

การรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรที่มีผลต่อ
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรมหาชน: กรณีศึกษา
สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)

อัจฉรา ศรีแก้วดารา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

พฤษภาคม 2549

ISBN 974-502-935-1

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่าวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ อัจฉรา ศรีแก้วดารา ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัย
บูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

.....ประธาน

(ศาสตราจารย์ ดร.รัตนา ศิริพานิช)

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วุฒิชชาติ สุนทรสมัย)

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ประธาน

(ดร.สุรติ สุพิชญางกูร)

.....กรรมการ

(ศาสตราจารย์ ดร.รัตนา ศิริพานิช)

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วุฒิชชาติ สุนทรสมัย)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมถวิล จริตควร)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยบูรพา

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประทุม ม่วงมี)

วันที่...๑...เดือน...พฤษภาคม...พ.ศ.2549

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความเมตตาจาก ศาสตราจารย์ ดร. รัตนา ศิริพานิช ที่กรุณาเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พร้อมทั้งเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ นอกจากนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. วุฒิชชาติ สุนทรสมบัติ และ ดร. สุรต สุพิชญางกูร ที่กรุณาเป็นกรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. ณัฐพงษ์ เจริญทิพย์ อาจารย์ธานินทร์ ปัญญาวัฒนากุล ที่ให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบแก้ไข และให้คำแนะนำอันมีค่าอย่างยิ่งต่อการทำวิทยานิพนธ์ของผู้วิจัยจนสัมฤทธิ์ผล

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้อำนวยการสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ที่ได้กรุณาอนุญาตให้ทำการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานในสังกัด สสวท. และผู้วิจัยขอขอบพระคุณหัวหน้าฝ่ายบุคลากร สสวท. ที่กรุณาในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) และข้อมูลพนักงานโดยตลอด อีกทั้งยังมีส่วนส่งเสริมให้ผู้วิจัยทำงานวิจัยครั้งนี้ได้ผลสำเร็จลุล่วงด้วยดี นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร และพนักงานทุกท่านที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือและตั้งใจตอบแบบสอบถามให้แก่ผู้วิจัย ซึ่งถือเป็นส่วนที่สำคัญยิ่งสำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ อาจารย์ชูชาติ จิตต์ประเสริฐ อาจารย์ธานินทร์ ปัญญาวัฒนากุล คุณสกรณ์ ชุมหโสภณ คุณจุฑามาส ศรีพันธุ์ และคุณประกายกานต์ ตริอาภรณ์ ที่กรุณาช่วยตรวจแบบสอบถามและอำนวยความสะดวกด้านอื่น ๆ ในการทำวิทยานิพนธ์ตามที่คุณผู้วิจัยร้องขอ

สุดท้ายผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณแม่สุปราณี ศรีแก้วคารา คุณพ่อดำเนิน กลิ่นผึ้ง นางสาวกุสุมา กลิ่นผึ้ง นายเกรียงไกร เจนพานิช และพี่ ๆ น้อง ๆ ทุกคนที่มีส่วนผลักดันและเป็นกำลังใจที่สำคัญที่สุดที่ช่วยให้ผู้วิจัยทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นผลสำเร็จ และหากมีประโยชน์และคุณงามความดีใด ๆ ที่เกิดจากการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขออุทิศเป็นกุศลให้แก่คุณพ่อคุณแม่ คุณพ่อและคุณแม่ที่ล่วงลับไปแล้ว คุณพ่อและคุณแม่ที่ยังมีชีวิตอยู่ คุณพ่อและคุณแม่ที่รัก ผู้ซึ่งไม่มีโอกาสได้อยู่ชื่นชมความสำเร็จของลูกสาวในครั้งนี้

อัญญา ศรีแก้วคารา

47921700: สาขาวิชา: การจัดการทรัพยากรมนุษย์; กจ.ม. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์)

คำสำคัญ: การรับรู้ความยุติธรรม/ การประเมินผลการปฏิบัติงาน/ ความผูกพันต่อองค์กร

อังนรา ศรีแก้วดารา: การรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรมหาชน: กรณีศึกษาสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) (THE PERCEPTION OF PERFORMANCE APPRAISAL ORGANIZATIONAL JUSTICE ON THE COMMITMENT OF EMPLOYEE IN PUBLIC ORGANIZATION: A CASE STUDY OF THE INSTITUTE FOR THE PROMOTION OF TEACHING SCIENCE AND TECHNOLOGY)

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์: รัตนา สิริพานิช, Ph.D., วุฒิสมาชิก สุนทรสมบัติ, DBA, กศ.ม. 144. หน้าปี พ.ศ. 2549. ISBN 974-502-935-1

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานและผู้บริหารของสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) จำนวน 257 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ความแตกต่างโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One- Way Anova) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในสังกัดสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) มีการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า

ด้านการกำหนดค่าตอบแทน พนักงานในสังกัด สสวท. มีการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การอยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานคิดว่าค่าตอบแทนและเงินโบนัสที่พนักงานได้รับจากองค์การเป็นไปตามที่ตัวพนักงานคาดหวัง

ด้านด้านกระบวนการ พนักงานในสังกัดของ สสวท. มีการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานในเรื่องการกำหนดค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานคิดว่าการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การเป็นไปอย่างยุติธรรม ตรงตามความจริง และไม่มีการบิดเบือนข้อมูล

ด้านระบบ พนักงานในสังกัดของ สสวท. มีการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานในเรื่องการกำหนดค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแล้วพนักงานมีการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านระบบการจ่ายค่าตอบแทนเป็นไปอย่างยุติธรรม องค์การตระหนักถึงระบบความยุติธรรมในการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงาน

ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา พนักงานในสังกัดของ สสวท. มีการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานในเรื่องการกำหนดค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความเมตตา ให้เกียรติพนักงานทุกคนในการคิดและการตัดสินใจอย่างมี

เหตุมีผล

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในสังกัดสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสังกัด สสวท. อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า

ด้านจิตใจ พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรพร้อมที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณอายุ มีความภาคภูมิใจในองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน รับรู้ว่าปัญหาขององค์กรเป็นปัญหาหนึ่งของตน และพนักงานรู้สึกว่าการเป็นองค์กรที่มีความหมายและสำคัญต่อตนเอง โดยคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ด้านความมั่นคง พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร โดยพนักงานยังคำนึงความสำคัญขององค์กรหากมีการลาออก อาจจะมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของพนักงานและครอบครัว เนื่องจากพนักงานยังตระหนักถึงความสำคัญขององค์กรนี้ที่มีต่อความมั่นคงของตนเอง

ด้านบรรทัดฐานทางสังคม พนักงานต้องมีความจงรักภักดีต่อองค์กร และต้องการการยอมรับทางสังคมต่อองค์กร

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเกี่ยวกับการรับรู้การประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การประเมินผลการปฏิบัติงานต่างกัน นอกนั้น ไม่พบความแตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน นอกนั้น ไม่พบความแตกต่างกัน

การรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 3 คู่ คือ 1) ด้านการกำหนดค่าตอบแทนกับความผูกพันองค์กรด้านจิตใจ 2) ด้านระบบกับความผูกพันด้านจิตใจ และ 3) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชากับด้านจิตใจ

ผู้วิจัยตั้งคำถามว่าระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของ สสวท. มีระบบการประเมินที่ดี มีความโปร่งใส มีขั้นตอนพนักงานสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้หากมีข้อสงสัยหลังการประเมิน ดังนั้นระบบการประเมินของ สสวท. จึงเป็นแบบอย่างที่ดีหน่วยงานหนึ่ง

47921700: MAJOR: HUMAN RESOURCE MANAGEMENT; (M.M.)

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

KEY WORDS: PERCEPTION FOR JUSTICE/ THE PERFORMANCE APPRAISAL/
ORGANIZATION BOND

ACHARA SORNKAOWDARA: THE PERCEPTION OF PERFORMANCE
APPRAISAL ORGANIZATIONAL JUSTICE ON THE COMMITMENT OF EMPLOYEES IN
PUBLIC ORGANIZATION: A CASE STUDY OF THE INSTITUTE FOR THE PROMOTION
OF TEACHING SCIENCE AND TECHNOLOGY. THESIS ADVISERS: RATANA
SIRIPANICH, PH.D., VUTTICHAT SOONTHONSMAI, DBA. P. 144. 2006.
ISBN 974-502-935-1

This research is the survey research aimed to investigate to what extent the employees of the institute for the promotion of teaching Science and technology (IPST) perceived the fairness of their performance appraisals and the commitment of employees and study the relationship between the perception of performance appraisal organization justice and the commitment of employees in public organization The sample group comprised 257 employees from the institute for the promotion of teaching science and technology (IPST) A questionnaire was used as an to gather instrument the data which was analyzed using percentage mean, standard deriation, t-test, One-way Anova and LSD, and pearson product moment correlation coefficient.

The findings re realed that the personal perspective of IPST employees had the perception of performance appraisal organization justice rated at the medium level. When considering in each aspect, it was found that:

Regarding the compensation aspect, IPST employees had perception of performance appraisal organization justice rated at the medium level. They thought that pay and bonus were received as they had expected.

Regarding the processing aspect, IPST employees had perception of performance appraisal organization justice rated at the medium level. They saw that the performance appraisal were done fairly with no bias.

Regarding the systematic aspect, IPST employees had perception of performance appraisal organization justice rated at the medium level. They saw that the compensation process

were done fairly. Organization realized the justice in this process.

In terms of the relations between managers and their sub-ordinates, they had perception of performance appraisal organization justice rated at the medium level. Managers paid respect to their sub-ordinates with kindness.

The personal perspectives of IPST employees had commitment to their organization rated at the medium level. Considering in each aspect it found that:

Regarding the mental aspect, IPST employees had commitment to work for their organization until they retire. They were proud to be parts of organization.

Regarding the security aspect, IPST employees realized the important impacts on their lives and families if they had to leave the organization.

Regarding the norm aspect, IPST employees had loyalty to their organization.

Regarding the personal perspectives about perception in performance appraisal, it was found that employees in different positions had differences in their perceptions. Other than that there were no difference.

The perceptions relating with perspectives of performance appraisal organization justice could be divided has 3 pairs of relations to the organization which were as follows:

1. compensation determination process and mental commitment
2. systematic process and mental aspect
3. interaction of between managers and sub-ordinates and mental aspect

The researcher also noticed that the performance appraisal process of IPST was a well conducted one and justifiable for employees

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
สมมติฐานของการวิจัย.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	12
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	14
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	23
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	44
สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.....	58
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	66
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	74
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	74
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	66
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	76
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	78
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	78
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	79

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	80
ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานด้านปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในสังกัดสถาบันส่งเสริม	
การสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.).....	80
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	82
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	104
สรุปผลการวิจัย.....	105
อภิปรายผล.....	105
ข้อเสนอแนะ.....	112
บรรณานุกรม.....	114
ภาคผนวก.....	119
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	120
ภาคผนวก ข ค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน.....	126
ภาคผนวก ค แบบสอบถาม.....	133
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	144

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แสดงตัวอย่างวัตถุประสงค์ของมุมมองด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้และการพัฒนา.....	35
2	แสดงข้อมูลส่วนบุคคล.....	77
3	คำร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในสังกัดสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.).....	80
4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้ความยุติธรรมการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานด้านผลตอบแทน.....	82
5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้ความยุติธรรมการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานด้านกระบวนการ.....	84
6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้ความยุติธรรมการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานด้านระบบ.....	85
7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้ความยุติธรรมการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา.....	87
8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้ความยุติธรรมการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวม.....	88
9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ.....	89
10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรด้านความมั่นคง.....	90
11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน.....	90
12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม.....	91
13	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัดสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) จำแนกตามเพศ.....	92
14	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัดสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) จำแนกตามอายุ.....	93

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานในสังกัดสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) จำแนกตามสายงานที่รับผิดชอบ.....	94
16 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานในสังกัดสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ในรายด้านที่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม.....	94
17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานในสังกัดสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) จำแนกตามระดับการศึกษา.....	95
18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานในสังกัดสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) จำแนกตามอายุงานการทำงานในองค์กร.....	96
19 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสังกัดสถาบัน ส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) จำแนกตามเพศ.....	97
20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสังกัดสถาบัน ส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) จำแนกตามอายุ.....	97
21 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสังกัดสถาบัน ส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ที่มีอายุต่างกัน ในรายด้าน ที่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม.....	98
22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสังกัดสถาบัน ส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ที่มีสายงานจำแนกตาม สายงานรับผิดชอบ.....	99
23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสังกัดสถาบัน ส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	99
24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสังกัดสถาบัน ส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) จำแนกตามระดับการศึกษา.....	100

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
25	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสังกัดสถาบัน ส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) จำแนกตามอายุงาน..... 100
26	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสังกัดสถาบัน ส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ที่มีอายุงานที่มีในองค์การ ต่างกันในด้านที่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม..... 101
27	ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานกับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสังกัดสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี..... 102
ข-1	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมกรนำของผู้ในระดับต้นเป็นรายชื่อ..... 127
ข-2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมกรนำของผู้ในระดับกลางเป็นรายชื่อ... 130

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	12
2 แผนภูมิแสดงวิธีต่าง ๆ ในการจัดทำดัชนีวัดผลงานหลัก.....	34
3 แบบจำลองแสดงปัจจัยกำหนดที่มาและผลของการมีความผูกพันต่อองค์กร.....	48