อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านระบบ ($\bar{X} = 3.51$) ด้านผลตอบแทน ($\bar{X} = 3.28$) อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.62$)

สายงานสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับดังนี้คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.27$) ด้านระบบ ($\bar{X} = 3.18$) ด้านกระบวนการ ($\bar{X} = 3.15$) และด้านผลตอบแทน ($\bar{X} = 3.03$) โดยมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$)

ตารางที่ 4-12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามประเภทบุคลากร

การรับรู้ความยุติธรรมใน องค์การ	ข้าราชการ(n=95)				พนักงาน(n=237)				ลูกจ้าง(n=63)			
	$\bar{X}$	SD	อันดับ	ระดับ	$\bar{X}$	SD	อันดับ	ระดับ	$\bar{X}$	SD	อันดับ	ระดับ
ด้านผลตอบแทน	3.09	.63	4	ปานกลาง	3.15	.71	4	ปานกลาง	3.01	.61	4	ปานกลาง
ด้านกระบวนการ	3.52	.86	1	ปานกลาง	3.52	.77	1	ปานกลาง	3.30	.72	1	ปานกลาง
ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ระหว่างผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.43	.96	2	ปานกลาง	3.37	.70	2	ปานกลาง	3.09	.72	3	ปานกลาง
ด้านระบบ	3.31	.75	3	ปานกลาง	3.30	.63	3	ปานกลาง	3.17	.55	2	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.34	.72		ปานกลาง	3.33	.60		ปานกลาง	3.14	.57		ปานกลาง

จากตารางที่ 4-12 พบว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามประเภทบุคลากร ปรากฏผลดังนี้

ข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับดังนี้คือ ด้านกระบวนการ ($\bar{X} = 3.52$) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.43$) ด้านระบบ ($\bar{X} = 3.31$) และด้านผลตอบแทน ($\bar{X} = 3.09$) และมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$)

พนักงาน มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับดังนี้คือ ด้านกระบวนการ ($\bar{X} = 3.52$) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.37$) ด้านระบบ ($\bar{X} = 3.30$) ด้านผลตอบแทน ($\bar{X} = 3.15$) และ มีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$)

ลูกจ้าง มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับดังนี้คือ ด้านกระบวนการ ($\bar{X} = 3.30$) ด้านระบบ ($\bar{X} = 3.17$) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.09$) ด้านผลตอบแทน ($\bar{X} = 3.01$) และ มีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14$)

ตารางที่ 4-13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ความยุติธรรม ในองค์การ	ต่ำกว่า 5 ปี (n=120)				5-10 ปี (n=102)				มากกว่า 10 ปี (n=173)			
	$\bar{X}$	SD	อันดับ	ระดับ	$\bar{X}$	SD	อันดับ	ระดับ	$\bar{X}$	SD	อันดับ	ระดับ
ด้านผลตอบแทน	3.12	.74	4	ปานกลาง	3.12	.62	4	ปานกลาง	3.10	.66	4	ปานกลาง
ด้านกระบวนการ	3.28	.76	2	ปานกลาง	3.47	.87	2	ปานกลาง	3.30	.76	2	ปานกลาง
ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ต่อกันระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.46	.76	1	ปานกลาง	3.58	.83	1	ปานกลาง	3.45	.74	1	ปานกลาง
ด้านระบบ	3.26	.64	3	ปานกลาง	3.33	.66	3	ปานกลาง	3.27	.65	3	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.28	.61		ปานกลาง	3.38	.66		ปานกลาง	3.28	.62		ปานกลาง

จากตารางที่ 4-13 พบว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามอายุการทำงาน ปรากฏผลดังนี้

บุคลากรที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับดังนี้คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.46$) ด้านกระบวนการ ($\bar{X} = 3.28$) ด้านระบบ ($\bar{X} = 3.26$) และด้านผลตอบแทน ($\bar{X} = 3.12$) โดยมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$)

บุคลากรที่มีอายุการทำงาน 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับดังนี้คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.58$) ด้านกระบวนการ ($\bar{X} = 3.47$) ด้านระบบ ($\bar{X} = 3.33$) และด้านผลตอบแทน ($\bar{X} = 3.12$) โดยมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$)

บุคลากรที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับดังนี้คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.45$) ด้านกระบวนการ ($\bar{X} = 3.30$) ด้านระบบ ($\bar{X} = 3.27$) และด้านผลตอบแทน ($\bar{X} = 3.10$) โดยมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$)

2.3 ผลการศึกษาระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจำแนกตามปัจจัย ส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล

ตารางที่ 4-14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล โดยภาพรวม ดังนี้

ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การ	(n=395)			
	$\bar{X}$	SD	อันดับ	ระดับ
ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น	3.01	.60	2	สูง
ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น	3.11	.56	1	สูง
ด้านการอดทนอดกลั้น	2.47	.80	5	ปานกลาง
ด้านการสำนึกในหน้าที่	2.95	.56	3	สูง
ด้านการให้ความร่วมมือ	2.73	.59	4	สูง
รวมเฉลี่ย	2.85	.46		สูง

ตารางที่ 4-14 พบว่าระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร
มหาวิทยาลัยมหิดล โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ($\bar{X} = 3.11$) ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ($\bar{X} = 3.01$) ด้านการสำนึก
ในหน้าที่ ($\bar{X} = 2.95$) ด้านการให้ความร่วมมือ ($\bar{X} = 2.73$) อยู่ในระดับสูงตามลำดับ ส่วนด้าน
การอดทนอดกลั้น ($\bar{X} = 2.47$) อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 2.85$)

ตารางที่ 4-15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของ
บุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามเพศ

พฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดี ขององค์กร	เพศชาย(n=138)				เพศหญิง(n=257)			
	$\bar{X}$	SD	อันดับ	ระดับ	$\bar{X}$	SD	อันดับ	ระดับ
ด้านการให้ ความช่วยเหลือผู้อื่น	2.88	.54	3	สูง	3.07	.63	2	สูง
ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น	3.13	.56	1	สูง	3.10	.55	1	สูง
ด้านการอดทน อดกลั้น	2.53	.85	5	ปาน กลาง	2.44	.78	5	ปาน กลาง
ด้านการสำนึกในหน้าที่	2.96	.58	2	สูง	2.94	.55	3	สูง
ด้านการให้ความร่วมมือ	2.69	.61	4	สูง	2.75	.57	4	สูง
รวมเฉลี่ย	2.84	.50		สูง	2.86	.44		สูง

จากตารางที่ 4-15 พบว่าระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากร
มหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามเพศ ปรากฏผลดังนี้

เพศชาย มีค่าเฉลี่ยของระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการคำนึงถึง
ผู้อื่น ($\bar{X} = 3.13$) ด้านการสำนึกในหน้าที่ ($\bar{X} = 2.96$) ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ($\bar{X} = 2.88$)
ด้านการให้ความร่วมมือ ($\bar{X} = 2.69$) อยู่ในระดับสูง ตามลำดับ ส่วนด้านการอดทนอดกลั้น
($\bar{X} = 2.53$) อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 2.84$)

เพศหญิง มีค่าเฉลี่ยของระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการคำนึงถึง
ผู้อื่น ($\bar{X} = 3.10$) ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ($\bar{X} = 3.07$) ด้านการสำนึกในหน้าที่ ($\bar{X} = 2.94$)
ด้านการให้ความร่วมมือ ($\bar{X} = 2.75$) อยู่ในระดับสูง ตามลำดับ ส่วนด้านการอดทนอดกลั้น
($\bar{X} = 2.44$) อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 2.86$)

ตารางที่ 4-16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามอายุ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์กร	ต่ำกว่า 25 ปี(n=23)				25-30ปี(n=101)				31-35ปี(n=74)				36-40ปี(n=89)				40ปีขึ้นไป(n=108)			
	$\bar{x}$	SD	อันดับ	ระดับ	$\bar{x}$	SD	อันดับ	ระดับ	$\bar{x}$	SD	อันดับ	ระดับ	$\bar{x}$	SD	อันดับ	ระดับ	$\bar{x}$	SD	อันดับ	ระดับ
ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น	3.01	.49	2	สูง	3.11	.80	2	สูง	3.04	.49	2	สูง	2.80	.54	3	สูง	3.06	.50	2	สูง
ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น	3.10	.63	1	สูง	3.18	.52	1	สูง	3.05	.65	1	สูง	3.06	.49	1	สูง	3.12	.56	1	สูง
ด้านการอดทน อดกลั้น	2.35	.99	5	ปาน กลาง	2.55	.69	5	ปาน กลาง	2.58	.87	5	ปาน กลาง	2.27	.74	5	ปาน กลาง	2.52	.83	5	ปาน กลาง
ด้านการสำนึกในหน้าที่	2.75	.59	3	สูง	2.82	.59	3	สูง	2.96	.55	3	สูง	3.01	.49	2	สูง	3.05	.58	3	สูง
ด้านการให้ความร่วมมือ	2.62	.58	4	ปาน กลาง	2.74	.57	4	สูง	2.73	.55	4	สูง	2.49	.54	4	ปาน กลาง	2.93	.59	4	สูง
รวมเฉลี่ย	2.77	.50		สูง	2.88	.42		สูง	2.87	.49		สูง	2.73	.41		สูง	2.94	.48		สูง

จากตารางที่ 4-16 พบว่าการระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามอายุ ปรากฏผลดังนี้

ช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปี มีค่าเฉลี่ยของระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ($\bar{X} = 3.10$) ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ($\bar{X} = 3.01$) ด้านการสำนึกในหน้าที่ ($\bar{X} = 2.75$) อยู่ในระดับสูง ตามลำดับ ส่วนด้านการให้ความร่วมมือ ($\bar{X} = 2.62$) และด้านการอดทนอดกลั้น ($\bar{X} = 2.35$) อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 2.77$)

ช่วงอายุ 25-30 ปี มีค่าเฉลี่ยของระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ($\bar{X} = 3.18$) ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ($\bar{X} = 3.11$) ด้านการสำนึกในหน้าที่ ($\bar{X} = 2.82$) ด้านการให้ความร่วมมือ ($\bar{X} = 2.74$) อยู่ในระดับสูง ตามลำดับ และด้านการอดทนอดกลั้น ($\bar{X} = 2.55$) อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 2.88$)

ช่วงอายุ 31-35 ปี มีค่าเฉลี่ยของระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ($\bar{X} = 3.05$) ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ($\bar{X} = 3.04$) ด้านการสำนึกในหน้าที่ ($\bar{X} = 2.96$) ด้านการให้ความร่วมมือ ($\bar{X} = 2.73$) อยู่ในระดับสูง ตามลำดับ ส่วนด้านการอดทนอดกลั้น ($\bar{X} = 2.58$) อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 2.87$)

ช่วงอายุ 36-40 ปี มีค่าเฉลี่ยของระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ($\bar{X} = 3.06$) ด้านสำนึกในหน้าที่ ($\bar{X} = 3.01$) ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ($\bar{X} = 2.80$) อยู่ในระดับสูง ตามลำดับ ส่วนด้านการให้ความร่วมมือ ($\bar{X} = 2.49$) และด้านการอดทนอดกลั้น ($\bar{X} = 2.27$) อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 2.73$)

ช่วงอายุ 40 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยของระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ($\bar{X} = 3.12$) ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ($\bar{X} = 3.06$) ด้านสำนึกในหน้าที่ ($\bar{X} = 3.05$) ด้านการให้ความร่วมมือ ($\bar{X} = 2.93$) อยู่ในระดับสูง ตามลำดับ ส่วนด้านการอดทนอดกลั้น ($\bar{X} = 2.52$) อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 2.94$)

ตารางที่ 4-17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของ
บุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามสายงานรับผิดชอบ

พฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดี ขององค์กร	สายงานหลัก(n=126)				สายงานสนับสนุน(n=269)			
	$\bar{X}$	SD	อันดับ	ระดับ	$\bar{X}$	SD	อันดับ	ระดับ
ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น	2.93	.53	3	สูง	3.04	.63	1	สูง
ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น	3.30	.45	1	สูง	3.02	.58	2	สูง
ด้านการอดทน อดกลั้น	2.62	.72	5	ปานกลาง	2.40	.83	5	ปานกลาง
ด้านการสำนึกในหน้าที่	3.01	.48	2	สูง	2.92	.60	3	สูง
ด้านการให้ความร่วมมือ	2.78	.55	4	สูง	2.70	.60	4	สูง
รวมเฉลี่ย	2.93	.38		สูง	2.82	.49		สูง

จากตารางที่ 4-17 พบว่าระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามสายงานรับผิดชอบ ปรากฏผลดังนี้

สายงานหลัก มีค่าเฉลี่ยของระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ($\bar{X} = 3.30$) ด้านสำนึกในหน้าที่ ($\bar{X} = 3.01$) ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ($\bar{X} = 2.93$) ด้านการให้ความร่วมมือ ($\bar{X} = 2.78$) อยู่ในระดับสูง ตามลำดับ ส่วนด้านการอดทนอดกลั้น ($\bar{X} = 2.62$) อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 2.93$)

สายงานสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยของระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ($\bar{X} = 3.04$) ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ($\bar{X} = 3.02$) ด้านสำนึกในหน้าที่ ($\bar{X} = 2.92$) ด้านการให้ความร่วมมือ ($\bar{X} = 2.70$) อยู่ในระดับสูง ตามลำดับ ส่วนด้านการอดทนอดกลั้น ($\bar{X} = 2.40$) อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 2.82$)

ตารางที่ 4-18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามประเภทบุคลากร

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร	ข้าราชการ(n=95)				พนักงาน(n=237)				ลูกจ้าง(n=63)			
	$\bar{X}$	SD	อันดับ	ระดับ	$\bar{X}$	SD	อันดับ	ระดับ	$\bar{X}$	SD	อันดับ	ระดับ
ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น	3.09	.45	2	สูง	3.01	.67	3	สูง	2.86	.54	1	สูง
ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น	3.29	.47	1	สูง	3.11	.54	1	สูง	2.84	.64	2	สูง
ด้านการอดทนอดกลั้น	2.76	.68	5	สูง	2.40	.81	5	ปานกลาง	2.32	.84	5	ปานกลาง
ด้านการสำนึกในหน้าที่	2.96	.54	3	สูง	3.02	.52	2	สูง	2.69	.69	3	สูง
ด้านการให้ความร่วมมือ	2.93	.53	4	สูง	2.71	.55	4	สูง	2.48	.69	4	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.01	.36		สูง	2.85	.44		สูง	2.64	.56		ปานกลาง

จากตารางที่ 4-18 พบว่าระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามประเภทบุคลากร ปรากฏผลดังนี้

ข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยของระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ($\bar{X} = 3.29$) ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ($\bar{X} = 3.09$) ด้านการสำนึกในหน้าที่ ($\bar{X} = 2.96$) ด้านการให้ความร่วมมือ ($\bar{X} = 2.93$) และด้านการอดทนอดกลั้น ($\bar{X} = 2.76$) โดยมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.01$)

พนักงาน มีค่าเฉลี่ยของระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ($\bar{X} = 3.11$) ด้านการสำนึกในหน้าที่ ($\bar{X} = 3.02$) ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ($\bar{X} = 3.01$) ด้านการให้ความร่วมมือ ($\bar{X} = 2.71$) อยู่ในระดับสูง ตามลำดับ ส่วนด้านการอดทนอดกลั้น ($\bar{X} = 2.40$) อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 2.85$)

ลูกจ้าง มีค่าเฉลี่ยของระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ($\bar{X} = 2.86$) ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ($\bar{X} = 2.84$) ด้านสำนึกในหน้าที่ ($\bar{X} = 2.69$) อยู่ในระดับสูง ตามลำดับ ส่วนด้านการให้ความร่วมมือ ($\bar{X} = 2.48$) ด้านการอดทนอดกลั้น ($\bar{X} = 2.32$) อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.64$)

ตารางที่ 4-19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามอายุการทำงาน

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิก ที่ดีขององค์กร	ต่ำกว่า 5 ปี(n=120)				5-10 ปี (n=102)				มากกว่า 10 ปี(n=173)			
	$\bar{X}$	SD	อันดับ	ระดับ	$\bar{X}$	SD	อันดับ	ระดับ	$\bar{X}$	SD	อันดับ	ระดับ
ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น	3.05	.53	2	สูง	3.09	.78	2	สูง	2.92	.53	3	สูง
ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น	3.11	.57	1	สูง	3.13	.58	1	สูง	3.10	.54	1	สูง
ด้านการอดทนอดกลั้น	2.53	.80	5	ปานกลาง	2.46	.76	5	ปานกลาง	2.44	.83	5	ปานกลาง
ด้านการสำนึกในหน้าที่	2.89	.58	3	สูง	2.83	.53	3	สูง	3.06	.55	2	สูง
ด้านการให้ความร่วมมือ	2.65	.60	4	ปานกลาง	2.76	.46	4	สูง	2.76	.63	4	สูง
รวมเฉลี่ย	2.85	.46		สูง	2.85	.41		สูง	2.86	.48		สูง

จากตารางที่ 4-19 พบว่า ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามอายุการทำงาน ปรากฏผลดังนี้

บุคลากรที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยของระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ($\bar{X} = 3.11$) ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ($\bar{X} = 3.05$) ด้านการสำนึกในหน้าที่ ($\bar{X} = 2.89$) อยู่ในระดับสูง ตามลำดับ ส่วนด้านการให้ความร่วมมือ ($\bar{X} = 2.65$) และด้านการอดทนอดกลั้น ($\bar{X} = 2.53$) อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่ารวมเฉลี่ย อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 2.85$)

บุคลากรที่มีอายุการทำงาน 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ยของระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ($\bar{X} = 3.13$) ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ($\bar{X} = 3.09$) ด้านสำนึกในหน้าที่ ($\bar{X} = 2.83$) ด้านการให้ความร่วมมือ ($\bar{X} = 2.76$) อยู่ในระดับสูง ตามลำดับ ส่วนด้านการอดทนอดกลั้น ($\bar{X} = 2.46$) อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 2.85$)

บุคลากรที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยของระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ($\bar{X} = 3.10$) ด้านการสำนึกในหน้าที่ ($\bar{X} = 3.06$) ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ($\bar{X} = 2.92$) ด้านการให้ความร่วมมือ ($\bar{X} = 2.76$) อยู่ในระดับสูง ตามลำดับ ส่วนด้านการอดทนอดกลั้น ($\bar{X} = 2.44$) อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่ารวมเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 2.86$)

3. ผลการศึกษาสภาพปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหิดล

3.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้การสนับสนุนจาก องค์การ

ตารางที่ 4-20 เปรียบเทียบการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามเพศ

การรับรู้การสนับสนุนจาก องค์การ	เพศชาย(n= 138)		เพศหญิง(n=257)		t	p
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
ด้านจิตอารมณ์	3.60	.58	3.54	.61	.83	.29
ด้านผลตอบแทน	3.02	.43	2.94	.62	1.59	.11
ด้านความมั่นคง ในการทำงาน	3.54	.61	3.42	.62	1.84	.06
ด้านความรู้ในการทำงาน และโอกาสความก้าวหน้า	3.61	.62	3.55	.72	.86	.38
ด้านการปฏิบัติงาน	3.31	.63	3.25	.62	.90	.36
รวมเฉลี่ย	3.42	.45	3.34	.50	1.32	.05

จากตารางที่ 4- 20 แสดงว่าระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของบุคลากรของ มหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-21 เปรียบเทียบการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล
จำแนกตามอายุ

การรับรู้การสนับสนุนจาก องค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	MS	F	p
ด้านจิตอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	.22	.05	.14	.96
	ภายในกลุ่ม	147.28	.37		
	รวม	147.51			
ด้านผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	3.73	.93	2.96*	.02
	ภายในกลุ่ม	122.85	.31		
	รวม	126.58			
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.38	.34	.89	.46
	ภายในกลุ่ม	151.23	.38		
	รวม	152.61			
ด้านความรู้ในการทำงาน และโอกาสความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	3.30	.82	1.75	.13
	ภายในกลุ่ม	183.78	.47		
	รวม	187.08			
ด้านการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.02	.25	.64	.63
	ภายในกลุ่ม	155.03	.39		
	รวม	156.05			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	1.14	.28	1.18	.31
	ภายในกลุ่ม	93.77	.24		
	รวม	94.92			

* $p < .05$

จากตารางที่ 4- 21 แสดงว่าระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านผลตอบแทน
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)
ส่วนในด้านจิตอารมณ์ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความรู้ในการทำงานและโอกาส
ความก้าวหน้า ด้านการปฏิบัติงาน และรวมเฉลี่ย ไม่แตกต่างกัน

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงได้ทำการทดสอบโดยวิธีของ LSD (ผลการ
วิเคราะห์ดังตารางที่ 4- 22)

ตารางที่ 4-22 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของบุคลากร
มหาวิทยาลัยมหิดลที่มีอายุต่างกันในด้านที่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม

การรับรู้การ สนับสนุน จากองค์กร	อายุ	ต่ำกว่า					40ปี ขึ้นไป
		25 ปี	25-30ปี	31-35ปี	36-40ปี		
		$\bar{X}$	2.92	2.83	2.95	3.00	3.09
ด้านผลตอบแทน	ต่ำกว่า 25 ปี	2.92	-	-.09	.03	.08	.17
	25-30ปี	2.83	-	-	.12	.17*	.26*
	31-35ปี	2.95	-	-	-	.05	.14
	36-40ปี	3.00	-	-	-	-	.09
	40ปีขึ้นไป	3.09	-	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-22 สรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนจาก
องค์กรของมหาวิทยาลัยมหิดลที่มีอายุต่างกัน พบว่า

บุคลากรที่มีอายุ 25-30 ปีกับบุคลากรที่มีอายุ 36-40 ปี และบุคลากรที่มีอายุ 25-30 ปีกับ
บุคลากรที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) จำนวน 1 ด้าน คือ
ด้านผลตอบแทน โดยบุคลากรที่มีอายุ 25-30 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าบุคลากรที่มีอายุ 36-40 ปี และ
40 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4-23 เปรียบเทียบการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล
จำแนกตามสายงานรับผิดชอบ

การรับรู้การสนับสนุนจาก องค์กร	สายงานหลัก (n=126)		สายงานสนับสนุน (n=269)		t	p
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
ด้านจิตอารมณ์	3.87	.58	3.31	.53	9.53**	.00
ด้านผลตอบแทน	3.22	.52	2.85	.55	6.28**	.00
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.62	.60	3.39	.61	3.49**	.00
ด้านความรู้ในการทำงาน และโอกาสความก้าวหน้า	3.85	.60	3.45	.69	5.85**	.00
ด้านการปฏิบัติงาน	3.52	.51	3.15	.64	6.04**	.00
รวมเฉลี่ย	3.62	.44	3.23	.46	7.83**	.00

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-23 แสดงว่าระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในทุกด้านของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามสายงานรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยมีค่าเฉลี่ยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในทุกด้านของบุคลากรสายงานหลักมากกว่าสายงานสนับสนุน

ตารางที่ 4-24 เปรียบเทียบการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล
จำแนกตามประเภทบุคลากร

การรับรู้การสนับสนุนจาก องค์การ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	MS	F	p
ด้านจิตอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	4.30	2.15	5.89**	.00
	ภายในกลุ่ม	143.20	.36		
	รวม	147.51			
ด้านผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	1.56	.78	2.45	.08
	ภายในกลุ่ม	125.01	.31		
	รวม	126.58			
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.50	.25	.64	.52
	ภายในกลุ่ม	152.11	.38		
	รวม	152.61			
ด้านความรู้ในการทำงาน และโอกาสความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	2.82	1.41	3.00	.05
	ภายในกลุ่ม	184.26	.47		
	รวม	187.08			
ด้านการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.59	.79	2.02	.13
	ภายในกลุ่ม	154.46	.39		
	รวม	156.05			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	1.42	.71	2.98	.05
	ภายในกลุ่ม	93.49	.23		
	รวม	94.92			

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-24 แสดงว่าระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านจิตอารมณ์ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามประเภทบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนในด้านผลตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความรู้ในการทำงานและโอกาสความก้าวหน้า ด้านการปฏิบัติงาน และรวมเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงได้ทำการทดสอบโดยวิธีของ LSD (ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4-25)

ตารางที่ 4-25 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามประเภทบุคลากร ในรายด้านที่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม

การรับรู้การสนับสนุน จากองค์การ	ประเภท บุคลากร				
			ข้าราชการ	พนักงาน	ลูกจ้าง
		$\bar{X}$	3.61	3.50	3.27
ด้านจิตอาารมณ์	ข้าราชการ	3.61	-	- .11	- .34*
	พนักงาน	3.50	-	-	- .23*
	ลูกจ้าง	3.27	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-25 สรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของมหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามประเภทบุคลากรที่ต่างกัน พบว่า

บุคลากรประเภทลูกจ้างกับบุคลากรประเภทข้าราชการ และบุคลากรประเภทลูกจ้างกับบุคลากรประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านจิตอาารมณ์ โดยค่าเฉลี่ยของบุคลากรประเภทข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยมีค่าเฉลี่ยที่สูงกว่าบุคลากรประเภทลูกจ้าง ส่วนบุคลากรประเภทข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัยมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านจิตอาารมณ์ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-26 เปรียบเทียบการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล
จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้การสนับสนุนจาก องค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	MS	F	p
ด้านจิตอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	2.27	1.13	3.07*	.04
	ภายในกลุ่ม	145.23	.37		
	รวม	147.51			
ด้านผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	5.09	2.54	8.21**	.00
	ภายในกลุ่ม	121.49	.31		
	รวม	126.58			
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.94	1.47	3.85*	.02
	ภายในกลุ่ม	149.67	.38		
	รวม	152.61			
ด้านความรู้ในการทำงาน และโอกาสความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	3.62	1.81	3.87*	.02
	ภายในกลุ่ม	183.46	.46		
	รวม	187.08			
ด้านการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.07	.03	.09	.91
	ภายในกลุ่ม	155.98	.39		
	รวม	156.05			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	1.99	.99	4.21*	.01
	ภายในกลุ่ม	92.92	.23		
	รวม	94.92			

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-26 แสดงว่าระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านจิตอารมณ์ ด้านผลตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความรู้ในการทำงานและโอกาสความก้าวหน้า และรวมเฉลี่ยของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามอายุการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนในด้านการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงได้ทำการทดสอบโดยวิธีของ LSD (ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4-27 ถึง 4-31)

ตารางที่ 4-27 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลที่มีอายุการทำงานที่ต่างกัน ในรายด้านจิตอาารมณ์ที่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม

การรับรู้การสนับสนุน จากองค์กร	อายุการ ทำงาน				
		ต่ำกว่า5ปี	5-10ปี	มากกว่า10ปี	
		$\bar{X}$	3.37	3.56	3.53
ด้านจิตอาารมณ์	ต่ำกว่า5ปี	3.37	-	.19*	.16*
	5-10ปี	3.56	-	-	-.03
	มากกว่า10ปี	3.53	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4- 27 สรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลที่มีอายุการทำงานที่ต่างกัน ในรายด้านจิตอาารมณ์ที่พบความแตกต่าง 2 กลุ่ม คือ บุคลากรที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีกับบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 5 ปี และบุคลากรที่มีอายุการทำงาน 5-10 ปีกับบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 5 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยบุคลากรที่มีอายุการทำงาน 5-10 ปีมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านจิตอาารมณ์มากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือบุคลากรที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี และบุคลากรที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 4-28 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของบุคลากร
มหาวิทยาลัยมหิดลที่มีอายุการทำงานที่ต่างกัน ในรายด้านผลตอบแทนที่พบ
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม

การรับรู้การสนับสนุน จากองค์กร	อายุการ ทำงาน				
			ต่ำกว่า5ปี	5-10ปี	มากกว่า10ปี
		$\bar{X}$	2.82	2.95	3.08
ด้านผลตอบแทน	ต่ำกว่า5ปี	2.82	-	.13	.26*
	5-10ปี	2.95	-	-	.13*
	มากกว่า10ปี	3.08	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-28 สรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนจาก
องค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลที่มีอายุการทำงานที่ต่างกัน ในรายด้านผลตอบแทนพบ
ความแตกต่าง 2 กลุ่มคือ บุคลากรที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีกับบุคลากรที่มีอายุ 5-10 ปี และ
บุคลากรที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีกับบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 5 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติ ($p < .05$) โดยบุคลากรที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี มีการรับรู้การสนับสนุนจาก
องค์กรด้านผลตอบแทน มากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือบุคลากรที่มีอายุ 5-10 ปี และบุคลากรที่มี
อายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 4-29 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของบุคลากร
มหาวิทยาลัยมหิดลที่มีอายุการทำงานที่ต่างกัน ในรายด้านความมั่นคงในการทำงาน
ที่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม

การรับรู้การสนับสนุน จากองค์กร	อายุการ ทำงาน				
			ต่ำกว่า5ปี	5-10ปี	มากกว่า10ปี
		$\bar{X}$	3.40	3.37	3.56
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ต่ำกว่า5ปี	3.40	-	-.03	.16*
	5-10ปี	3.37	-	-	.19*
	มากกว่า10ปี	3.56	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4- 29 สรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลที่มีอายุการทำงานที่ต่างกัน ในรายด้านความมั่นคงในการทำงาน พบความแตกต่าง 2 กลุ่มคือ บุคลากรที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีกับบุคลากรที่มีอายุ 5-10 ปี และบุคลากรที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีกับบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 5 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยบุคลากรที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความมั่นคงในการทำงานมากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ บุคลากรที่มีต่ำกว่า 5 ปี และบุคลากรที่มีอายุการทำงานอายุ 5-10 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 4-30 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลที่มีอายุการทำงานที่ต่างกัน ในราย ด้านความรู้ในการทำงาน และโอกาสความก้าวหน้าที่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม

การรับรู้การสนับสนุน จากองค์การ	อายุการ ทำงาน				
			ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		$\bar{X}$	3.45	3.55	3.67
ด้านความรู้ในการทำงาน และ โอกาสความก้าวหน้า	ต่ำกว่า 5 ปี	3.45	-	.10	.22*
	5-10 ปี	3.55	-	-	.12
	มากกว่า 10 ปี	3.67	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4- 30 สรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลที่มีอายุการทำงานที่ต่างกัน ในรายด้านความรู้ในการทำงานและโอกาสความก้าวหน้า พบความแตกต่าง 1 กลุ่มคือ บุคลากรที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีกับบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 5 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยบุคลากรที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความรู้ในการทำงานและโอกาสความก้าวหน้ามากกว่าบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 5 ปี

ตารางที่ 4-31 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของบุคลากร
มหาวิทยาลัยมหิดลที่มีอายุการทำงานที่ต่างกัน ในรวมเฉลี่ยที่พบความแตกต่าง
ระหว่างกลุ่ม

การรับรู้การสนับสนุน จากองค์การ	อายุการ ทำงาน				
		ต่ำกว่า5ปี	5-10ปี	มากกว่า10ปี	
		$\bar{X}$	3.26	3.34	3.43
รวมเฉลี่ย	ต่ำกว่า5ปี	3.26	-	.08	.17*
	5-10ปี	3.34	-	-	.09
	มากกว่า10ปี	3.43	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-31 สรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลที่มีอายุการทำงานที่ต่างกัน ในรวมเฉลี่ยพบความแตกต่าง 1 กลุ่มคือ
บุคลากรที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีกับบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 5 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติ ($p < .05$) โดยบุคลากรที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ
รวมเฉลี่ยมากกว่าบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 5 ปี

3.2 ผลการศึกษาสภาพปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล

ตารางที่ 4-32 เปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามเพศ

การรับรู้ความยุติธรรมใน องค์การ	เพศชาย(n=138)		เพศหญิง(n=257)		t	p
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
ด้านผลตอบแทน	3.06	.68	3.14	.68	-1.18	.23
ด้านกระบวนการ	3.41	.85	3.30	.76	1.19	.23
ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ระหว่างผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.63	.75	3.51	.71	2.08	.21
ด้านระบบ	3.38	.67	3.34	.64	2.12	.17
รวมเฉลี่ย	3.37	.65	3.33	.62	1.44	.15

จากตารางที่ 4-32 แสดงว่าระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามเพศโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-33 เปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล
จำแนกตามอายุ

การรับรู้ความยุติธรรม ในองค์การ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	MS	F	p
ด้านผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	.97	.24	.52	.71
	ภายในกลุ่ม	182.49	.46		
	รวม	183.46			
ด้านกระบวนการ	ระหว่างกลุ่ม	2.04	.51	.80	.52
	ภายในกลุ่ม	247.57	.63		
	รวม	249.61			
ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ต่อกันระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2.86	.71	1.19	.31
	ภายในกลุ่ม	234.29	.60		
	รวม	237.15			
ด้านระบบ	ระหว่างกลุ่ม	1.32	.33	.77	.54
	ภายในกลุ่ม	168.11	.43		
	รวม	169.44			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	.53	.13	.33	.85
	ภายในกลุ่ม	157.21	.40		
	รวม	157.74			

จากตารางที่ 4-33 แสดงว่าระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากร
มหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-34 เปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล
จำแนกตามสายงานรับผิดชอบ

การรับรู้ความยุติธรรมใน องค์กร	สายงานหลัก		สายงานสนับสนุน		t	p
	(n=124)		(n=91)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
ด้านผลตอบแทน	3.28	.74	3.03	.63	3.44**	.00
ด้านกระบวนการ	3.74	.61	3.15	.80	8.00**	.00
ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ระหว่างผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.93	.69	3.27	.72	8.57**	.00
ด้านระบบ	3.51	.58	3.18	.66	4.99**	.00
รวมเฉลี่ย	3.62	.53	3.16	.62	7.51**	.00

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-34 แสดงว่าระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การในทุกด้านของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามสายงานรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยมีค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การในทุกด้านของบุคลากรสายงานหลักมากกว่าสายงานสนับสนุน

ตารางที่ 4-35 เปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล
จำแนกตามประเภทบุคลากร

การรับรู้ความยุติธรรมใน องค์การ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	MS	F	p
ด้านผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	1.00	.50	1.07	.34
	ภายในกลุ่ม	182.46	.46		
	รวม	183.46			
ด้านกระบวนการ	ระหว่างกลุ่ม	2.75	1.37	2.30	.10
	ภายในกลุ่ม	234.39	.59		
	รวม	237.15			
ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	4.80	2.40	3.84*	.02
	ภายในกลุ่ม	244.81	.62		
	รวม	249.61			
ด้านระบบ	ระหว่างกลุ่ม	.96	.48	1.11	.32
	ภายในกลุ่ม	168.48	.43		
	รวม	169.44			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	1.99	.99	2.50	.08
	ภายในกลุ่ม	155.74	.39		
	รวม	157.74			

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-35 แสดงว่าระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามประเภทบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนในด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการ ด้านระบบและรวมเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงได้ทำการทดสอบโดยวิธีของ LSD ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4-36

ตารางที่ 4-36 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากร
มหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามประเภทบุคลากร ในรายด้านที่พบความแตกต่าง
ระหว่างกลุ่ม

การรับรู้ความยุติธรรมใน องค์การ	ประเภท บุคลากร				
			ข้าราชการ	พนักงาน	ลูกจ้าง
		$\bar{X}$	3.43	3.37	3.09
ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อ กันระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา	ข้าราชการ	3.43	-	-0.06	-.34*
	พนักงาน	3.37	-	-	-.28*
	ลูกจ้าง	3.09	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-36 สรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ
ของมหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามประเภทบุคลากรที่ต่างกัน พบว่า

บุคลากรประเภทข้าราชการกับบุคลากรประเภทลูกจ้างและบุคลากรประเภทพนักงาน
มหาวิทยาลัยกับบุคลากรประเภทลูกจ้าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) จำนวน
1 ด้าน คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาโดยค่าเฉลี่ยของ
บุคลากรประเภทข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยมีค่าเฉลี่ยที่สูงกว่าบุคลากรประเภทลูกจ้าง
ส่วนบุคลากรประเภทข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัยมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ
ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-37 เปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล
จำแนกตามอายุการทำงาน

การรับรู้ความยุติธรรมใน องค์การ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	MS	F	p
ด้านผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	.07	.03	.07	.92
	ภายในกลุ่ม	183.39	.46		
	รวม	183.46			
ด้านกระบวนการ	ระหว่างกลุ่ม	2.49	1.25	1.98	.13
	ภายในกลุ่ม	247.11	.63		
	รวม	249.61			
ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ระหว่างผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	1.17	.58	.97	.37
	ภายในกลุ่ม	235.98	.60		
	รวม	237.15			
ด้านระบบ	ระหว่างกลุ่ม	.31	.15	.36	.69
	ภายในกลุ่ม	169.13	.43		
	รวม	169.44			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	.70	.35	.88	.41
	ภายในกลุ่ม	157.03	.40		
	รวม	157.74			

จากตารางที่ 4-37 แสดงว่าระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากร
มหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามอายุการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.3 ผลการศึกษาสภาพปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล

ตารางที่ 4-38 เปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามเพศ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี	เพศชาย(n=138)		เพศหญิง(n=257)		t	p
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น	2.88	.54	3.07	.63	-2.98**	.00
ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น	3.13	.56	3.10	.55	.50	.61
ด้านการอดทนอดกลั้น	2.53	.85	2.44	.78	.99	.31
ด้านการสำนึกในหน้าที่	2.96	.58	2.94	.55	.26	.79
ด้านการให้ความร่วมมือ	2.69	.61	2.75	.57	-.84	.39
รวมเฉลี่ย	2.84	.50	2.86	.44	-.45	.64

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-38 แสดงว่าระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยมีค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นของเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ส่วนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านการอดทนอดกลั้น ด้านการสำนึกในหน้าที่ ด้านการให้ความร่วมมือ และรวมเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-39 เปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร
มหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามอายุ

พฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดี	แหล่งความ แปรปรวน	SS	MS	F	p
ด้านการให้ ความช่วยเหลือผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	5.06	1.26	3.49**	.00
	ภายในกลุ่ม	141.38	.36		
	รวม	146.44			
ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	.95	.23	.75	.55
	ภายในกลุ่ม	122.90	.31		
	รวม	123.85			
ด้านการอดทน อดกลั้น	ระหว่างกลุ่ม	5.72	1.43	2.22	.06
	ภายในกลุ่ม	250.29	.64		
	รวม	256.01			
ด้านการสำนึกในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	4.14	1.03	3.28*	.01
	ภายในกลุ่ม	123.00	.31		
	รวม	127.14			
ด้านการให้ความร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	9.64	2.41	7.35**	.00
	ภายในกลุ่ม	127.88	.32		
	รวม	137.52			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	2.43	.60	2.89*	.02
	ภายในกลุ่ม	82.05	.21		
	รวม	84.48			

*p < .05

จากตารางที่ 4-39 แสดงว่าระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้
ความช่วยเหลือผู้อื่น และด้านการให้ความร่วมมือ ด้านการสำนึกในหน้าที่ และรวมเฉลี่ยของบุคลากร
มหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ (p < .05) ส่วนในด้านการ
คำนึงถึงผู้อื่นและด้านการอดทนอดกลั้นไม่แตกต่างกัน

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงได้ทำการทดสอบโดยวิธีของ LSD (ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4-40 ถึง 4-43)

ตารางที่ 4-40 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลที่มีอายุต่างกัน ในรายด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นที่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม

พฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การ	อายุ		ต่ำกว่า 25 ปี	25-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	40 ปี ขึ้นไป
		$\bar{X}$	3.01	3.11	3.04	2.80	3.06
ด้านการให้	ต่ำกว่า 25 ปี	3.01	-	.10	.03	-.21	.05
ความช่วยเหลือ	25-30 ปี	3.11	-	-	-.07	-.31*	-.05
ผู้อื่น	31-35 ปี	3.04	-	-	-	-.24*	.02
	36-40 ปี	2.80	-	-	-	-	.26*
	40 ปีขึ้นไป	3.06	-	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4- 40 สรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลที่มีอายุต่างกัน ในรายด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นที่พบความแตกต่างทั้งหมด 3 กลุ่ม คือ บุคลากรที่มีอายุ 25-30 ปีกับบุคลากรที่มีอายุ 36-40 ปี และบุคลากรที่มีอายุ 31-35 ปีกับบุคลากรที่มีอายุ 36-40 ปี และบุคลากรที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไปกับบุคลากรที่มีอายุ 36-40 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยบุคลากรที่มีอายุ 25-30 ปี มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นมากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือบุคลากรที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป, 31-35 ปี, ต่ำกว่า 25 ปี และ 36-40 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 4-41 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร
มหาวิทยาลัยมหิดลที่มีอายุต่างกัน ในรายด้านการให้ความร่วมมือ ที่พบความแตกต่าง
ระหว่างกลุ่ม

พฤติกรรมกา รเป็นสมาชิกที่ ดีขององค์กร	อายุ						40ปี
		ต่ำกว่า25 ปี	25-30ปี	31-35ปี	36-40ปี	ขึ้นไป	
		$\bar{X}$	2.62	2.74	2.73	2.49	2.93
ด้านการให้ ความร่วมมือ	ต่ำกว่า 25 ปี	2.62	-	.12	.11	-.13	.31*
	25-30ปี	2.74	-	-	-.01	-.25*	.19*
	31-35ปี	2.73	-	-	-	-.24*	.20*
	36-40ปี	2.49	-	-	-	-	.44*
	40ปีขึ้นไป	2.93	-	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4- 41 สรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลที่มีอายุต่างกัน ในรายด้านการให้ความร่วมมือ พบความ
แตกต่างทั้งหมด 6 กลุ่ม คือบุคลากรที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไปกับบุคลากรที่มีอายุ 36-40 ปี, 31-35 ปี,
25-30 ปี และต่ำกว่า 25 ปี และบุคลากรที่มีอายุ 25-30 ปีกับบุคลากรที่มีอายุ 36-40 ปี และบุคลากรที่มี
อายุ 31-45 ปีกับ 36-40 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยบุคลากรที่มีอายุ 40 ปี
ขึ้นไปมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือมากเป็นอันดับหนึ่ง
รองลงมาคือบุคลากรที่มีอายุ 25-30 ปี และ 31-35 ปี, ต่ำกว่า 25 ปี และ 36-40 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 4-42 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากร
มหาวิทยาลัยมหิดลที่มีอายุต่างกัน ในรายด้านการสำนึกในหน้าที่ที่พบความแตกต่าง
ระหว่างกลุ่ม

พฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร	อายุ						40ปี ขึ้นไป
		ต่ำกว่า 25 ปี	25-30ปี	31-35ปี	36-40ปี		
		$\bar{X}$	2.75	2.82	2.96	3.01	3.05
ด้านการสำนึก ในหน้าที่	ต่ำกว่า 25 ปี	2.75	-	.07	.21	.26*	.30*
	25-30ปี	2.82	-	-	.14	.19*	.23*
	31-35ปี	2.96	-	-	-	.05	.09
	36-40ปี	3.01	-	-	-	-	.04
	40ปีขึ้นไป	3.05	-	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4- 42 สรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลที่มีอายุต่างกัน ในรายด้านการสำนึกในหน้าที่ พบความ
แตกต่างทั้งหมด 4 กลุ่ม คือบุคลากรที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไปกับบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี และบุคลากร
ที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป กับบุคลากรที่มีอายุ 25-30 ปี และบุคลากรที่มีอายุ 36-40 ปีกับบุคลากรที่มีอายุ
ต่ำกว่า 25 ปี และบุคลากรที่มีอายุ 36-40 ปีกับบุคลากรที่มีอายุ 25-30 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติ ($p < .05$) โดยบุคลากรที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้าน
การสำนึกในหน้าที่มากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือบุคลากรที่มีอายุ 36-40 ปี และ 31-35 ปี, 25-30 ปี
และต่ำกว่า 25 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 4-43 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากร
มหาวิทยาลัยมหิดลที่มีอายุต่างกัน ในรวมเฉลี่ยที่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม

พฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ ดีขององค์กร	อายุ						40ปี ขึ้นไป
		ต่ำกว่า 25 ปี	25-30ปี	31-35ปี	36-40ปี		
		$\bar{X}$	2.77	2.88	2.87	2.73	2.94
รวมเฉลี่ย	ต่ำกว่า 25 ปี	2.77	-	.11	.10	-.04	.17
	25-30ปี	2.88	-	-	-.01	-.15*	.06
	31-35ปี	2.87	-	-	-	-.14*	.07
	36-40ปี	2.73	-	-	-	-	.21*
	40ปีขึ้นไป	2.94	-	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4- 43 สรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลที่มีอายุต่างกัน ในรวมเฉลี่ยพบความแตกต่างทั้งหมด
3 กลุ่ม คือบุคลากรที่มีอายุ 36-40 ปีกับบุคลากรที่มีอายุ 25-30 ปี และบุคลากรที่มีอายุ 36-40 ปีกับ
บุคลากรที่มีอายุ 31-35 ปี และบุคลากรที่มีอายุ 36-40 ปีกับบุคลากรที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยบุคลากรที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์กรรวมเฉลี่ยมากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือบุคลากรที่มีอายุ 31-35 ปี, 25-30 ปี, ต่ำกว่า
25 ปี และ 36-40 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 4-44 เปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล
จำแนกตามสายงานรับผิดชอบ

พฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดี	สายงานหลัก (n=124)		สายงานสนับสนุน (n=91)		t	p
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
ด้านการให้ความ ช่วยเหลือผู้อื่น	2.93	.53	3.04	.63	-1.76	.07
ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น	3.30	.45	3.02	.58	5.10**	.00
ด้านการอดทนอดกลั้น	2.62	.72	2.40	.83	2.54*	.01
ด้านสำนึกในหน้าที่	3.01	.48	2.92	.60	1.47	.14
ด้านการให้ความร่วมมือ	2.78	.55	2.70	.60	1.13	.25
รวมเฉลี่ย	2.93	.38	2.82	.49	2.36*	.01

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-44 แสดงว่าระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการ
คำนึงถึงผู้อื่น ด้านการอดทนอดกลั้นและรวมเฉลี่ยของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตาม
สายงานรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสายงานหลักมากกว่าสายงานสนับสนุน
ส่วนด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ด้านสำนึกในหน้าที่ ด้านการให้ความร่วมมือ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-45 เปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล
จำแนกตามประเภทบุคลากร

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี	แหล่งความแปรปรวน	SS	MS	F	p
ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	1.97	.98	2.67	.07
	ภายในกลุ่ม	144.47	.36		
	รวม	146.44			
ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	7.73	3.86	13.06**	.00
	ภายในกลุ่ม	116.11	.29		
	รวม	123.85			
ด้านการอดทนอดกลั้น	ระหว่างกลุ่ม	10.19	5.09	8.13**	.00
	ภายในกลุ่ม	245.81	.62		
	รวม	256.01			
ด้านสำนึกในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	5.15	2.57	8.27**	.00
	ภายในกลุ่ม	121.99	.31		
	รวม	127.14			
ด้านการให้ความร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	7.82	3.91	11.81**	.00
	ภายในกลุ่ม	129.70	.33		
	รวม	137.52			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	5.09	2.55	12.59**	.00
	ภายในกลุ่ม	79.38	.20		
	รวม	84.48			

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-45 แสดงว่าระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านการอดทนอดกลั้น ด้านสำนึกในหน้าที่ ด้านการให้ความร่วมมือ และรวมเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนในด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นไม่แตกต่างกัน

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงได้ทำการทดสอบโดยวิธีของ LSD (ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4-46 ถึง 4-50)

ตารางที่ 4-46 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร
มหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามประเภทบุคลากร ในรายด้านการคำนึงถึงผู้อื่นที่พบ
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม

พฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การ	ประเภท บุคลากร				
			ข้าราชการ	พนักงาน	ลูกจ้าง
		$\bar{X}$	3.29	3.11	2.84
ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น	ข้าราชการ	3.29	-	-.18*	-.45*
	พนักงาน	3.11	-	-	-.27*
	ลูกจ้าง	2.84	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-46 สรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามประเภทบุคลากร ในรายด้านการคำนึงถึงผู้อื่น
ที่พบความแตกต่างทั้งหมด 3 กลุ่ม คือ ข้าราชการกับลูกจ้าง และข้าราชการกับพนักงาน
มหาวิทยาลัย และพนักงานมหาวิทยาลัยกับลูกจ้าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)
โดยข้าราชการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น มากเป็นอันดับ
หนึ่ง รองลงมาคือพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้าง ตามลำดับ

ตารางที่ 4-47 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามประเภทบุคลากร ในรายด้านอดทนอดกลั้นที่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ประเภทบุคลากร				
			ข้าราชการ	พนักงาน	ลูกจ้าง
		$\bar{X}$	2.76	2.40	2.32
ด้านการอดทนอดกลั้น	ข้าราชการ	2.76	-	-.36*	-.44*
	พนักงาน	2.40	-	-	-.08
	ลูกจ้าง	2.32	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-47 สรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามประเภทบุคลากร ในรายด้านการอดทนอดกลั้น พบความแตกต่างทั้งหมด 2 กลุ่ม คือ ข้าราชการกับลูกจ้าง และข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยข้าราชการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการอดทนอดกลั้นมากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างตามลำดับ

ตารางที่ 4-48 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามประเภทบุคลากร ในรายด้านการสำนึกในหน้าที่ที่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ประเภทบุคลากร				
			ข้าราชการ	พนักงาน	ลูกจ้าง
		$\bar{X}$	2.96	3.02	2.69
ด้านการสำนึกในหน้าที่	ข้าราชการ	2.96	-	.06	-.27*
	พนักงาน	3.02	-	-	-.33*
	ลูกจ้าง	2.69	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-48 สรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามประเภทบุคลากร ในรายด้านการสำนึกในหน้าที่ พบความแตกต่างทั้งหมด 2 กลุ่ม คือ ข้าราชการกับลูกจ้าง และพนักงานมหาวิทยาลัยกับลูกจ้าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยพนักงานมหาวิทยาลัยมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการสำนึกในหน้าที่มากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือข้าราชการและลูกจ้าง ตามลำดับ

ตารางที่ 4-49 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามประเภทบุคลากร ในรายด้านการให้ความร่วมมือที่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	ประเภทบุคลากร				
			ข้าราชการ	พนักงาน	ลูกจ้าง
		$\bar{X}$	2.93	2.71	2.48
ด้านการให้ความร่วมมือ	ข้าราชการ	2.93	-	-.22*	-.45*
	พนักงาน	2.71	-	-	-.23*
	ลูกจ้าง	2.48	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-49 สรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามประเภทบุคลากร ในรายด้านการให้ความร่วมมือ พบความแตกต่างทั้งหมด 3 กลุ่ม คือ ข้าราชการกับลูกจ้าง และข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานมหาวิทยาลัยกับลูกจ้าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยบุคลากรประเภทข้าราชการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือ มากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้าง ตามลำดับ

ตารางที่ 4-50 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากร
มหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามประเภทบุคลากร ในรวมเฉลี่ยที่พบความแตกต่าง
ระหว่างกลุ่ม

พฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การ	ประเภท บุคลากร				
			ข้าราชการ	พนักงาน	ลูกจ้าง
		$\bar{X}$	3.01	2.85	2.64
รวมเฉลี่ย	ข้าราชการ	3.01	-	-.16*	-.37*
	พนักงาน	2.85	-	-	-.21*
	ลูกจ้าง	2.64	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-50 สรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามประเภทบุคลากร ในรวมเฉลี่ย พบความแตกต่าง
ทั้งหมด 3 กลุ่ม คือ ข้าราชการกับลูกจ้าง และข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงาน
มหาวิทยาลัยกับลูกจ้าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยบุคลากรประเภทข้าราชการ
มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การรวมเฉลี่ย มากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือพนักงาน
มหาวิทยาลัยและลูกจ้าง ตามลำดับ

ตารางที่ 4-51 เปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล
จำแนกตามอายุการทำงาน

พฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดี	แหล่งความ แปรปรวน	SS	MS	F	p
ด้านการให้ ความช่วยเหลือผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	2.17	1.08	2.94	.05
	ภายในกลุ่ม	144.27	.36		
	รวม	146.44			
ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	.08	.04	.13	.87
	ภายในกลุ่ม	123.77	.31		
	รวม	123.85			
ด้านการอดทน อดกลั้น	ระหว่างกลุ่ม	.59	.29	.45	.63
	ภายในกลุ่ม	255.41	.65		
	รวม	256.01			
ด้านสำนึกในหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	3.92	1.96	6.23**	.00
	ภายในกลุ่ม	123.22	.31		
	รวม	127.14			
ด้านการให้ความร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	.93	.46	1.34	.26
	ภายในกลุ่ม	136.59	.34		
	รวม	137.52			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	.00	.00	.01	.98
	ภายในกลุ่ม	84.48	.21		
	รวม	84.48			

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-51 แสดงว่าระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการสำนึกในหน้าที่ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามอายุการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนในด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านการอดทนอดกลั้น ด้านการให้ความร่วมมือ และรวมเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน

เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงได้ทำการทดลองโดยวิธีของ LSD (ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4-52)

ตารางที่ 4-52 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหิดลที่มีอายุการทำงานต่างกัน ในรายด้านที่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม

พฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กร	อายุการ ทำงาน		ต่ำกว่า5ปี	5-10ปี	มากกว่า10ปี
		$\bar{X}$	2.89	2.83	3.06
ด้านสำนึกในหน้าที่	ต่ำกว่า5ปี	2.89	-	-.06	.17*
	5-10ปี	2.83	-	-	.23*
	มากกว่า10ปี	3.06	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-52 สรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของมหาวิทยาลัยมหิดลที่มีอายุการทำงานต่างกัน พบว่า

บุคลากรที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี กับบุคลากรที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และบุคลากรที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี กับบุคลากรที่มีอายุการทำงาน 5-10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านสำนึกในหน้าที่ โดยค่าเฉลี่ยของบุคลากรที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยที่สูงกว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และ 5-10 ปี ส่วนบุคลากรที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และบุคลากรที่มีอายุการทำงาน 5-10 ปี ไม่แตกต่างกัน

4. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ตารางที่ 4-53 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร					โดยรวม
	การให้ความช่วยเหลือ	การคำนึงถึงผู้อื่น	การอดทนอดกลั้น	การสำนึกในหน้าที่	การให้ความร่วมมือ	
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	.18**	.42**	.24**	.20**	.29**	.32**
ด้านจิตอาสามณ์	.13**	.41**	.25**	.14**	.28**	.28**
ด้านผลตอบแทน	.05	.18**	.09	.00	.22**	.11*
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	.16**	.29**	.23**	.20**	.14**	.25**
ด้านความรู้ในการทำงานและโอกาสความก้าวหน้า	.14**	.28**	.11*	.12*	.19**	.22**
ด้านปฏิบัติงาน	.24**	.44**	.28**	.31**	.30**	.41**

** $p < .01$

จากตารางที่ 4-53 พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .32 โดยที่การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านจิตอาสามณ์ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความรู้ในการทำงานและโอกาสความก้าวหน้า และด้านการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์สูงสุดกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ส่วนการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านผลตอบแทนจะมีความสัมพันธ์สูงสุดกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความร่วมมือ

ตารางที่ 4-54 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การขององค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล

การรับรู้ความยุติธรรม ในองค์การ	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ					โดยรวม
	การให้ความ ช่วยเหลือ	การคำนึง ถึงผู้อื่น	การ อดทน อดกลั้น	การสำนึก ในหน้าที่	การให้ ความร่วมมือ	
การรับรู้ความยุติธรรม ในองค์การ	.16**	.43**	.20**	.17**	.25**	.30**
ด้านผลตอบแทน	.12*	.22**	.13**	.16**	.22**	.23**
ด้านกระบวนการ	.15**	.44**	.19**	.18**	.20**	.29**
ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ต่อกันระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชา	.12*	.37**	.17**	.07	.19**	.20**
ด้านระบบ	.18**	.45**	.21**	.19**	.26**	.32**

** $p < .01$

จากตารางที่ 4-54 พบว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .30 โดยที่การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ด้านกระบวนการ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านระบบมีความสัมพันธ์สูงสุดกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ส่วนการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน จะมีความสัมพันธ์สูงสุดกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในด้านการให้ความร่วมมือ

ตารางที่ 4-55 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับการรับรู้ความยุติธรรม
ในองค์การขององค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล

การรับรู้ การสนับสนุน จากองค์การ	ด้าน ผลตอบแทน	ด้าน กระบวนการ	ด้านการมี ปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชา	ด้าน ระบบ	โดยรวม
การรับรู้การสนับสนุน จากองค์การ	.56**	.70**	.71**	.75**	.78**
ด้านจิตอาารมณ์	.51**	.69**	.69**	.67**	.74**
ด้านผลตอบแทน	.49**	.43**	.48**	.53**	.55**
ด้านความมั่นคงในการ ทำงาน	.19**	.28**	.32**	.35**	.33**
ด้านความรู้ในการ ทำงานและโอกาส ความก้าวหน้า	.43**	.56**	.57**	.57**	.62**
ด้านปฏิบัติงาน	.56**	.70**	.67**	.75**	.77**

* $p < .01$

จากตารางที่ 4-55 พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .78 โดยที่การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านผลตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความรู้ในการทำงานและโอกาสความก้าวหน้า และด้านการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์สูงสุดกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านระบบ ส่วนการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านจิตอาารมณ์มีความสัมพันธ์สูงสุดกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

5. ผลการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้วยองค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

5.1 การทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้วยองค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล

ตารางที่ 4-56 ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้วยองค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ

ลำดับ	ตัวแปร	R	R ²	Adjusted R Square	F	p
1	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการปฏิบัติงาน	.41	.17	.16	80.67	.00**
2	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านผลตอบแทน	.42	.18	.17	43.71	.00**

** p < .01

จากตารางที่ 4-56 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่าตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ คือการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการปฏิบัติงานและด้านผลตอบแทน โดยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการปฏิบัติงานสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 17 แต่เมื่อเพิ่มตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านผลตอบแทนเข้าไปจะสามารถเพิ่มความสามารถในการทำนาย โดยตัวแปรทั้งสองสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 18

ตารางที่ 4-57 รูปแบบสมการในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้วย
องค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

ลำดับ	ตัวแปร	B	SE B	Beta	t	p
1	การรับรู้การสนับสนุนจาก องค์กรด้านการปฏิบัติงาน	1.57	.17	.41	8.98	.00**
	ค่าคงที่	73.21	4.08		17.91	.00**
2	การรับรู้การสนับสนุนจาก องค์กรด้านการปฏิบัติงาน	1.82	.20	.47	8.99	.00**
	การรับรู้การสนับสนุนจาก องค์กรด้านผลตอบแทน	-.63	.26	-.12	-2.40	.00**
	ค่าคงที่	78.76	4.67		16.85	.00**

** p < .01

จากตารางที่ 4-57 สามารถสร้างเป็นสมการที่ใช้ทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์กร ดังสมการต่อไปนี้

ลำดับที่ 1

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร = $73.21 + 1.57$ (การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร
ด้านการปฏิบัติงาน)

ลำดับที่ 2

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร = $78.76 + 1.82$ (การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร
ด้านการปฏิบัติงาน) - .63 (การรับรู้การสนับสนุน
จากองค์กรด้านผลตอบแทน)

5.2 การทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้วยองค์ประกอบของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การขององค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล

ตารางที่ 4-58 ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้วยองค์ประกอบของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

ลำดับ	ตัวแปร	R	R ²	Adjusted R Square	F	p
1	การรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบ	.32	.10	.10	44.69	.00**

** p < .01

จากตารางที่ 4-58 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่าตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ คือ การรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบ โดยการรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 10

ตารางที่ 4-59 รูปแบบสมการในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้วยองค์ประกอบของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

ลำดับ	ตัวแปร	B	SE B	Beta	t	p
1	การรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบ	1.02	.15	.32	6.68	.00**
	ค่าคงที่	82.35	4.10		20.06	.00**

** p < .01

จากตารางที่ 4-59 สามารถสร้างเป็นสมการที่ใช้ทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การดังสมการต่อไปนี้

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ = 82.35 + 1.02 (การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านระบบ)