

“ต้นฉบับไม่มีหน้านี้”

“NO THIS PAGE IN ORIGINAL”

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
สายงานรับผิดชอบ	สายงานหลัก	124	57.7
	สายงานสนับสนุน	91	42.3
	รวม	215	100
ตำแหน่งงาน	ผู้บริหาร	8	3.7
	หัวหน้างาน	22	10.2
	พนักงานปฏิบัติการ	185	86.0
	รวม	215	100
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	62	28.8
	ปริญญาโท	144	67.0
	ปริญญาเอก	9	4.2
	รวม	215	100
ประสบการณ์การทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	67	31.2
	5 – 15 ปี	81	37.6
	มากกว่า 15 ปี	67	31.2
	รวม	215	100

** หมายเหตุ/ ตำแหน่งงานของพนักงานของ สสวท. ตำแหน่งผู้บริหารและหัวหน้างานมีจำนวนน้อย ซึ่งทำให้ค่า n ของตำแหน่งผู้บริหารและหัวหน้างานไม่สอดคล้องกับตำแหน่งพนักงาน ผู้วิจัยจึงดำเนินการจัดกลุ่มตำแหน่งงานผู้บริหารและหัวหน้างานรวมกัน เพื่อให้เป็นไปตามหลักทางสถิติ

จากตารางที่ 3 สรุปว่าปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในสังกัดสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) จำแนกตามตัวแปรต่างๆ ปรากฏดังนี้

1. จำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานเพศชายมีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3 เพศหญิงมีจำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 70.7
2. จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่อายุน้อยกว่า 30 ปี มีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 22.3 อายุระหว่าง 30 – 40 ปี มีจำนวน 109 คน คิดเป็น 50.7 และอายุมากกว่า 40 ปี มีจำนวน 58 คน คิดเป็น 27.0

3. จำแนกตามสายงานรับผิดชอบ พบว่า พนักงานในสายงานหลัก มีจำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 57.7 และสายงานสนับสนุน มีจำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 42.3

4. จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ตำแหน่งผู้บริหาร มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 ตำแหน่งหัวหน้างาน มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 และตำแหน่งพนักงาน มีจำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 86.0

5. จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 28.8 การศึกษาระดับปริญญาโท มีจำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 67.0 และปริญญาเอก มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2

6. จำแนกตามอายุงาน พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 31.2 พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5 – 15 ปี มีจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 37.6 และพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปี มีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 31.2

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัดสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้ความยุติธรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านผลตอบแทน

ข้อที่	การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน	ค่าสถิติ		ระดับ
		$\bar{X}$	<i>S.D.</i>	
1	เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมแล้ว ท่านคิดว่าผลตอบแทนที่ท่านได้รับจากองค์กรมีความยุติธรรม	3.32	.811	ปานกลาง
2	ท่านได้รับการพิจารณาเงินโบนัส ในครั้งที่ผ่านมาเป็นไปตามที่ท่านคาดหวังไว้อย่างเหมาะสม	3.28	.853	ปานกลาง
3	เงินเดือนที่ท่านได้รับไม่เหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานของท่าน	3.07	.929	ปานกลาง
4	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่ท่านได้รับมอบหมาย	3.18	.863	ปานกลาง

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อที่	การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน	ค่าสถิติ		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.	
5	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับระดับการศึกษาของท่าน	3.25	.871	ปานกลาง
6	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับความรู้จากการฝึกอบรมที่ท่านได้รับเพิ่มขึ้น	3.18	.889	ปานกลาง
7	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับประสบการณ์การทำงานของท่าน	3.11	.863	ปานกลาง
8	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับความพยายามและความอุทิศทุ่มเทที่ท่านมีให้กับงาน	3.11	.931	ปานกลาง
9	ท่านคิดว่า ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมสำหรับงานที่ท่านสามารถทำได้	3.19	.898	ปานกลาง
10	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ไม่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับความเครียดที่ท่านได้รับจากการทำงาน	3.09	.928	ปานกลาง
11	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาที่สูญเสียไปในการปฏิบัติงาน	3.12	.888	ปานกลาง
12	ผลตอบแทนที่ท่านได้รับจากองค์กรไม่คุ้มค่ากับสิ่งที่ท่านได้อุทิศทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	3.16	.874	ปานกลาง
ภาพรวม		3.17	.515	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 สรุปได้ว่า พนักงานมีระดับการรับรู้ความยุติธรรมการประเมินผล การปฏิบัติงานด้านผลตอบแทน อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด และเมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า ระดับการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้ความยุติธรรมการประเมินผล
การปฏิบัติงานของพนักงานด้านกระบวนการ

ข้อที่	การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ	ค่าสถิติ		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ท่านได้รับการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานตามความเป็นจริง และไม่มีการบิดเบือน	3.20	.925	ปานกลาง
2	ทุกๆ สิ่งที่ท่านปฏิบัติเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรได้ถูกนำไปใช้ประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของท่าน	3.14	.903	ปานกลาง
3	ท่านไม่ได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของท่านจากผู้บังคับบัญชา	3.29	.865	ปานกลาง
4	กระบวนการตัดสินใจหรือวิธีปฏิบัติต่าง ๆ ที่ใช้เพื่อกำหนดผลตอบแทนภายในองค์กรมีความยุติธรรม	2.91	.946	ปานกลาง
5	ผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาก่อนที่ท่านทำอะไรให้องค์กรบ้างก่อนตัดสินใจเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน	3.22	.944	ปานกลาง
6	ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของท่าน โดยมีพื้นฐานอยู่บนข้อมูลที่ถูกต้อง แม่นยำ	3.10	.920	ปานกลาง
7	ผลของการตัดสินใจในเรื่องผลตอบแทนในองค์กรของท่านนั้นจะมีสิ่งที่ไม่ถูกต้องเกิดขึ้นตามมา	3.20	.876	ปานกลาง
8	ผู้บังคับบัญชามีเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงานของท่าน	3.15	.818	ปานกลาง
9	ผู้บังคับบัญชาจะบอกท่านเสมอว่าคาดหวังกับการปฏิบัติงานของท่านอย่างไร	3.01	.937	ปานกลาง
10	ผู้บังคับบัญชาแสดงให้เห็นว่าเขามีความตั้งใจที่จะสร้างความยุติธรรมขึ้นในการกำหนดผลตอบแทนแก่พนักงาน	3.09	.936	ปานกลาง
11	ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่เปิดโอกาสให้ท่านซักถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน	3.29	.953	ปานกลาง
12	ผู้บังคับบัญชาของท่านตัดสินใจผลการปฏิบัติงานของท่านด้วยความรู้สึกส่วนตัว	2.93	.934	ปานกลาง

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อที่	การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ	ค่าสถิติ		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.	
13	กระบวนการตัดสินใจในเรื่องผลตอบแทนในองค์การของท่าน มักจะจำกัดอยู่เฉพาะในกลุ่มผู้บริหารเพียงไม่กี่คน	3.06	.965	ปานกลาง
14	ท่านได้รับทราบผลของการตัดสินใจในเรื่องผลตอบแทน โดยไม่ได้รับการอธิบายถึงกระบวนการพิจารณาที่เกิดขึ้น	3.01	.947	ปานกลาง
15	ผู้บังคับบัญชาของท่านมักจะนำเกณฑ์การพิจารณาที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานมาประเมินผลการปฏิบัติงานของท่าน	2.98	.971	ปานกลาง
16	ท่านมั่นใจว่าผลการตัดสินใจในเรื่องผลตอบแทนภายในองค์การมาจากกระบวนการพิจารณาที่โปร่งใส	2.97	.985	ปานกลาง
17	ท่านไม่มั่นใจว่าพนักงานทุกคนในสำนักงานจะได้รับการพิจารณาความก้าวหน้าในงานด้วยเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐาน	3.18	.978	ปานกลาง
ภาพรวม		3.10	.457	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 สรุปได้ว่า พนักงานมีระดับการรับรู้ความยุติธรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านกระบวนการ อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด และเมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่ามีระดับการรับรู้ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้ความยุติธรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านระบบ

ข้อที่	การรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบ	ค่าสถิติ		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ระบบการจ่ายค่าตอบแทนในองค์การของท่านมีความยุติธรรม	3.12	.969	ปานกลาง
2	เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว การตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ภาพรวมในองค์การของท่านมีความยุติธรรม	2.97	.875	ปานกลาง
3	ความยุติธรรมเป็นเป้าหมายสำคัญในองค์การของท่าน	3.23	.912	ปานกลาง

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ข้อที่	การรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบ	ค่าสถิติ		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.	
4	ในองค์การสิ่งทีพนักงานกังวลเกี่ยวข้องกับงานจะได้รับการเอาใจใส่จากองค์การก่อนที่จะมีการตัดสินใจเรื่องใด ๆ	2.98	.878	ปานกลาง
5	ในองค์การของท่านการตัดสินใจใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานจะมีพื้นฐานบนข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์	2.93	.856	ปานกลาง
6	ในองค์การของท่านการตัดสินใจใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานจะปราศจากอคติ	2.99	.912	ปานกลาง
7	ในองค์การของท่านการตัดสินใจใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานจะมีพื้นฐานของบนความถูกต้องแม่นยำ	3.02	.843	ปานกลาง
8	ในองค์การของท่าน พนักงานสามารถขอข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการตัดสินใจในเรื่องการมอบหมายงานได้	2.97	.959	ปานกลาง
9	องค์การของท่านมักจะถูกปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์ต่างๆ เพื่อให้สามารถรองรับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้	3.03	.912	ปานกลาง
10	ผลของการการตัดสินใจใดๆ ในองค์การของท่านจะส่งผลต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	2.88	.967	ปานกลาง
11	ในสำนักงานของท่าน พนักงานได้รับอนุญาตให้แสดงความคิดโต้แย้งการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานได้	3.07	.937	ปานกลาง
12	ท่านได้รับการปลูกฝังจากองค์การว่า ความยุติธรรมเป็นคุณธรรมที่มีความสำคัญอย่างมากต่อการปฏิบัติงานในองค์การของท่าน	2.81	.992	ปานกลาง
13	ในองค์การของท่านมีการนำกฎระเบียบมาใช้อย่างยุติธรรม	2.93	.932	ปานกลาง
14	กฎเกณฑ์ต่างๆ ที่องค์การของท่านกำหนดขึ้นไม่มีความยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง	2.79	.923	ปานกลาง
15	องค์การไม่ได้อธิบายกฎเกณฑ์ต่างๆ ให้พนักงานรับทราบอย่างชัดเจน	3.43	.949	ปานกลาง
ภาพรวม		3.01	.496	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 สรุปได้ว่า พนักงานมีระดับการรับรู้ความยุติธรรมการประเมินผล การปฏิบัติงานด้านระบบอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด และเมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า มีระดับ การรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้ความยุติธรรมการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และ ผู้ใต้บังคับบัญชา

ข้อที่	การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	ค่าสถิติ		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.	
1	เมื่อผู้บังคับบัญชาของท่านจะตัดสินใจใด ๆ เกี่ยวกับงานของท่าน เขาจะปฏิบัติต่อท่านด้วยความเมตตา	3.14	.496	ปานกลาง
2	เมื่อผู้บังคับบัญชาจะตัดสินใจใด ๆ เกี่ยวกับงานของท่าน เขาจะปฏิบัติต่อท่านอย่างไม่สนใจความรู้สึกของท่าน	2.83	.952	ปานกลาง
3	ท่านได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างให้เกียรติ	3.27	.876	ปานกลาง
4	เมื่อผู้บังคับบัญชาของท่านจะตัดสินใจใด ๆ เกี่ยวกับงานของท่าน เขาจะคำนึงถึงความคิดเห็นของท่านด้วย	3.18	.955	ปานกลาง
5	เมื่อผู้บังคับบัญชาจะตัดสินใจใด ๆ เกี่ยวกับงานของท่านเขา จะคิดถึงสิทธิของท่านในฐานะที่เป็นพนักงานคนหนึ่ง	3.19	.893	ปานกลาง
6	ในการตัดสินใจใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานของท่าน ผู้บังคับบัญชาจะหารือเกี่ยวกับการตัดสินใจกับท่านด้วย	3.24	.935	ปานกลาง
7	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีข้อมูลที่ต้องผสมผลที่จะอธิบายเกี่ยวกับการตัดสินใจในงานของท่าน	3.11	.846	ปานกลาง
8	เมื่อต้องตัดสินใจใด ๆ เกี่ยวกับงานของท่านผู้บังคับบัญชา จะให้คำอธิบายที่ท่านยอมรับได้	3.07	.873	ปานกลาง
9	ผู้บังคับบัญชาไม่มีคำอธิบายผลการตัดสินใจในงานของท่านได้อย่างชัดเจน	3.42	.839	ปานกลาง
10	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาทั้งก่อนการประเมิน และหลังการประเมิน	3.25	.896	ปานกลาง

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อที่	การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	ค่าสถิติ		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.	
11	ผู้บังคับบัญชามักมีอคติต่อการปฏิบัติงานของท่านเสมอ	2.77	.943	ปานกลาง
12	ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อท่านในเรื่องการปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา	3.11	.908	ปานกลาง
13	ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อท่านในเรื่องการปฏิบัติงานด้วยความสุภาพอ่อนโยน	3.21	.933	ปานกลาง
14	ผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับฟังเหตุผลของท่านในเรื่องของการปฏิบัติงาน	2.69	.999	ปานกลาง
15	ท่านไม่ค่อยได้รับการยอมรับในเรื่องการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	3.60	.767	ปานกลาง
16	ท่านมักจะหลีกเลี่ยงที่จะพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาของท่าน	2.85	.922	ปานกลาง
ภาพรวม		3.12	.367	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 สรุปได้ว่า พนักงานมีระดับการรับรู้ความยุติธรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด และเมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า มีระดับการรับรู้ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้ความยุติธรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวม

ด้านที่	การรับรู้ความยุติธรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ค่าสถิติ		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.	
1	การรับรู้ความยุติธรรมด้านการกำหนดผลตอบแทน	3.17	.515	ปานกลาง
2	การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ	3.10	.457	ปานกลาง
3	การรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบ	3.01	.496	ปานกลาง
4	การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.12	.367	ปานกลาง
ภาพรวม		3.03	.338	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 สรุปได้ว่า พนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์ (สสวท.) มีระดับการรับรู้ความยุติธรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน และเมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า มีระดับการรับรู้ในระดับปานกลาง

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในสังกัด สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ	ค่าสถิติ		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ข้าพเจ้ายินดีที่จะทำงานในองค์กรนี้จนเกษียณอายุงาน	3.38	.978	ปานกลาง
2	ข้าพเจ้าชอบที่จะพูดถึงองค์การที่ข้าพเจ้าทำงานอยู่กับบุคคลอื่นด้วยความภาคภูมิใจในองค์การ	3.42	.958	ปานกลาง
3	ข้าพเจ้าไม่รู้ว่าปัญหาภายในองค์กรเป็นปัญหาที่จะเกิดผลกระทบต่อตัวข้าพเจ้า	3.52	.874	ปานกลาง
4	ข้าพเจ้าคิดว่าข้าพเจ้ามีความรู้สึกผูกพันใจกับองค์การอื่นได้ง่ายเช่นเดียวกับที่รู้สึกกับองค์การนี้	2.97	.845	ปานกลาง
5	ข้าพเจ้ารู้สึกเฉย ๆ กับองค์การที่ข้าพเจ้าทำงาน	2.77	.932	ปานกลาง
6	องค์การนี้มีความหมายต่อข้าพเจ้ามาก	3.47	.890	ปานกลาง
7	ข้าพเจ้ารู้สึกว่ข้าพเจ้าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การนี้	3.55	.868	ปานกลาง
ภาพรวม		3.30	.410	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 สรุปได้ว่า พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรด้านความมั่นคง

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์กรด้านความมั่นคง	ค่าสถิติ		ระดับ
		$\bar{X}$	<i>S.D.</i>	
1	ข้าพเจ้าไม่กลัวเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นหากข้าพเจ้าลาออกจากองค์กรนี้	3.24	.905	ปานกลาง
2	เป็นการยากสำหรับข้าพเจ้าที่จะลาออกจากองค์กรในช่วงเวลานี้ แม้ว่าข้าพเจ้าจะอยากลาออกก็ตาม	3.24	.924	ปานกลาง
3	สิ่งสำคัญมากมายในชีวิตข้าพเจ้าจะหยุดชะงักหากข้าพเจ้าลาออกจากองค์กรนี้	3.27	.944	ปานกลาง
4	ไม่เป็นการสูญเสียทางการเงินมากมายอะไร หากข้าพเจ้าลาออกจากองค์กรนี้	3.50	.911	ปานกลาง
5	ในขณะที่การทำงานอยู่ในองค์กรนี้เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นพอ ๆ กับการต้องการทำงานในองค์กรนี้	3.29	.907	ปานกลาง
ภาพรวม		3.31	.482	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 สรุปได้ว่า พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความมั่นคงอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

ด้านที่	ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน	ค่าสถิติ		ระดับ
		$\bar{X}$	<i>S.D.</i>	
1	ข้าพเจ้าไม่เชื่อว่าคนเราต้องจงรักภักดีกับองค์กรที่ตนทำงานอยู่เสมอไป	3.41	.821	ปานกลาง
2	หากข้าพเจ้าได้ข้อเสนอในงานที่ดีกว่าจากองค์กรใดก็ตามเป็นสิ่งไม่ถูกต้องที่จะละทิ้งองค์กรนี้ไป	3.63	.827	ปานกลาง
3	ทันทีที่ข้าพเจ้าหางานที่ดีกว่าปัจจุบัน ข้าพเจ้าจะลาออกทันที	2.98	.902	ปานกลาง

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ด้านที่	ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน	ค่าสถิติ		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.	
4	ข้าพเจ้ากำลังมองหาที่ทำงานใหม่ที่ดีกว่าองค์กรนี้	2.83	.937	ปานกลาง
5	ข้าพเจ้าติดตามประกาศรับสมัครงานตามหนังสือพิมพ์และสื่อต่าง ๆ เป็นประจำ	2.57	.987	ปานกลาง
ภาพรวม		3.09	.479	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 สรุปได้ว่า พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด และเมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

ด้านที่	ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าสถิติ		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านจิตใจ	3.30	.410	ปานกลาง
2	ด้านความมั่นคง	3.31	.482	ปานกลาง
3	ด้านบรรทัดฐาน	3.09	.479	ปานกลาง
ภาพรวม		3.11	.293	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 สรุปได้ว่า พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน และเมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัดสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้จะนำเสนอผลตามลำดับการจำแนกตามตัวแปรต้น ทั้งนี้โดยใช้สัญลักษณ์ดังต่อไปนี้

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X_1 แทน การรับรู้ความยุติธรรมด้านการกำหนดผลตอบแทน

- X_2 แทน การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ
 X_3 แทน การรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบ
 X_4 แทน การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา
 F แทน ค่าสถิติเอฟ (F -Value)
 t แทน ค่าสถิติที (t -Value)
 p แทน ค่าความน่าจะเป็น
 $*$ แทน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 (หรือค่า $p < .05$)

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน
 ของพนักงานในสังกัดสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)
 จำแนกตามเพศ

การรับรู้ความยุติธรรม	ชาย ($n=63$)		หญิง ($n=152$)		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
X_1	3.20	.489	3.16	.527	.450	.653
X_2	3.15	.297	3.08	.330	1.381	.169
X_3	3.09	.491	2.97	.495	1.601	.111
X_4	3.15	.348	3.11	.375	.696	.487

* ($p < .05$)

จากตารางที่ 13 สรุปผลการเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผล
 การปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัดสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์ (สสวท.) ที่มีเพศต่างกัน
 ไม่พบความแตกต่างกัน

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของพนักงานในสังกัดสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)
จำแนกตามอายุ

การรับรู้ความยุติธรรม	แหล่งความแปรปรวน	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
ด้านการกำหนด ผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	1.941	.970	3.747	.066
	ภายในกลุ่ม	54.892	.259		
	รวม	56.833			
ด้านกระบวนการ	ระหว่างกลุ่ม	.337	.169	1.639	.197
	ภายในกลุ่ม	21.804	.103		
	รวม	22.141			
ด้านระบบ	ระหว่างกลุ่ม	.202	.101	.408	.665
	ภายในกลุ่ม	52.443	.247		
	รวม	52.639			
การมีปฏิสัมพันธ์ ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	.607	.304	2.284	.104
	ภายในกลุ่ม	28.176	.133		
	รวม	28.783			

จากตารางที่ 14 สรุปผลการเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผล
การปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัดสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์ (สสวท.) ที่มีอายุต่างกัน
ไม่พบความแตกต่างกัน

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัดสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) จำแนกตามสายงานที่รับผิดชอบ

การรับรู้ความยุติธรรม	สายงานหลัก (n=124)		สายงานสนับสนุน (n=91)		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
X_1	3.18	.569	3.16	.434	.275	.784
X_2	3.11	.319	3.09	.326	.505	.614
X_3	3.04	.533	2.97	.440	.903	.637
X_4	3.13	.352	3.11	.387	.338	.736

จากตารางที่ 15 สรุปผลการเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัดสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ที่มีสายงานที่รับผิดชอบต่างกัน ไม่พบความแตกต่างกัน

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัดสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ในรายด้านที่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม

การรับรู้ความยุติธรรม	ผู้บริหาร- หัวหน้างาน(n=30)		พนักงาน (n=185)		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
X_1	3.43	.362	3.14	.474	3.974	.000*
X_2	3.37	.242	3.07	.336	6.339	.000*
X_3	3.38	.359	2.95	.489	5.143	.000*
X_4	3.21	.300	3.09	.379	2.930	.004*

* ($p < .05$)

** หมายเหตุ ตำแหน่งงานของพนักงานของ สสวท. ตำแหน่งผู้บริหารและหัวหน้างานมีจำนวนน้อย ซึ่งทำให้ค่า n ของตำแหน่งผู้บริหารและหัวหน้างานไม่สอดคล้องกับตำแหน่งพนักงาน ผู้วิจัยจึงดำเนินการจัดกลุ่มตำแหน่งงานผู้บริหารและหัวหน้างานรวมกัน เพื่อให้เป็นไปตามหลักทางสถิติ

จากตารางที่ 16 สรุปผลการเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัดสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์ (สสวท.) ที่มีตำแหน่ง ต่างกัน ในรายด้านที่พบความแตกต่างกัน พบว่า

ผู้บริหาร-หัวหน้างานกับพนักงานพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 จำนวน 4 ด้าน คือ 1. ด้านการกำหนดค่าตอบแทน 2. ด้านกระบวนการ 3. ด้านระบบ และ 4. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานในสังกัดสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) จำแนกตามระดับการศึกษา

การรับรู้ความยุติธรรม	แหล่งความแปรปรวน	SS	MS	F	p
ด้านการกำหนด ผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	.506	.253	.953	.387
	ภายในกลุ่ม	56.327	.266		
	รวม	56.833			
ด้านกระบวนการ	ระหว่างกลุ่ม	.289	.145	1.403	.248
	ภายในกลุ่ม	21.852	.103		
	รวม	22.141			
ด้านระบบ	ระหว่างกลุ่ม	.788	.394	1.612	.202
	ภายในกลุ่ม	51.851	.245		
	รวม	52.639			
การมีปฏิสัมพันธ์ ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	.106	.053	.392	.676
	ภายในกลุ่ม	28.677	.135		
	รวม	28.783			

* ($p < .05$)

จากตารางที่ 17 สรุปผลการเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัดสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์ (สสวท.) ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน ไม่พบความแตกต่างกัน

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของพนักงานในสังกัดสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
(สสวท.) จำแนกตามอายุงานการทำงานในองค์กร

การรับรู้ความยุติธรรม	แหล่งความแปรปรวน	SS	MS	F	p
ด้านการกำหนด ผลตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	1.111	.555	2.113	.123
	ภายในกลุ่ม	55.722	.263		
	รวม	56.833			
ด้านกระบวนการ	ระหว่างกลุ่ม	.081	.391	.391	.677
	ภายในกลุ่ม	22.060	.104		
	รวม	22.141			
ด้านระบบ	ระหว่างกลุ่ม	1.103	.552	2.269	.106
	ภายในกลุ่ม	51.536	.243		
	รวม	52.639			
การมีปฏิสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	.360	.180	1.344	.263
ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา	ภายในกลุ่ม	28.423	.134		
	รวม	28.783			

* ($p < .05$)

จากตารางที่ 18 สรุปผลการเปรียบเทียบการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผล
การปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัดสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์ (สสวท.) ที่มีอายุงาน
ในองค์กรต่างกัน ไม่พบความแตกต่างกัน

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสังกัด สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้จะนำเสนอผลตามลำดับการจำแนกตามตัว
แปรต้น ทั้งนี้โดยใช้สัญลักษณ์ดังต่อไปนี้

Y_1 แทน ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

Y_2 แทน ความผูกพันต่อองค์กรด้านความมั่นคง

Y_3 แทน ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสังกัด
สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	ชาย (n=63)		หญิง (n=152)		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
Y_1	3.36	.396	3.27	.415	1.419	.157
Y_2	3.33	.455	3.30	.494	.417	.677
Y_3	3.10	.494	3.08	.475	.315	.753

* ($p < .05$)

จากตารางที่ 19 สรุปผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสังกัด
สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ที่มีเพศต่างกัน ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรระหว่างพนักงานในสังกัดสถาบัน
ส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) จำแนกตามอายุ

ความผูกพันองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	MS	F	P
ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	4.231	2.115	14.098	.000*
	ภายในกลุ่ม	31.813	.150		
	รวม	36.044			
ด้านความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	1.066	.533	2.326	.100
	ภายในกลุ่ม	48.587	.229		
	รวม	49.653			
ด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	2.470	1.235	5.609	.004*
	ภายในกลุ่ม	46.675	.220		
	รวม	49.145			

* ($p < .05$)

จากตารางที่ 20 สรุปว่า พนักงานในสังกัดสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) จำแนกตามอายุมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐาน

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันองค์การของพนักงานในสังกัดสถาบันส่งเสริม
การสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ที่มีอายุต่างกัน ในรายด้านที่พบความ
แตกต่างระหว่างกลุ่ม

ความผูกพันองค์การ	อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี 30 – 40 ปี มากกว่า 40 ปี			
		$\bar{X}$	3.20	3.22	3.53
ด้านจิตใจ	ต่ำกว่า 30 ปี	3.20	-	-.02	-.33 *
	30 – 40 ปี	3.22	-	-	-.31 *
	มากกว่า 40 ปี	3.53	-	-	-
		$\bar{X}$	3.13	3.16	2.91
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	ต่ำกว่า 30 ปี	3.13	-	-.03	.22
	30 – 40 ปี	3.16	-	-	.25 *
	มากกว่า 40 ปี	2.91	-	-	-

* ($p < .05$)

จากตารางที่ 21 สรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การของพนักงานใน
สังกัดสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์ (สสวท.) ที่มีอายุต่างกันต่างกัน พบว่า

1. กลุ่มพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี กับกลุ่มพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านจิตใจ โดยค่าเฉลี่ยของพนักงานกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าพนักงานกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 40 ปี
2. กลุ่มพนักงานที่มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี กับกลุ่มพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐาน โดยในด้านจิตใจค่าเฉลี่ยของพนักงานที่มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี และด้านบรรทัดฐานค่าเฉลี่ยของพนักงานที่มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี สูงกว่าค่าเฉลี่ยของพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสังกัด
สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ที่มีสายงานจำแนก
ตามสายงานรับผิดชอบ

ความผูกพันต่อองค์กร	สายงานหลัก (n=124)		สายงานสนับสนุน (n=91)		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
Y_1	3.28	.400	3.32	.426	-.649	.517
Y_2	3.26	.467	3.37	.497	-1.639	.103
Y_3	3.10	.494	3.06	.461	.629	.530

* ($p < .05$)

จากตารางที่ 22 สรุปผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสังกัด
สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์ (สสวท.) ที่มีสายงานที่รับผิดชอบต่างกัน ไม่พบความ
แตกต่างกัน

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสังกัด
สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	ผู้บริหาร-หัวหน้างาน (n=30)		พนักงาน (n=185)		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
Y_1	3.35	.365	3.28	.418	1.683	.094
Y_2	3.39	.495	3.29	.486	2.014	.045*
Y_3	2.89	.560	3.10	.482	.073	.942

* ($p < .05$)

** หมายเหตุ ตำแหน่งงานของพนักงานของ สสวท. ตำแหน่งผู้บริหารและหัวหน้างานมีจำนวน
น้อย ซึ่งทำให้ค่า n ของตำแหน่งผู้บริหารและหัวหน้างานไม่สอดคล้องกับตำแหน่งพนักงาน ผู้วิจัย
จึงดำเนินการจัดกลุ่มตำแหน่งงานผู้บริหารและหัวหน้างานรวมกัน เพื่อให้เป็นไปตามหลักทางสถิติ

จากตารางที่ 23 สรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสังกัดสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) จำแนกตามตำแหน่งงานพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้ง 1 ด้าน คือ ด้านความมั่นคง นอกนั้น ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสังกัด สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	MS	F	p
ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	.923	.462	2.787	.064
	ภายในกลุ่ม	35.120	.166		
	รวม	36.044			
ด้านความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	.806	.403	1.749	.176
	ภายในกลุ่ม	48.847	.230		
	รวม	49.653			
ด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	.758	.379	1.660	.193
	ภายในกลุ่ม	48.387	.228		
	รวม	49.145			

* ($p < .05$)

จากตารางที่ 24 สรุปผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ไม่พบความแตกต่างกัน

ตารางที่ 25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสังกัด
สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) จำแนกตามอายุงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	MS	F	p
ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	3.363	1.681	10.900	.000*
	ภายในกลุ่ม	32.681	.154		
	รวม	36.044			
ด้านความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	1.023	.512	2.231	.110
	ภายในกลุ่ม	48.630	.229		
	รวม	49.653			
ด้านบรรทัดฐาน	ระหว่างกลุ่ม	.380	.190	.826	.439
	ภายในกลุ่ม	48.765	.230		
	รวม	49.145			

* ($p < .05$)

จากตารางที่ 25 สรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสังกัดสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) จำแนกอายุงานที่มีในองค์กร พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 1 ด้าน คือ ด้านจิตใจ นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 26 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสังกัดสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ที่มีอายุงานที่มีในองค์กรต่างกัน ในรายด้านที่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม

ความผูกพัน องค์กร	ตำแหน่งงาน	น้อยกว่า 5 ปี 5 – 15 ปี มากกว่า 15 ปี			
		$\bar{X}$	3.26	3.19	3.48
ด้านจิตใจ	น้อยกว่า 5 ปี	3.26	-	.07	-.22*
	5 – 15 ปี	3.19	-	-	-.29*
	มากกว่า 15 ปี	3.48	-	-	-

* ($p < .05$)

จากตารางที่ 26 สรุปผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสังกัดสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มี (สสวท.) อายุงานที่มีในองค์กรต่างกัน ในรายด้านที่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม พบว่า

1. พนักงานที่มีอายุงานที่มีในองค์กรน้อยกว่า 5 ปี กับพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านจิตใจ โดยค่าเฉลี่ยของพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี

2. พนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 5 – 15 ปี กับพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียงด้านเดียว คือ ด้านจิตใจ โดยค่าเฉลี่ยของพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 5 – 15 ปี ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี

5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสังกัดสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)

ตารางที่ 27 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสังกัดสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)

การรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		
	ด้านจิตใจ (Y_1)	ด้านความมั่นคง (Y_2)	ด้านบรรทัดฐาน (Y_3)
ด้านการกำหนดค่าตอบแทน(X_1)	.235* ($p=.001$)	.036 ($p=.596$)	-.109 ($p=.110$)
ด้านกระบวนการ(X_2)	-.020 ($p=.773$)	-.103 ($p=.134$)	.007 ($p=.916$)
ด้านระบบ(X_3)	.167* ($p=.014$)	.040 ($p=.556$)	-.085 ($p=.212$)
ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา(X_4)	.148* ($p=.030$)	.065 ($p=.340$)	-.102 ($p=.134$)

* ($p < .05$)

จากตารางที่ 27 สรุปผลความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผล การปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสังกัดสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) พบว่า

1. การรับรู้ความยุติธรรมด้านการกำหนดค่าตอบแทน (X_1) ของพนักงานในสังกัด สสวท. พบความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Y_1) นอกนั้น ไม่พบความสัมพันธ์
2. การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (X_2) ของพนักงานในสังกัด สสวท. ไม่พบความสัมพันธ์ทุกด้าน
3. การรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบ (X_3) ของพนักงานในสังกัด สสวท. พบความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Y_1) นอกนั้น ไม่พบความสัมพันธ์
4. การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา (X_4) ของพนักงานในสังกัด สสวท. มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Y_1) นอกนั้น ไม่พบความสัมพันธ์