

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กรณีศึกษา: มหาวิทยาลัยมหิดล มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล ด้วยองค์ประกอบของ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความยุติธรรม ในองค์กร

การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล ประกอบด้วย ข้าราชการจำนวน พนักงานมหาวิทยาลัยมหิดล และลูกจ้าง จำนวนทั้งสิ้น 395 คน โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามาเน่ และในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้ได้สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างตามต้องการ เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

แบบสอบถามส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบ แบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ สายงานรับผิดชอบ ประเภทบุคลากร อายุการทำงาน จำนวน 5 ข้อ

แบบสอบถามส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามจากการศึกษารวบรวมแปล และปรับปรุงเพิ่มเติมจากงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้แก่ ไอเซนเบิร์กเกอร์ และคณะ (Eisenberger et al., 1986, p. 502, 2001, p. 45) และ โรห์เดส และคณะ (Rhoades et al., 2001, p. 828) เพื่อวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งประกอบ 5 ด้าน โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 33 ข้อ

เกี่ยวข้องได้แก่ มอร์แมน (Moorman, 1991, p. 850), นีฮอฟ และมอร์แมน (Niehoff & Moorman, 1993, p. 541) และภัทรนถน พันธุ์สีดา (2543, หน้า 142-143) เพื่อวัดระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ซึ่งประกอบ 4 ด้าน โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 34 ข้อ

แบบสอบถามส่วนที่ 4 แบบสอบถามวัดระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามจากการศึกษารวบรวมแปล และปรับปรุงเพิ่มเติมจากงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้แก่ ออร์แกน (Organ, 1991), นีฮอฟ และมอร์แมน (Niehoff & Moorman, 1993, p. 542) และสมิท, ออร์แกน และเนียร์ (Smith, Organ & Near, 1983, p. 657) เพื่อวัดระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งประกอบ 5 ด้าน โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 33 ข้อ

ผู้วิจัยหาคุณภาพของเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามไปให้นักศึกษาปริญญาโท สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งมีประสบการณ์ในการทำงาน จำนวน 15 ท่าน เป็นผู้พิจารณาข้อความ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio: CVR) ของลอว์เช่ (Lawshe, 1975, pp. 563-575) และได้มีการหาค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามโดยการหาค่าสถิติ (t - test) ข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป ถือว่ามีอำนาจจำแนกสูง อยู่ในเกณฑ์ใช้ได้ และข้อคำถามใดที่มีค่าสถิติต่ำกว่า 1.75 จะถูกตัดข้อคำถามนั้นทิ้งไป ส่วนในการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยการหาความสอดคล้องภายในของค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาช (Cronbach, 1990, pp. 202-204)

ผลจากการวิเคราะห์พบว่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

แบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ข้อคำถามจำนวน 33 ข้อ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .94

แบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ข้อคำถามจำนวน 34 ข้อ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .97

แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ข้อคำถามจำนวน 33 ข้อ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .87

ในการทดสอบสมมติฐานใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ กำหนดระดับนัยสำคัญ ($p < .05$) โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สายงานรับผิดชอบ ประเภทบุคลากร อายุการทำงาน ใช้สถิติ ความถี่ และร้อยละ เพื่อสรุปคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา
2. อธิบายระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. ทดสอบสมมติฐานที่ 1 โดยการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรส่วนบุคคลกับ

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยสถิติที่ใช้คือ t -test แบบ Independent และ F -test (One-way ANOVA)

4. ทดสอบสมมติฐานที่ 2, 3 และ 4 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยสถิติที่ใช้คือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

5. ทดสอบสมมติฐานที่ 5 การวิเคราะห์เพื่อพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้วยองค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร โดยสถิติที่ใช้คือการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.1 จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรเพศชายมีจำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 34.90 และบุคลากรเพศหญิงจำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 65.10

1.2 จำแนกตามอายุ พบว่าบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 5.90 อายุระหว่าง 25-30 ปี มีจำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 25.60 อายุระหว่าง 31-35 ปี มีจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 18.70 อายุระหว่าง 36-40 ปี มีจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 และอายุ 40 ปีขึ้นไป มีจำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 27.30

1.3 จำแนกตามสายงานรับผิดชอบ พบว่า บุคลากรสายงานหลักมีจำนวน 126 คน คิดเป็น ร้อยละ 31.90 และบุคลากรสายสนับสนุนมีจำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 68.10

1.4 จำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า บุคลากรที่เป็นข้าราชการมีจำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 24.10 บุคลากรที่เป็นพนักงานมีจำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 60 และบุคลากรที่เป็นลูกจ้างมีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 15.90

1.5 จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีจำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 30.40 บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี มีจำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 25.80 และบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีจำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 43.80

2. วิเคราะห์ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับดังนี้คือ ด้านความรู้ในการทำงานและโอกาสความก้าวหน้า ด้านจิตอาสามณ์ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านปฏิบัติงาน และด้านผลตอบแทน

ผลการศึกษาสภาพปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร พบว่าบุคลากรที่มีอายุ สายงานรับผิดชอบ ประเภทบุคลากร อายุการทำงาน ต่างกันมีระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลแตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีเพศต่างกัน จะมีระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลไม่แตกต่างกัน รายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรแตกต่างกัน

การทดสอบความแตกต่างด้วยการทดสอบค่าทีแบบอิสระ สรุปได้ว่า เมื่อจำแนกการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรออกมาตามเพศของบุคลากร บุคลากรเพศชายและหญิง มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในแต่ละด้าน ไม่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านผลตอบแทน ด้านความรู้ในการทำงานและ โอกาสความก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านจิตอาสามณ์ และด้านการปฏิบัติงาน

2.2 บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีการรับรู้สนับสนุนจากองค์กรแตกต่างกัน

การทดสอบความแตกต่างด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่าเมื่อจำแนกการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรออกมาตามอายุของบุคลากร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านผลตอบแทน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของ LSD พบความแตกต่างเป็นรายคู่ดังนี้คือ บุคลากรที่มีอายุ 25-30 ปี กับบุคลากรที่มีอายุ 36-40 ปี และบุคลากรที่มีอายุ 25-30 ปี กับบุคลากรที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป โดยบุคลากรที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านผลตอบแทนมากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือบุคลากรที่มีอายุ 36-40 ปี, 31-35 ปี, 25-30 ปีและต่ำกว่า 25 ปีตามลำดับ

2.3 บุคลากรที่มีสายงานบังคับบัญชาต่างกันมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรแตกต่างกัน

การทดสอบความแตกต่างด้วยการทดสอบค่าทีแบบอิสระ สรุปได้ว่า เมื่อจำแนกการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรออกมาตามสายงานบังคับบัญชา บุคลากรสายงานหลักและสายงานสนับสนุนมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในทุกด้านแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านจิตอาสามณ์ ด้านผลตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความรู้

ในการทำงานและโอกาสความก้าวหน้า และด้านการปฏิบัติงาน โดยบุคลากรสายงานหลักจะมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมากกว่าสายสนับสนุน

2.4 ประเภทบุคลากรต่างกันมีการรับรู้สนับสนุนจากองค์การแตกต่างกัน

การทดสอบความแตกต่างด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่าเมื่อจำแนกการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การออกตามประเภทบุคลากร พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านจิตอารมณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของ LSD บุคลากรประเภทลูกจ้างกับบุคลากรประเภทข้าราชการ และบุคลากรประเภทลูกจ้างกับบุคลากรประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยค่าเฉลี่ยของบุคลากรประเภทข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยมีค่าเฉลี่ยที่สูงกว่าบุคลากรประเภทลูกจ้าง ส่วนบุคลากรประเภทข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัยมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านจิตอารมณ์ไม่แตกต่างกัน

2.5 บุคลากรที่มีอายุการทำงานต่างกันมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การแตกต่างกัน

การทดสอบความแตกต่างด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่า เมื่อจำแนกการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การตามอายุการทำงานพบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านผลตอบแทน ด้านจิตอารมณ์ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความรู้ในการทำงานและโอกาสความก้าวหน้าและรวมเฉลี่ย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของ LSD พบว่า

2.5.1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านจิตอารมณ์ พบความแตกต่าง 2 กลุ่มคือ บุคลากรที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีกับบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 5 ปี และบุคลากรที่มีอายุการทำงาน 5-10 ปีกับบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 5 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยบุคลากรที่มีอายุการทำงาน 5-10 ปีมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านจิตอารมณ์มากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือบุคลากรที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี และบุคลากรที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ตามลำดับ

2.5.2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านผลตอบแทน พบความแตกต่าง 2 กลุ่มคือ บุคลากรที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีกับบุคลากรที่มีอายุ 5-10 ปี และบุคลากรที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีกับบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 5 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยบุคลากรที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านผลตอบแทนมากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือบุคลากรที่มีอายุ 5-10 ปี และบุคลากรที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ตามลำดับ

2.5.3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความมั่นคงในการทำงานพบความแตกต่าง 2 กลุ่มคือ บุคลากรที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีกับบุคลากรที่มีอายุ 5-10 ปี

และบุคลากรที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีกับบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 5 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยบุคลากรที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความมั่นคงในการทำงานมากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 5 ปี และบุคลากรที่มีอายุการทำงาน 5-10 ปี ตามลำดับ

2.5.4 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความรู้ในการทำงานและโอกาสความก้าวหน้า พบความแตกต่าง 1 กลุ่มคือ บุคลากรที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีกับบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 5 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยบุคลากรที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความรู้ในการทำงานและโอกาสความก้าวหน้ามากกว่าบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 5 ปี

2.5.5 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การโดยรวมเฉลี่ย พบความแตกต่าง 1 กลุ่ม คือ บุคลากรที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีกับบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 5 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยบุคลากรที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การโดยรวมเฉลี่ยมากกว่าบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 5 ปี

3. วิเคราะห์ระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

ระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับดังนี้ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านกระบวนการด้านระบบ และด้านผลตอบแทน

ผลการศึกษาสภาพปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อความยุติธรรมในองค์การ พบว่าบุคลากรที่มีสายงานรับผิดชอบ ประเภทบุคลากร ต่างกันมีระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลแตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีเพศ อายุ และอายุการทำงานต่างกันจะมีระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลไม่แตกต่างกัน รายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การแตกต่างกัน

จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการทดสอบค่าทีแบบอิสระ สรุปได้ว่า เมื่อจำแนกการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การออกตามเพศของบุคลากร บุคลากรเพศชายและหญิงมีรับรู้ความยุติธรรมในองค์การในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านระบบ

3.2 บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การแตกต่างกัน

จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่าเมื่อจำแนกการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การออกตามอายุ บุคลากรมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านระบบ

3.3 บุคลากรที่มีสายงานบังคับบัญชาต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การแตกต่างกัน

จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการทดสอบค่าทีแบบอิสระ สรุปได้ว่าเมื่อจำแนกการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การออกตามสายงานบังคับบัญชา พบว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การในทุก ๆ ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ไม่ว่าจะเป็นการรับรู้ความยุติธรรม ด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านระบบ โดยบุคลากรสายงานหลักจะมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การในทุกด้าน ๆ มากกว่าสายงานสนับสนุน

3.4 ประเภทบุคลากรที่ต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมองค์การแตกต่างกัน

จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวสรุปได้ว่าเมื่อจำแนกการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การออกตามประเภทบุคลากร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของ LSD พบความแตกต่างเป็นรายคู่ดังนี้ คือ บุคลากรประเภทข้าราชการกับบุคลากรประเภทลูกจ้าง และบุคลากรประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยกับบุคลากรประเภทลูกจ้าง ส่วนบุคลากรประเภทข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน โดยจากผลการวิจัยบุคลากรประเภทข้าราชการมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชามากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือบุคลากรประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างตามลำดับ

3.5 บุคลากรที่มีอายุการทำงานต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การแตกต่างกัน

จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวสรุปได้ว่าเมื่อจำแนกการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การออกตามอายุการทำงานบุคลากรมีการรับรู้ความยุติธรรม

ในองค์การแต่ละด้านไม่แตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการ ด้านมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และ ด้านระบบ

4. วิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยการรับรู้ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับสูง โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ด้านการสำนึก ในหน้าที่ ด้านการให้ความร่วมมือ ส่วนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการอดทน ออกล้นอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการศึกษาสภาพปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อความยุติธรรมในองค์การ พบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุ สายงานรับผิดชอบ ประเภทบุคลากร อายุการทำงาน ต่างกันมีระดับการรับรู้ความยุติธรรม ในองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลแตกต่างกัน รายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1 บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการทดสอบค่าทีแบบอิสระ สรุปได้ว่า เมื่อจำแนก ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การออกตามเพศของบุคลากร พบว่าพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยบุคลากรเพศหญิงจะมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ ผู้อื่นมากกว่าเพศชาย

4.2 บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่า เมื่อจำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามอายุของบุคลากร พบว่าพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ด้านการสำนึกในหน้าที่ ด้านการให้ความ ร่วมมือและรวมเฉลี่ย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) และเมื่อเปรียบเทียบความ แตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของ LSD พบว่า

4.2.1 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น พบความแตกต่างทั้งหมด 3 กลุ่ม คือ บุคลากรที่มีอายุ 25-30 ปีกับบุคลากรที่มีอายุ 36-40 ปี และ บุคลากรที่มีอายุ 31-35 ปีกับบุคลากรที่มีอายุ 36-40 ปี และบุคลากรที่มีอายุ 36-40 ปีกับบุคลากรที่มี อายุ 40 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยบุคลากรที่มีอายุ 25-30 ปี มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นมากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือบุคลากรที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป, 31-35 ปี, ต่ำกว่า 25 ปี และ 36-40 ปี ตามลำดับ

4.2.2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือ พบความแตกต่างทั้งหมด 6 กลุ่ม คือบุคลากรที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไปกับบุคลากรที่มีอายุ 36-40 ปี, 31-35 ปี, 25-30 ปี และต่ำกว่า 25 ปี และบุคลากรที่มีอายุ 25-30 ปีกับบุคลากรที่มีอายุ 36-40 ปี และบุคลากรที่มีอายุ 31-45 ปีกับ 36-40 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยบุคลากรที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือมากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือบุคลากรที่มีอายุ 25-30 ปี และ 31-35 ปี, ต่ำกว่า 25 ปี และ 36-40 ปี ตามลำดับ

4.2.3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการสำนึกในหน้าที่ พบความแตกต่างทั้งหมด 4 กลุ่ม คือบุคลากรที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไปกับบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี และบุคลากรที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไปกับบุคลากรที่มีอายุ 25-30 ปี และบุคลากรที่มีอายุ 36-40 ปีกับบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี และบุคลากรที่มีอายุ 36-40 ปีกับบุคลากรที่มีอายุ 25-30 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยบุคลากรที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไปมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการสำนึกในหน้าที่มากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือบุคลากรที่มีอายุ 36-40 ปี, 31-35 ปี, 25-30 ปี และต่ำกว่า 25 ปี ตามลำดับ

4.2.4 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การรวมเฉลี่ย พบความแตกต่างทั้งหมด 3 กลุ่ม คือบุคลากรที่มีอายุ 36-40 ปีกับบุคลากรที่มีอายุ 25-30 ปี และบุคลากรที่มีอายุ 36-40 ปีกับบุคลากรที่มีอายุ 31-35 ปี และบุคลากรที่มีอายุ 36-40 ปีกับบุคลากรที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยบุคลากรที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการสำนึกในหน้าที่มากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือบุคลากรที่มีอายุ 31-35 ปี, 25-30 ปี, ต่ำกว่า 25 ปี และ 36-40 ปี ตามลำดับ

4.3 บุคลากรที่มีสายงานรับผิดชอบต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน

จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการทดสอบค่าทีแบบอิสระ สรุปได้ว่าเมื่อจำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การตามสายงานรับผิดชอบ พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านการอดทนอดกลั้น และรวมเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยบุคลากรสายงานหลักจะมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่นและด้านการอดทนอดกลั้นมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุน

4.4 ประเภทบุคลากรต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน

จากผลการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่าเมื่อจำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การออกตามประเภทบุคลากร พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านการอดทนอดกลั้น ด้านสำนึกในหน้าที่

ด้านการให้ความร่วมมือและรวมเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของ LSD พบว่า

4.4.1 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น พบความแตกต่างทั้งหมด 3 กลุ่ม คือ ข้าราชการกับลูกจ้างและข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานมหาวิทยาลัยกับลูกจ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยข้าราชการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่นมากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้าง ตามลำดับ

4.4.2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการอดทนอดกลั้นพบความแตกต่างทั้งหมด 2 กลุ่ม คือ ข้าราชการกับลูกจ้าง และข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยข้าราชการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการอดทนอดกลั้น มากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้าง ตามลำดับ

4.4.3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการสำนึกในหน้าที่พบความแตกต่างทั้งหมด 2 กลุ่ม คือ ข้าราชการกับลูกจ้าง และพนักงานมหาวิทยาลัยกับลูกจ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยพนักงานมหาวิทยาลัยมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการสำนึกในหน้าที่มากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือข้าราชการและลูกจ้าง ตามลำดับ

4.4.4 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือ พบความแตกต่างทั้งหมด 3 กลุ่ม คือ ข้าราชการกับลูกจ้าง และข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานมหาวิทยาลัยกับลูกจ้าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยบุคลากรประเภทข้าราชการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือ มากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้าง ตามลำดับ

4.4.5 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การรวมเฉลี่ย พบความแตกต่างทั้งหมด 3 กลุ่ม คือ ข้าราชการกับลูกจ้าง และข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานมหาวิทยาลัยกับลูกจ้าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยบุคลากรประเภทข้าราชการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การรวมเฉลี่ย มากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้าง ตามลำดับ

4.5 บุคลากรที่มีอายุการทำงานต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน

จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่าเมื่อจำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การออกตามประเภทบุคลากร พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านสำนึกในหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) และเมื่อ

เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของ LSD พบว่า ในด้านการสำนึกในหน้าที่พบความแตกต่าง 2 กลุ่ม คือ บุคลากรที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปีกับบุคลากรที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และบุคลากรที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี กับบุคลากรที่มีอายุการทำงาน 5-10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยบุคลากรที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการสำนึกในหน้าที่มากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือบุคลากรที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และ 5-10 ปี ตามลำดับ

5. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล

จากการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .32 โดยที่การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านจิตอาารมณ์ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความรู้ในการทำงานและโอกาสความก้าวหน้า และด้านการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์สูงสุดกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ส่วนการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านผลตอบแทนจะมีความสัมพันธ์สูงสุดกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือ

6. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล

จากการศึกษาพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .30 โดยที่การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ด้านกระบวนการ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านระบบมีความสัมพันธ์สูงสุดกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ส่วนการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทนจะมีความสัมพันธ์สูงสุดกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในด้านการให้ความร่วมมือ

7. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล

จากการศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .78 โดยที่การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านผลตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความรู้ในการทำงานและโอกาสความก้าวหน้า และด้านการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์สูงสุดกับ

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านระบบ ส่วนการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านจิตอาารมณั
มีความสัมพันธ์สูงสุดกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่าง
ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

8. ผลการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้วยองค์ประกอบของการรับรู้
การสนับสนุนจากองค์การและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ

จากการทดสอบด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) จากผลการศึกษา พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์การ คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทน และ
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านระบบ โดยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการ
ปฏิบัติงานสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ ร้อยละ 17 แต่เมื่อเพิ่ม
ตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านผลตอบแทน จะสามารถเพิ่มความสามารถใน
การพยากรณ์ให้มากขึ้นโดยจะสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 18 สำหรับตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรม
ในองค์การด้านระบบจะสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 10

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 5-1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน	
1.การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ	ยอมรับสมมติฐานบางส่วน
สมมติฐานย่อยที่ 1.1 บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้
สมมติฐานย่อยที่ 1.2 บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การแตกต่างกัน	ยอมรับตามสมมติฐานบางส่วน
สมมติฐานย่อยที่ 1.3 บุคลากรที่มีสายงานบังคับบัญชาต่างกันมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ แตกต่างกัน	ยอมรับตามสมมติฐานทั้งหมด
สมมติฐานย่อย ที่ 1.4 ประเภทบุคลากรต่างกันมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การต่างกัน	ยอมรับตามสมมติฐานบางส่วน
สมมติฐานย่อยที่ 1.5 บุคลากรที่มีอายุการทำงานต่างกันมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การแตกต่างกัน	ยอมรับตามสมมติฐานบางส่วน
2. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ	ยอมรับสมมติฐานบางส่วน
สมมติฐานย่อยที่ 1.1 บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้
สมมติฐานย่อยที่ 1.2 บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้
สมมติฐานย่อยที่ 1.3 บุคลากรที่มีสายงานบังคับบัญชาต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การต่างกัน	ยอมรับตามสมมติฐานทั้งหมด
สมมติฐานย่อยที่ 1.4 ประเภทบุคลากรที่ต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การแตกต่างกัน	ยอมรับตามสมมติฐานบางส่วน

ตารางที่ 5-1 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
สมมติฐานย่อยที่ 1.5 บุคลากรที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้
3.พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	ยอมรับตามสมมติฐานบางส่วน
สมมติฐานย่อยที่ 1.1 บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน	ยอมรับตามสมมติฐานบางส่วน
สมมติฐานย่อยที่ 1.2 บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน	ยอมรับตามสมมติฐานบางส่วน
สมมติฐานย่อยที่ 1.3 บุคลากรที่มีสายงานรับผิดชอบต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน	ยอมรับตามสมมติฐานบางส่วน
สมมติฐานย่อยที่ 1.4 ประเภทบุคลากรต่างกันมีพฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน	ยอมรับตามสมมติฐานบางส่วน
สมมติฐานย่อยที่ 1.5 บุคลากรที่มีอายุการทำงานต่างกันมี พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน	ยอมรับตามสมมติฐานบางส่วน
สมมติฐานที่ 2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การ	ยอมรับตามสมมติฐานทั้งหมด
สมมติฐานที่ 3 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การ	ยอมรับตามสมมติฐานทั้งหมด
สมมติฐานที่ 3 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การ	ยอมรับตามสมมติฐานทั้งหมด
สมมติฐานที่ 4 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ	ยอมรับตามสมมติฐานทั้งหมด
สมมติฐานที่ 5 องค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนจาก องค์การ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ มีอย่างน้อย 1 องค์ประกอบ สามารถใช้เป็นตัวพยากรณ์พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	ยอมรับตามสมมติฐานทั้งหมด

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการอภิปรายตามลำดับผลการวิจัย ดังนี้
สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีแตกต่างกัน

1. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ

สมมติฐานที่ 1.1 บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การแตกต่างกัน
ผลการทดสอบปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการทดสอบค่าทีแบบอิสระ สรุปได้ว่า เมื่อจำแนก
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การออกมาตามเพศของบุคลากร บุคลากรเพศชายและหญิงมี
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นการรับรู้การสนับสนุน
จากองค์การด้านผลตอบแทน ด้านความรู้ในการทำงานและโอกาสความก้าวหน้า ด้านความมั่นคง
ในการทำงาน ด้านจิตอาสามณ์และด้านการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสังคมไทยในปัจจุบัน
เพศหญิงและเพศชายนั้นมีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ซึ่งอาจเนื่องจากการได้รับอิทธิพลจากชาติ
ตะวันตก ส่งผลทำให้เพศหญิงได้รับการยอมรับและมีศักดิ์ศรีทัดเทียมกับเพศชาย ดังนั้นในปัจจุบัน
องค์การต่าง ๆ จึงปฏิบัติต่อบุคลากรทั้งเพศชายและหญิงโดยให้สิทธิเท่าเทียมกันและอยู่ใน
สภาพแวดล้อมเดียวกันจึงทำให้บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ
ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นุชชดา ตันต์เดชรัตน์ (2549, หน้า 82)
เกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)
สำนักงานใหญ่ ที่กล่าวว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันจะมีการรับรู้การสนับสนุนขององค์การ
ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานทั้งเพศชายและหญิงต่างก็มีสภาพแวดล้อมในการทำงาน
วัฒนธรรมองค์การ นโยบายของธนาคารในลักษณะเดียวกัน จึงทำให้การรับรู้การสนับสนุนของ
องค์การ ไม่มีความแตกต่างกันและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของโรเดส และไอเซนเบอร์เกอร์
(Rhoades & Eisenberger, 2002, pp. 708) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การจาก
70 การวิจัย จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ มีความสัมพันธ์น้อยมากต่อการรับรู้
การสนับสนุนจากองค์การ

สมมติฐานที่ 1.2 บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีการรับรู้สนับสนุนจากองค์การแตกต่างกัน
ผลการทดสอบยอมรับตามสมมติฐานบางส่วน

จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่าเมื่อ
จำแนกการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การออกมาตามอายุของบุคลากร การรับรู้การสนับสนุนจาก
องค์การด้านผลตอบแทนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยเฉพาะบุคลากรที่มีอายุ
25-30 ปี กับบุคลากรที่มีอายุ 36-40 ปี และบุคลากรที่มีอายุ 25-30 ปี กับบุคลากรที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป

โดยบุคลากรที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไปมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านผลตอบแทนมากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือบุคลากรที่มีอายุ 36-40 ปี, 31-35 ปี, 25-30 ปี และต่ำกว่า 25 ปี ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีอายุมาก จะมีประสบการณ์ในการทำงานและอยู่กับองค์กรมาเป็นเวลานาน จึงทำให้สั่งสมการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มาเป็นเวลานาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโรเดส และ ไอเซนเบอร์เกอร์ (Rhoades & Eisenberger, 2002, pp. 701) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจาก 70 งานวิจัย จากการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีอายุงานมาก จะมีความรู้สึกที่ดีต่อการกระทำต่าง ๆ ที่ตนเองได้รับจากองค์กร โดยสิ่งเหล่านี้จะสะสมและทำให้พนักงานที่มีอายุงานมากมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับสูง

สมมติฐานที่ 1.3 บุคลากรที่มีสายงานบังคับบัญชาต่างกันมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร แตกต่างกัน ผลการทดสอบยอมรับตามสมมติฐานทั้งหมด

จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการทดสอบค่าทีแบบอิสระ สรุปได้ว่า เมื่อจำแนกการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรออกตามสายงานบังคับบัญชา บุคลากรสายงานหลักและสายงานสนับสนุนมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ไม่ว่าจะเป็นการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านผลตอบแทน ด้านความรู้ในการทำงาน และโอกาสความก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านจิตอาสามณ์ ด้านการปฏิบัติงาน และรวมเฉลี่ย โดยบุคลากรสายงานหลักจะมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมากกว่าสายสนับสนุน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสายงานหลักจะประกอบด้วยบุคลากรที่เป็นอาจารย์ และแพทย์ ซึ่งบุคลากรกลุ่มนี้มักมีตำแหน่งทางวิชาการ ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบและค่าตอบแทนที่สูงกว่า สายงานสนับสนุน นอกจากนี้บุคลากรสายงานหลักยังมีภาระหน้าที่อื่น ๆ เช่น การเขียนหนังสือ หรืองานวิจัยต่าง ๆ อีกทั้งปัจจุบันมหาวิทยาลัยสนับสนุนทุนการศึกษาต่อให้กับบุคลากรสายงานหลักเพื่อยกระดับมาตรฐานการศึกษาของมหาวิทยาลัย ซึ่งทั้งหมดนี้ส่งผลทำให้บุคลากรในสายงานหลักมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโรเดส และ ไอเซนเบอร์เกอร์ (Rhoades and Eisenberger, 2002, pp. 700-701) กล่าวว่า รางวัลและสภาพการทำงานซึ่งประกอบไปด้วย การยอมรับและเห็นคุณค่า ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง ความมั่นคงในการทำงาน และการฝึกอบรม สิ่งเหล่านี้มีผลต่อระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

สมมติฐานที่ 1.4 ประเภทบุคลากรต่างกันมีการรับรู้สนับสนุนจากองค์กรแตกต่างกัน ผลการทดสอบยอมรับตามสมมติฐานบางส่วน

จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่าเมื่อจำแนกการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรออกตามประเภทบุคลากร พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านจิตอาสามณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยเฉพาะบุคลากรประเภทลูกจ้างกับบุคลากรประเภทข้าราชการและบุคลากรประเภทลูกจ้างกับบุคลากรประเภท

พนักงานมหาวิทยาลัย โดยบุคลากรประเภทข้าราชการมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ บุคลากรประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรประเภทลูกจ้างจะเป็นบุคลากรที่ยังไม่ได้รับการบรรจุเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและมีสิทธิและผลประโยชน์ที่ได้รับต่ำกว่าบุคลากรประเภทข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย จึงเป็นกลุ่มที่มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับต่ำกว่า ไม่ว่าจะเป็นการรับรู้เรื่องการยอมรับ เห็นถึงคุณค่า และความสำคัญ รวมทั้งการยกย่องให้เกียรติ ซึ่งสอดคล้องกับออร์แกน (Organ, 1990) กล่าวว่า ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม อธิบายว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณ ซึ่งส่งเสริมให้พนักงานเกิดพฤติกรรมที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยพฤติกรรมดังกล่าวอาจเป็นพฤติกรรมนอกเหนือไปจากบทบาทหน้าที่ตามปกติ ทั้งนี้ทั้งฝ่ายองค์กรและพนักงานจะต้องมีการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันอย่างสมดุลแต่ถ้าเมื่อใดเขาเกิดความรู้สึกว่าสิ่งที่เขาทำเพื่อองค์กรกับสิ่งที่องค์กรตอบแทนให้กับเขาไม่สมดุลกันแล้ว เขาอาจจะไม่แสดงพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอีกต่อไป

สมมติฐานที่ 1.5 บุคลากรที่มีอายุการทำงานต่างกันมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรแตกต่างกัน ผลการทดสอบยอมรับตามสมมติฐานบางส่วน

จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่าเมื่อจำแนกการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรตามอายุการทำงาน พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านผลตอบแทน ด้านจิตอาสามณ์ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความรู้ในการทำงานและ โอกาสความก้าวหน้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ทั้งนี้เนื่องจากอายุการทำงานเป็นคุณลักษณะที่มีความสัมพันธ์ ต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เช่น พนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยจะมีความรู้สึกไม่พอใจต่อองค์กรและมีแนวโน้มลาออกจากงานสูง ส่วนพนักงานที่มีอายุการทำงานมากจะมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในระดับสูงมีความพอใจต่อการกระทำและสิ่งต่าง ๆ ที่ได้รับจากองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของโรเดส และไอเซนเบอร์เกอร์ (Rhoades & Eisenberger, 2002) พบว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานมากจะมีความรู้สึกที่ดีต่อการกระทำต่าง ๆ ที่ตนเองได้รับจากองค์กร โดยจะมีระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรสูง

2. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

สมมติฐานที่ 1.1 บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรแตกต่างกัน ผลการทดสอบปฏิเสธสมมติฐาน

จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการทดสอบค่าทีแบบอิสระ สรุปได้ว่า เมื่อจำแนกการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรออกตามเพศของบุคลากร บุคลากรเพศชายและหญิงมีรับรู้

ความยุติธรรมในองค์การในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชาและด้านระบบ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในกระบวนการทำงานของมหาวิทยาลัยมหิดล ไม่ว่าจะเป็นระบบการประเมินผลงาน การเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งงานจะมีการพิจารณาโดยยึด ผลงานและสมรรถนะ (Competency) ของพนักงานเป็นหลัก ดังนั้นบุคลากรทั้งเพศชายและหญิง ต่างก็ได้รับการปฏิบัติตามกฎหมายที่เดียวกันจึงเป็นผลทำให้บุคลากรทั้งเพศชายและหญิงต่างรับรู้ ความยุติธรรมในองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กัทธอนัน พันธ์สุธิดา (2543, หน้า 105) พบว่า พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ โดยรวม และแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งอาจเนื่องมาจากองค์การต่างๆ ให้การยอมรับในเรื่องของ ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างเพศ พนักงานที่มีผลการ ปฏิบัติงานดีไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือหญิงองค์การก็จะตอบแทนการทำงานให้แก่พนักงานใน สัดส่วนที่สมดุลกับสิ่งที่บุคลากรได้ทำประโยชน์แก่องค์การ และสอดคล้องกับการศึกษาของ อัจฉรา ศรีแก้วดารา (2549) ศึกษาเรื่องการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานของ องค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในองค์การ: กรณีศึกษาสถาบันส่งเสริม การสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จากการศึกษพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีการรับรู้ ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การแตกต่างกัน ผลการทดสอบปฏิเสธสมมติฐาน

จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่า เมื่อจำแนกการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การออกตามอายุของบุคลากร พบว่ามีการรับรู้ความ ยุติธรรมในองค์การแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านระบบ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากมหาวิทยาลัยมหิดลได้มีการปรับเปลี่ยนจาก มหาวิทยาลัยของรัฐไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ซึ่งทำให้นโยบายการบริหารได้มีการ ปรับเปลี่ยนโดยมีการนำนโยบายการบริหารงานเพื่อสร้างความเท่าเทียมกันภายในองค์การมาใช้ ซึ่งจะเห็นได้จากการประเมินผลงานของบุคลากรได้มีการเปลี่ยนมาใช้ในการประเมินผลงานควบคู่ไป กับการประเมินสมรรถนะ โดยในระบบนี้จะพิจารณาผลงานและสมรรถนะของบุคลากรเป็นหลัก ดังนั้นไม่ว่าบุคลากรจะมีอายุน้อยหรืออายุมากก็จะได้รับการประเมินภายใต้กฎหมายที่เดียวกัน ทำให้บุคลากรทุกช่วงอายุมีความเชื่อมั่นในความยุติธรรมในองค์การเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ การศึกษาของอัจฉรา ศรีแก้วดารา (2549) ศึกษาเรื่องการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการ

ปฏิบัติงานขององค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในองค์การ: กรณีศึกษา สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 บุคลากรที่มีสายงานบังคับบัญชาต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การต่างกัน ผลการทดสอบยอมรับสมมติฐานทั้งหมด

จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการทดสอบค่าทีแบบอิสระ สรุปได้ว่าเมื่อจำแนกการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การออกตามสายงานบังคับบัญชา พบว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การในทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ไม่ว่าจะเป็นการรับรู้ความยุติธรรม ด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านระบบ โดยบุคลากรสายงานหลักจะมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การในทุกด้านมากกว่าสายงานสนับสนุน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรสายงานหลักส่วนใหญ่จะเป็นอาจารย์ ซึ่งในบางส่วนก็มีตำแหน่งในด้านการบริหารองค์การ ดังนั้นบุคลากรกลุ่มนี้จะเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับงานด้านบริหาร รวมทั้งร่วมกำหนดนโยบาย และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ภายในองค์การ ดังนั้น การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การจึงเป็นสิ่งที่บุคลากรสายงานหลักตระหนักถึงและร่วมสร้างให้เกิดแก่องค์การจึงเป็นผลทำให้บุคลากรสายงานหลักรับรู้ความยุติธรรมในองค์การได้มากกว่า ซึ่งสอดคล้องบางส่วนกับการวิจัยของ ภัทรนุญ พันธุ์สีดา (2543, หน้า 106-107) ที่พบว่าพนักงานสายงานหลักมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การในด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาแตกต่างกัน โดยพนักงานในสายงานหลักรับรู้ว่าผู้บังคับบัญชาในสายงานของตนได้มีการหารือเกี่ยวกับงานที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติก่อนที่จะตัดสินใจในผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งยังคำนึงถึงความคิดเห็นและยอมรับฟังเหตุผลของผู้ใต้บังคับบัญชาอีกด้วย

สมมติฐานที่ 1.4 ประเภทบุคลากรที่ต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมองค์การแตกต่างกัน ผลการทดสอบยอมรับสมมติฐานบางส่วน

จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวสรุปได้ว่าเมื่อจำแนกการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การออกตามประเภทบุคลากร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยเฉพาะบุคลากรประเภทข้าราชการกับบุคลากรประเภทลูกจ้าง และบุคลากรประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยกับบุคลากรประเภทลูกจ้าง ส่วนบุคลากรประเภทข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย มีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน โดยจากผลการวิจัยบุคลากรประเภทข้าราชการมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่าง

ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชามากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือบุคลากรประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างตามลำดับ ทั้งนี้อาจมีความเกี่ยวเนื่องกับระดับการศึกษาเนื่องจากบุคลากรประเภทข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยจะเป็นกลุ่มที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่าลูกจ้าง จึงได้รับการยอมรับทั้งในด้านความรู้ความสามารถรวมทั้งได้รับมอบหมายงานสำคัญ ๆ เป็นประจำ จึงอาจทำให้บุคลากรประเภทลูกจ้างมีความรู้สึกมีความสำคัญน้อยต่อผู้บังคับบัญชารวมทั้งไม่ได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถของตน จึงเป็นผลทำให้บุคลากรกลุ่มนี้มีระดับการรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับต่ำกว่ากลุ่มอื่น ๆ และสอดคล้องกับแนวคิดของเชพเพิร์ด ลีวิกกี และมินตัน (Sheppard, Lewicki, & Minton, 1992, p. 12) ได้กล่าวว่า การรับรู้ความยุติธรรมตั้งอยู่บนหลักพื้นฐานของหลักความสมดุลซึ่งเป็นการเปรียบเทียบคุณค่าของสิ่งที่ตนลงทุน ผลที่ตนเองได้รับกับบุคคลอื่นที่ทำงานเหมือนกับตนเอง ซึ่งถ้าพนักงานให้คุณค่าของสิ่งที่ตนลงทุนมากแต่รับรู้ว่าสิ่งที่ตอบแทนกลับมามีค่าน้อยจะทำให้พนักงานรับรู้ถึงความไม่ยุติธรรมที่เกิดขึ้นในองค์การแต่ถ้าพนักงานให้คุณค่าของสิ่งที่ตนเองลงทุนมากและรับรู้ว่าสิ่งที่ตอบแทนกลับมามีคุณค่ามากเช่นเดียวกันกับสิ่งที่ตนเองลงทุนไป จะทำให้พนักงานรับรู้ถึงความยุติธรรมในองค์การ

สมมติฐานที่ 1.5 บุคลากรที่มีอายุการทำงานต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การแตกต่างกัน ผลการทดสอบปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการทดสอบความแตกต่างด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวสรุปได้ว่าเมื่อจำแนกการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การออกตามอายุการทำงานบุคลากรมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การแต่ละด้านไม่แตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการ ด้านมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านระบบ ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าในเรื่องดังกล่าวอาจมีความเกี่ยวเนื่องกับระบบบริหารงานที่ได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปซึ่งเห็นได้ชัดเจนว่าในช่วง 1 ปีที่ผ่านมาทั้งในระบบการประเมินผลงาน กระบวนการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และเป็นระบบที่ส่งเสริม การสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้นกว่าระบบเดิม อีกทั้งองค์การได้มีการสร้างช่องทางในการชี้แจงถึงความเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างการยอมรับให้เกิดขึ้นต่อบุคลากรทุกคน จึงมีผลให้บุคลากรที่มีอายุการทำงานต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อัจฉรา ศรีแก้วดารา (2549) ศึกษาเรื่องการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในองค์การ: กรณีศึกษาสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

3. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

สมมติฐานที่ 1.1 บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน ผลการทดสอบยอมรับสมมติฐานบางส่วน

การทดสอบความแตกต่างด้วยการทดสอบค่าทีแบบอิสระ สรุปได้ว่า เมื่อจำแนกการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การออกตามเพศของบุคลากร พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยบุคลากรเพศหญิงจะมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นมากกว่าเพศชาย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเพศหญิงเป็นเพศหญิงมีความอ่อนไหวและถูกปลูกฝังในเรื่องการดูแล เอาใจใส่บุคคลรอบข้างมากกว่าเพศชาย จึงอาจมีผลที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประไพพร สิงหเดชา (2539, หน้า 94) ศึกษาคุณลักษณะบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาข้าราชการกรมคุมประพฤติ จากการศึกษาพบว่าข้าราชการกรมคุมประพฤติที่มีเพศต่างกันจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นแตกต่างกัน โดยข้าราชการหญิงมีระดับความช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่สูงกว่าข้าราชการชาย

สมมติฐานที่ 1.2 บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน ผลการทดสอบยอมรับสมมติฐานบางส่วน

การทดสอบความแตกต่างด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่าเมื่อจำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การออกตามอายุของบุคลากร พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ด้านการสำนึกในหน้าที่ และด้านการให้ความร่วมมือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยจากการศึกษาพบว่าบุคลากรที่มีอายุสูงขึ้นจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นและด้านการให้ความร่วมมือ ด้านการสำนึกในหน้าที่สูงขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎีการแลกเปลี่ยนของเบลลา (Blau, 1964 อ้างถึงใน สนธยา พลศรี, 2545, หน้า 88-90) ได้ให้แนวคิดของหลักการแลกเปลี่ยนโดยพบว่ายิ่งหากบุคคลใดได้ทำการแลกเปลี่ยนรางวัลกับบุคคลอื่นบ่อยครั้งมากขึ้นเพียงใด โอกาสที่ความผูกพันระหว่างกันจะเกิดมากยิ่งขึ้น และความผูกพันนี้จะกำหนดกิจกรรมแลกเปลี่ยนของเขาสองที่จะติดตามมา เมื่อแลกเปลี่ยนรางวัลกันนานและบ่อยครั้งก็จะสร้างความผูกพันระหว่างกันหรือความผูกพันต่างตอบแทนขึ้น ซึ่งโดยทั่วไปในสังคมจะมีบรรทัดฐานแห่งการตอบแทนกัน (Norm of Reciprocity) ที่บังคับให้บุคคลตอบแทนสิ่งที่ผู้อื่นให้อยู่แล้ว ทำให้ความสัมพันธ์นี้ยืนยาวยิ่งขึ้นและสอดคล้องกับงานวิจัยของ นนทกานต์ วุฒิอารีย์ (2547, หน้า 70-72) ที่พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการช่วยเหลือผู้อื่น และด้านการสำนึกในหน้าที่แตกต่างกัน โดยพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุมากจะมี

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นและด้านการสำนึกในหน้าที่สูงขึ้นด้วย นอกจากนี้จากผลศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยพบความไม่สอดคล้องบางส่วนในบุคลากรที่มีช่วงอายุ 36-40 ปี ที่มีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นและด้านการให้ความร่วมมืออยู่ในระดับต่ำที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากช่วงวัยนี้เป็นช่วงวัยที่ต้องรับผิดชอบทางครอบครัวเพิ่มมากขึ้นทั้งในแง่การทุ่มเทเวลาให้กับครอบครัวและการดูแลบุตร ทำให้ช่วงเวลาทั้งหมดที่นอกเหนือไปจากเวลาการทำงานจะเป็นเวลาของครอบครัวและอาจเกิดความรู้สึกที่ว่า กิจกรรมขององค์กรที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงก็สามารถให้บุคลากรที่ยังไม่มีภาระทางครอบครัวรับผิดชอบในส่วนนี้แทนได้ จากเหตุผลดังกล่าวจึงมีส่วนทำให้บุคลากรช่วงอายุ 36-40 ปี มีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับที่ต่ำที่สุด

สมมติฐานที่ 1.3 บุคลากรที่มีสายงานรับผิดชอบต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน ผลการทดสอบยอมรับสมมติฐานบางส่วน

การทดสอบความแตกต่างด้วยการทดสอบค่าทีแบบอิสระ สรุปได้ว่าเมื่อจำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตามสายงานรับผิดชอบ พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่นและด้านการอดทนอดกลั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยบุคลากรสายงานหลักจะมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่นและด้านการอดทนอดกลั้นมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรสายงานหลักได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในทุก ๆ ด้าน ทั้งในด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาและด้านระบบอยู่ในระดับสูงกว่าบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้บุคลากรสายงานหลักมีความพร้อมในทุก ๆ ด้านมากกว่า จึงมีความคำนึงถึงตนเองลดลงและแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่นและด้านการอดทนอดกลั้นในระดับสูงกว่าและผู้วิจัยพบว่าผลการวิจัยนี้มีความแตกต่างจากงานวิจัยของ ภัทรนฤณ พันธุ์สีดา (2543, หน้า 108) ที่พบว่าพนักงานสายงานหลักและสายงานสนับสนุนมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากการที่องค์กรแห่งนี้มีขนาดไม่ใหญ่นัก การติดต่อและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในองค์กรเป็นไปด้วยความใกล้ชิด ซึ่งมีผลให้เกิดการหล่อหลอมพฤติกรรมของพนักงานให้เป็นไปในแนวเดียวกัน แต่สำหรับผลการวิจัยของผู้วิจัยนี้องค์กรที่ทำการศึกษาคือมหาวิทยาลัยที่มีขนาดใหญ่รวมทั้งมีหลายวิทยาเขตและมีประชากรจำนวนมาก ดังนั้นความสัมพันธ์และความใกล้ชิดของทั้ง 2 สายงานจึงมีน้อยกว่า ทำให้ไม่เกิดการหล่อหลอมพฤติกรรมของบุคลากรให้เป็นไปในแนวเดียวกันดังเช่นงานวิจัยดังกล่าว

สมมติฐานที่ 1.4 ประเภทบุคลากรต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน ผลการทดสอบยอมรับสมมติฐานบางส่วน

ผลการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่าเมื่อจำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การออกตามประเภทบุคลากร พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านการอดทนอดกลั้น ด้านสำนึกในหน้าที่ ด้านการให้ความร่วมมือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยบุคลากรประเภทข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย จะมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสูงกว่าบุคลากรประเภทลูกจ้าง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรประเภทลูกจ้างมีสถานะทางสังคมและสิทธิประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ที่ต่ำกว่า บุคลากรประเภทข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย อีกทั้งยังมีปัจจัยในด้านอื่น ๆ เช่น การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านจิตอาสและรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับที่ต่ำกว่า บุคลากรประเภทข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย จึงเป็นผลทำให้บุคลากรประเภทลูกจ้างแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การในระดับที่ต่ำกว่า บุคลากรประเภทข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของหลักการแลกเปลี่ยนของเบลล์ (Blau, 1964 อ้างถึงใน สนธยา พลศรี, 2545, หน้า 88-90) ที่กล่าวว่าในความผูกพันต่างตอบแทน ถ้าหากคู่สัมพันธ์ฝ่ายหนึ่งไม่ได้ตอบแทนให้แก่อีกฝ่ายหนึ่ง ฝ่ายที่ไม่ได้รับตอบแทนก็จะแสดงความไม่เป็นมิตรแสดงความไม่พึงพอใจ ลดประโยชน์ต่ออีกฝ่ายลง เลิกความสัมพันธ์ และถ้าหากยังมีความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยนน้อยลงก็จะแสดงพฤติกรรมดังกล่าวมากขึ้น

สมมติฐานที่ 1.5 บุคลากรที่มีอายุการทำงานต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน ผลการทดสอบยอมรับสมมติฐานบางส่วน

การทดสอบความแตกต่างด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สรุปได้ว่าเมื่อจำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การออกตามประเภทบุคลากร พบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านสำนึกในหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยบุคลากรที่มีอายุการทำงานที่สูงขึ้นจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านสำนึกในหน้าที่อยู่ในระดับสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นนทกานต์ วุฒิอารีย์ (2547) ที่พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบ (General Compliance) แตกต่างกัน ซึ่งจากงานวิจัยของ ออร์แกน (1988) ได้กล่าวว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านสำนึกในหน้าที่ เป็นพฤติกรรมเดียวกัน แต่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีด้านการปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบจะมีความหมายที่กว้างกว่า ดังนั้นจากผลการวิจัยจึงมีความสอดคล้องกับงานวิจัยดังกล่าว และการที่องค์กรมหาวิทยาลัยมหิดล มีบุคลากรที่มีความเกี่ยวข้องกับ

วงการทางการแพทย์และพยาบาล ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่าสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ภายในองค์กรน่าจะมี ความใกล้เคียงกัน ทำให้ผลการวิจัยไปในทิศทางเดียวกันดังกล่าว

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผลการทดสอบยอมรับสมมติฐานทั้งหมด

การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจาก องค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในทุก ๆ ด้านอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) ไม่ว่าจะเป็นการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านการ อดทนอดกลั้น ด้านการสำนึกในหน้าที่ และด้านการให้ความร่วมมือ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการ สนับสนุนจากองค์กรของไอเซนเบอร์เกอร์ และคณะ (Eisenberger et al., 1986, p. 500) ที่กล่าวว่า พนักงานในองค์กรจะมีความเชื่อเรื่องการที่องค์กรจะตอบแทนอย่างคุ้มค่าต่อการทุ่มเทในการ ทำงานของพนักงาน รวมทั้งการให้การดูแลเอาใจใส่ แก่พนักงานมากขึ้นเพียงใด ทั้งนี้ตั้งอยู่บน พื้นฐานการแลกเปลี่ยนกันระหว่างทั้งสองฝ่าย เช่น เมื่อพนักงานรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนและ ดูแลเอาใจใส่เป็นอย่างดีจะส่งผลทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าจะต้องตอบแทนองค์กร โดยการ ทุ่มเทในการทำงาน เพื่อให้้องค์การบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งการที่พนักงานมีความรู้สึกสำนึก ในบุญคุณขององค์กรจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรและเป็นแรงผลักดันให้พนักงานมีความ ตั้งใจและทุ่มเทในการทำงานมากยิ่งขึ้นและสอดคล้องกับการศึกษาของชอร์ และเวย์น (Shore & Wayne, 1993) พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และงานวิจัยของเขายังเสนอว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร น่าจะเป็นตัวพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ดีอีกด้วย สอดคล้องกับการศึกษา ของเลไพน์ อีเรซ และจอห์นสัน (LePine, Erez, & Johnson, 2001) ได้มีการรวบรวมงานวิจัยและ นำมาวิเคราะห์ด้วยวิธีเมตา (Meta Analysis) โดยทำการศึกษากล่าวกับธรรมชาติและปัจจัยที่ส่งผล ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า ตัวแปรด้านความพึงพอใจในงาน ความผูกพัน ต่อองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับออร์แกน (Organ, 1990) กล่าวว่า ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม โดยแนวคิดการแลกเปลี่ยนทางสังคมอธิบายว่าการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กรทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณ ซึ่งส่งเสริมให้พนักงานเกิด พฤติกรรมที่จะช่วยให้้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยพฤติกรรมดังกล่าวอาจเป็นพฤติกรรม นอกเหนือไปจากบทบาทหน้าที่ตามปกติ ทั้งนี้ทั้งฝ่ายองค์กรและพนักงานจะต้องมีการแลกเปลี่ยน ซึ่งกันและกันอย่างสมดุลแต่ถ้าเมื่อใดเขาเกิดความรู้สึกว่าสิ่งที่เขาทำเพื่อองค์กรกับสิ่งที่้องค์การ ตอบแทนให้กับเขาไม่สมดุลกันแล้ว เขาอาจจะไม่แสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อีกต่อไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของเกษมสานต์ , นภาพร และจตุรงค์ (2551, หน้า 236) ศึกษา

เรื่องพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการตำรวจในฐานะตัวแปรกลางระหว่าง การรับรู้ความยุติธรรมขององค์การด้านกระบวนการและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับผล การปฏิบัติงานตามหน้าที่ จากการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ใน ทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผลการทดสอบยอมรับสมมติฐานทั้งหมด

การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในทุก ๆ ด้านอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ.01 ไม่ว่าจะเป็นด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้าน การอดทนอดกลั้น ด้านการสำนึกในหน้าที่ และด้านการให้ความร่วมมือ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย สการ์ลิกกี และ ลาตาม (Skarlicki & Latham, 1996, pp. 161-169) ศึกษาการเพิ่มพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การภายในสหภาพแรงงาน : การทดสอบทฤษฎีความยุติธรรมในองค์การ กลุ่ม ตัวอย่างทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมเป็นสมาชิกของสหภาพรัฐวิสาหกิจในกลุ่มการบริหารของ ประเทศแคนาดา ทั้งระดับบริหารและระดับปฏิบัติการ จำนวน 601 คน จากการศึกษาพบว่า การเพิ่มระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การให้แก่พนักงานมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และสอดคล้องกับงานวิจัยของนีฮอฟ และ มัวร์แมน (Niehoff & Moorman, 1993, pp. 527-556) ศึกษาความยุติธรรมในฐานะที่เป็นตัวแปรที่ ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการในการติดตามการปฏิบัติงานของพนักงานกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ศึกษาจากพนักงานและผู้จัดการทั่วไปจำนวน 213 คน ของ บริษัทแห่งหนึ่งในสหรัฐอเมริกา จากการศึกษาพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัวร์แมน (Moorman, 1991, pp. 845-855) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของพนักงานว่า ได้รับการปฏิบัติจากองค์การด้วยความยุติธรรมกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งเป็นพฤติกรรมตามกระบวนการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange) และนำทฤษฎีดุลยภาพ และทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมต่าง ๆ มาเป็นพื้นฐานในการศึกษา โดยศึกษาจากพนักงานของ บริษัทขนาดกลาง 2 แห่ง ในประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 255 คน จากการศึกษาพบว่า การรับรู้ว่ ตนเองได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และสอดคล้องกับงานวิจัยของออร์แกน และคานอฟสกี (Organ & Konosky, 1989) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความคึดต่องาน(การประเมินเกี่ยวกับงานและ ค่าตอบแทน)และภาวะอารมณ์ความรู้สึกต่องานในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การ จากการศึกษาพบว่า การรับรู้ว่าได้รับค่าจ้างอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น

มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรนฤณ พันธุ์สีดา (2548, หน้า 89-91) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรม ในองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: ศึกษากรณีพนักงานปฏิบัติการในองค์การ ของรัฐแห่งหนึ่ง จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านระบบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของพนิดา ทองเงา (2548, หน้า 71-73) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์การ การรับรู้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร และการรับรู้คุณภาพการบริการ จากผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมภายใน องค์การของพนักงาน ด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน ด้านการมี ปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สมมติฐานที่ 4 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ ความยุติธรรมในองค์การ ผลการทดสอบ ยอมรับสมมติฐานทั้งหมด

การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันพบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งพบงานวิจัยที่ใกล้เคียงคืองานวิจัยของไอเซนเบอร์เกอร์และคณะ (Eisenberger et al., 2002) พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร และงานวิจัยของฟาโซโล (Fasolo, 1995) และ ไวน์ (Wayne et al., 2002) ที่พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทนและด้านกระบวนการในองค์การมี ความสัมพันธ์กับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

ผลการศึกษาผู้วิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหิดลมีความรู้สึ กว่าทั้งการสนับสนุนจากองค์กรและความยุติธรรมในองค์การมีความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กันเพราะ การที่บุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ย่อมต้องได้รับทั้ง 2 ปัจจัยควบคู่กันไป หากบุคลากรได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในระดับสูงแต่ไม่ได้รับ การส่งเสริมด้านความยุติธรรมในองค์การ ก็ย่อมส่งผลให้ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ลดต่ำลงไป ซึ่งจากผลการศึกษาทำให้ผู้วิจัยทราบว่าทั้งการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานที่ 5 องค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร มีอย่างน้อย 1 องค์ประกอบ สามารถใช้เป็นตัวพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผลการทดสอบ ยอมรับสมมติฐานทั้งหมด

การทดสอบด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษา พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านระบบ โดยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการปฏิบัติงานสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้ร้อยละ 17 แต่เมื่อเพิ่มตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านผลตอบแทน จะสามารถเพิ่มความสามารถในการพยากรณ์ให้มากขึ้น โดยจะสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 18 สำหรับตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านระบบจะสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้ร้อยละ 10 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของของเกษมสันต์ โชติชาครพันธ์ และคณะ (2551, หน้า 236) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการตำรวจในฐานะตัวแปรกลางระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมขององค์กรด้านกระบวนการและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ จากการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสามารถในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้ร้อยละ 23 และสำหรับผลการศึกษาที่พบว่าการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรด้านระบบสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั้น สอดคล้องกับหลักความถูกต้องและการรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบของเชพเพิร์ด ลิวิกี้ และมินตัน (Sheppard, Lewicki, & Minton, 1992, pp. 38-39)

1. การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง (Responsive to Change) เป็นมาตรฐานเพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการตัดสินความยุติธรรมด้านระบบ โดยมีเป้าหมายเพื่อบรรลุถึงประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเนื่องจากเมื่อบุคคลหรือสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงระบบหรือกระบวนการควรมีการเปลี่ยนแปลงตามความจำเป็นเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยหลักของความถูกต้องในการรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบจะต้องมีความสมดุลระหว่าง ความมีเสถียรภาพ และการเปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ ความเฉื่อยชาของระบบและการเปลี่ยนแปลงโดยไม่มี การควบคุมอาจทำให้เกิดความไม่ยุติธรรมขึ้น นอกจากนี้การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงยังช่วยให้ระบบปรับตัวอยู่ได้ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

2. ความมีเสถียรภาพของระบบ (Stability) เป็นมาตรฐานเพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการตัดสินความยุติธรรมด้านระบบ โดยมีเป้าหมายเพื่อบรรลุถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เนื่องจากเสถียรภาพและความแน่นอนเป็นสิ่งที่ต้องการให้มากที่สุดในระบบ เพราะระบบจะถูกมองว่าไม่ยุติธรรมถ้าไม่สามารถใช้วิธีการแก้ปัญหาด้านกระบวนการหรือผลตอบแทนให้เหมือนกันได้ใน

สถานการณ์ที่เหมือนกัน หรือแม้ผู้กระทำจะเปลี่ยนหรือเวลาเปลี่ยนแปลงไป แต่ระบบไม่ควรจะเปลี่ยนแปลง

3. การทำให้ระบบมีความถูกต้องตามกฎหมายและสนับสนุนให้ได้รับผลประโยชน์ที่แท้จริง (Legitimizes and Sustains “Real” Interests) เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการตัดสินความยุติธรรมด้านระบบ โดยมีเป้าหมายด้านศักดิ์ศรีของความเป็นปัจเจกชน และความเป็นมนุษย์ ซึ่งระบบต่างๆ ที่ต้องการกำหนดขึ้นต้องไม่ขัดต่อกฎหมายและต้องมุ่งประโยชน์ที่แท้จริงที่บุคคลควรได้รับ

สำหรับตัวแปรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านระบบ ที่สามารถเป็นตัวแปรทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ปัจจุบันมหาวิทยาลัยมหิดลที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงจากมหาวิทยาลัยของรัฐไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ซึ่งได้เริ่มมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทั้งในเรื่องนโยบายการบริหารองค์การ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ สิทธิประโยชน์ ตลอดจนระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร จึงทำให้การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านระบบเป็นปัจจัยสำคัญอย่างมากเพราะเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงก็ย่อมสร้างความวิตกกังวลให้เกิดขึ้นกับบุคลากร ดังนั้นในช่วงเวลาที่ผู้วิจัยทำการศึกษารับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านระบบของบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับจากผลการศึกษาที่พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านระบบสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้อย่างมีนัยสำคัญ ($p < .01$) โดยจะสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การได้ร้อยละ 10 จากผลการวิจัยดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการสร้างระบบต่าง ๆ ในองค์การให้มีความมั่นคงและเสถียรภาพ รวมทั้งสร้างการสื่อสารเพื่อให้เกิดการยอมรับภายในองค์การ จึงเป็นสิ่งที่มหาวิทยาลัยมหิดลควรตระหนักและให้ความสำคัญ ทั้งนี้เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรในระบบการบริหาร แบบใหม่และสร้างความสอดคล้องภายในให้เกิดขึ้นแก่องค์การ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ในการบริหารองค์การ

1. จากผลการวิจัยที่พบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลมีระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง และมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับสูง ซึ่งองค์การควรที่จะรักษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มีอยู่ในระดับสูงไว้ โดยการให้ความสำคัญต่อการทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน สร้างระบบการทำงานที่ส่งเสริมให้พนักงานสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยองค์การควรสร้างบรรยากาศให้เอื้ออำนวยต่อการทำงานและสร้างความสัมพันธ์อันดี สร้างความสุขให้เกิดขึ้นในที่ทำงาน สนับสนุนกิจกรรมที่ต้องทำเป็นหมู่คณะ เพื่อสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นภายในองค์การ ซึ่งสิ่งนี้จะช่วยสนับสนุนให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและส่งเสริมให้พนักงานสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

2. องค์การจะต้องเร่งสร้างให้พนักงานรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์การในด้านต่างๆ ให้มากขึ้น โดยเฉพาะด้านผลตอบแทนและสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลที่ควรมีการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นเพื่อให้พนักงานรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์การมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้องค์การควรให้ความสำคัญกับบุคลากรในสายงานสนับสนุนและบุคลากรประเภทลูกจ้างเป็นสำคัญ เนื่องจากผลจากงานวิจัยในเรื่องการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การพบความแตกต่างระหว่างกลุ่มสายงานหลักและสายงานสนับสนุนและประเภทบุคลากรระหว่างข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง โดยพบว่าสายงานสนับสนุนมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การต่ำกว่าสายงานหลักในทุก ๆ ด้านและบุคลากรประเภทลูกจ้างนั้นรับรู้การสนับสนุนจากองค์การได้ต่ำกว่าบุคลากรประเภทข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนั้นองค์การควรเร่งหา นโยบายเพื่อสร้างให้เกิดความเท่าเทียมกันของโอกาสใน ด้านต่าง ๆ รวมทั้งยังเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การให้มากขึ้นด้วย ทั้งนี้ก็เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. ในสภาวะปัจจุบันของมหาวิทยาลัยมหิดล ความยุติธรรมในองค์การด้านระบบนั้นเป็นสิ่งสำคัญ เพราะเนื่องจากองค์การเป็นมหาวิทยาลัยที่เริ่มมีการเปลี่ยนแปลงจากมหาวิทยาลัยของรัฐไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ซึ่งปัจจุบันได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทั้งในเรื่องนโยบายการบริหารองค์การ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ สิทธิประโยชน์ ตลอดจนระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร จึงอาจสร้างความกังวลให้เกิดขึ้นกับบุคลากร ดังนั้นการสร้างระบบต่าง ๆ ในองค์การให้มั่นคงและเสถียรภาพจึงเป็นสิ่งสำคัญ รวมทั้งต้องมีการสื่อสารและสร้างให้เกิดการยอมรับให้เกิดขึ้นภายในองค์การ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องภายในและสร้างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อองค์การที่เกี่ยวข้องโดยสามารถนำผลงานวิจัยที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการบริหารองค์การ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ซึ่งในการวิจัยครั้งต่อไปควรปรับให้มีการวิจัยในด้านอื่น ๆ ดังนี้

1. ควรดำเนินการวิจัยในปัจจัยด้านอื่นๆที่สามารถสนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เช่น คุณภาพชีวิตในการทำงาน การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้างาน-ลูกน้อง ความผูกพันต่อองค์การ ความเครียดในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน เป็นต้น

2. การประเมินพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรควรจะต้องมีการเก็บข้อมูล
หลายๆ ทาง เช่น จากผู้ตอบแบบสอบถาม จากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานของผู้ตอบ
แบบสอบถาม ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริง

3. การทำวิจัยเป็นช่วงภายหลัง 1 ปี จากการเปลี่ยนแปลงจากมหาวิทยาลัยของรัฐไปเป็น
มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ดังนั้นเมื่อได้มีการบริหารงานภายใต้ระบบการบริหารแบบใหม่ 5 ปี
จึงควรมีการวิจัยซ้ำเพื่อดูการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน