

ความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานภายในคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ประจำปี 2559

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การ และระดับปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์การ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ปฏิบัติงานภายในคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 249 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sample Random Sampling) และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) (Yamane, Taro. Statistics: An Introductory Analysis. 3rd. Tokyo : Harper International Edition. 1973) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 0.05 และคำนวณกลุ่มตัวอย่างจากสัดส่วนของภาคีวิชา/งานด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งระดับชั้น (Stratified Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ปรับโครงสร้าง ที่มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.910 วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการวิจัยปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานภายในคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุเฉลี่ย 42.83 ปี อายุน้อยสุด 24 ปี อายุมากที่สุด 60 ปี โดยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 36-40 ปี อยู่ในกลุ่มสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ย 15.23 ปี ระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยสุด 1 ปี ระยะเวลาปฏิบัติงานมากที่สุด 38 ปี โดยส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี มีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยคณะวิทยาศาสตร์ และเป็น ผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน รายละเอียดตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวน และค่าร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานภายในคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ข้อความ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	65	26.10
หญิง	184	73.90
อายุ (อายุเฉลี่ย 42.83 ปี อายุน้อยสุด 24 ปี อายุมากที่สุด 60 ปี)		
ต่ำกว่า 25 ปี	4	1.61
26 - 30 ปี	24	9.64
31 - 35 ปี	33	13.25
36 - 40 ปี	56	22.49
41 - 45 ปี	34	13.65
46 - 50 ปี	33	13.25
51 - 55 ปี	39	15.66
56 ปีขึ้นไป	26	10.44
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	40	16.06
ระดับปริญญาตรี	94	37.75
ระดับปริญญาโท	58	23.29
ระดับปริญญาเอก	57	22.89

ตารางที่ 1 แสดงจำนวน และค่าร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานภายในคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล (ต่อ)

ข้อความ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระยะเวลาปฏิบัติงาน (เฉลี่ย 15.23 ปี น้อยสุด 1 ปี มากสุด 38 ปี)		
ต่ำกว่า 5 ปี	58	23.29
6 – 10 ปี	50	20.08
11 – 15 ปี	31	12.45
16 – 20 ปี	35	14.06
21 – 25 ปี	34	13.65
26 – 30 ปี	16	6.43
31 ปี ขึ้นไป	25	10.04
สถานภาพบุคลากร		
ข้าราชการ	13	5.22
พนักงานมหาวิทยาลัย	62	24.90
พนักงานมหาวิทยาลัยคณะวิทยาศาสตร์	146	58.63
ลูกจ้าง	28	11.25
ประเภทของผู้ปฏิบัติงาน		
ผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทวิชาการ	54	21.69
ผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน	195	78.31

2. ระดับปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.49 คะแนน) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความท้าทายของงาน และด้านความยากง่ายของงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.88 3.73 3.68 3.53 3.47 และ 3.35 คะแนน ตามลำดับ) ส่วนด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร และด้านนโยบาย กฎ ระเบียบ และขั้นตอนในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.26 และ 3.05 คะแนน ตามลำดับ) รายละเอียดตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์การ จำแนกเป็นรายด้าน

ปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์การ	Mean	S.D.
1. ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	3.53	0.66
2. ความท้าทายของงาน	3.47	0.39
3. ความยากง่ายของงาน	3.35	0.32
4. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.68	0.44
5. ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	3.73	0.47
6. การมีส่วนร่วมในการบริหาร	3.26	0.65
7. นโยบาย กฎ ระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติงาน	3.05	0.41
8. การเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงาน	3.88	1.32
ค่าเฉลี่ยปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	3.49	0.30

3. ระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.70 คะแนน) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นผู้ปฏิบัติงาน และด้านการยอมรับเป้าหมาย/นโยบายของคณะวิทยาศาสตร์ (ค่าเฉลี่ย 3.86 3.82 3.65 และ 3.46 คะแนน ตามลำดับ) รายละเอียดตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การ จำแนกเป็นรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์การ	Mean	S.D.
1. ความปรารถนาที่จะคงความเป็นผู้ปฏิบัติงานภายในคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	3.65	0.58
2. การยอมรับเป้าหมาย/นโยบายของคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	3.46	0.40
3. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	3.82	0.55
4. การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน	3.86	0.55
ค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	3.70	0.45

4. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผู้ปฏิบัติงานสายวิชาการและผู้ปฏิบัติงานสนับสนุนที่มีต่อปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์การและความผูกพันต่อองค์การ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปฏิบัติงานสายวิชาการและผู้ปฏิบัติงานสนับสนุนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์การและความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน รายละเอียดตามตารางที่ 4 และ 5

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผู้ปฏิบัติงานสายวิชาการและสายสนับสนุนที่มีต่อปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์การ จำแนกเป็นรายด้าน

ปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์การ	ผู้ปฏิบัติงาน	n	Mean	S.D.	F	Sig.
1. ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	วิชาการ	54	4.02	0.49	3.997	0.047*
	สนับสนุน	195	3.39	0.64		
2. ความท้าทายของงาน	วิชาการ	54	3.41	0.35	0.584	0.445
	สนับสนุน	195	3.49	0.40		
3. ความยากง่ายของงาน	วิชาการ	54	3.37	0.30	0.193	0.661
	สนับสนุน	195	3.35	0.33		
4. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	วิชาการ	54	3.64	0.34	3.946	0.048*
	สนับสนุน	195	3.69	0.46		
5. ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	วิชาการ	54	3.97	0.44	0.106	0.746
	สนับสนุน	195	3.67	0.46		
6. การมีส่วนร่วมในการบริหาร	วิชาการ	54	3.72	0.58	0.000	0.994
	สนับสนุน	195	3.13	0.61		
7. นโยบาย กฎ ระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติงาน	วิชาการ	54	3.12	0.34	0.437	0.509
	สนับสนุน	195	3.03	0.42		
8. การเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงาน	วิชาการ	54	3.80	0.49	1.238	0.267
	สนับสนุน	195	3.90	1.47		
ค่าเฉลี่ยปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม	วิชาการ	54	3.63	0.24	3.123	0.078
	สนับสนุน	195	3.46	0.31		

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผู้ปฏิบัติงานสายวิชาการและสายสนับสนุนที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกเป็นรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กร	ผู้ปฏิบัติงาน	n	Mean	S.D.	F	Sig.
1. ความปรารถนาที่จะคงความเป็นผู้ปฏิบัติงานภายในคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	วิชาการ	54	3.78	0.63	1.374	0.242
	สนับสนุน	195	3.61	0.56		
2. การยอมรับเป้าหมาย/นโยบายของคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	วิชาการ	54	3.49	0.44	0.045	0.832
	สนับสนุน	195	3.45	0.39		
3. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	วิชาการ	54	3.85	0.56	2.352	0.126
	สนับสนุน	195	3.81	0.55		
4. การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน	วิชาการ	54	3.91	0.54	0.305	0.581
	สนับสนุน	195	3.84	0.55		
ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	วิชาการ	54	3.76	0.48	0.152	0.697
	สนับสนุน	195	3.68	0.44		

ข้อเสนอแนะและแนวทางเพื่อการพัฒนา

1. จากผลการวิจัยในครั้งนี้ พบประเด็นปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กรด้านความยากง่ายของงาน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.35 คะแนน) หัวข้อ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีขั้นตอนที่ยุกยักซับซ้อน ทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.63 คะแนน) อาจเป็นเพราะการจัดกิจกรรมหนึ่งกิจกรรมใด คณะวิทยาศาสตร์ขาดการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ ทำให้กลุ่มตัวอย่างไม่เข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน ไม่สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาให้งานหรือกิจกรรมประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ควรทำงานในรูปแบบของคณะกรรมการ หรือ คณะทำงานเฉพาะกิจ (Adhoc Committee) มีการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจถึงจุดประสงค์ รูปแบบการดำเนินกิจกรรม และผลที่คาดว่าจะได้รับ อีกทั้งยังต้องดำเนินกิจกรรมแบบผสมผสาน (Integration) และการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนให้ได้มากที่สุด ยิ่งไปกว่านั้น หากเป็นกิจกรรมที่เคยดำเนินงานมาก่อน แต่พบว่าผลสำเร็จไม่เป็นไปตามเป้าหมาย คณะทำงานควรประชุมปรึกษาหารือเป็นพิเศษ ก่อนการดำเนินงานในครั้งใหม่ด้วยวิธี SWOT ANALYSIS หรือเทคนิคอื่นที่เหมาะสมกับบริบทวัฒนธรรมขององค์กร โดยนำสรุปผลการดำเนินงานครั้งก่อน หรือ After Action Review (AAR) มาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานวางแผนการทำงาน อาจทำให้การทำงาน การประสานงาน และผลลัพธ์ที่ได้ สมฤทธิ์ผลและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล อย่างยั่งยืน (Sustainable) ต่อไป

2. จากผลการวิจัยในครั้งนี้ พบประเด็นปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.26 คะแนน) หัวข้อ ในที่ประชุมท่านมักจะแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.92 คะแนน) ดังนั้น การประชุมในแต่ละครั้งควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเสมอภาค และพยายามป้องกันมิให้มีบุคคล หรือกลุ่มบุคคลผูกขาดในการพูดหรือนำเสนอ เนื่องจากบุคคลอื่นจะมีความรู้สึกต่อต้านในทันที นอกจากนี้แล้ว ประชานในที่ประชุมจะต้องคอยดูแลมิให้ผู้เข้าร่วมประชุม จับคู่แลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นกันเอง ซึ่งจะทำให้เสียวินัยของที่ประชุม การบริหารโดยให้มีกรอบอนุญาตที่จะพูด และก็ต้องพูดกับประชานเท่านั้น จะช่วยให้ไม่เกิดการจับคู่ถกเถียง หรือทะเลาะกันได้ ทั้งนี้ การพูดในที่ประชุม มีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างมากในการอยู่ร่วมกันในสังคม ยิ่งท่านใดที่มีตำแหน่งผู้บริหาร เป็นผู้นำ ก็ยิ่งจะต้องเข้าร่วมประชุมมากกว่าลูกน้องหรือผู้ตาม มารยาทการประชุมรวมทั้งการพูดในที่ประชุมจึงเป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้ พิถีพิถัน

3. จากผลการวิจัยในครั้งนี้ พบประเด็นปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กรด้านนโยบาย กฎ ระเบียบ และขั้นตอนในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.05 คะแนน) จำนวน 3 หัวข้อ คือ 1) หัวข้อ คณะวิทยาศาสตร์มีนโยบายมุ่งเน้น

แต่งงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นไป จนไม่คำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.99 คะแนน) 2) หัวข้อ ท่านลำบากใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่คณะวิทยาศาสตร์กำหนด อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.56 คะแนน) และ 3) หัวข้อ คณะวิทยาศาสตร์มีการประชุมชี้แจงนโยบายการปฏิบัติงานปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.97 คะแนน) อาจเป็นเพราะการจัดกิจกรรมหนึ่งกิจกรรมใด คณะวิทยาศาสตร์ขาดการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ ทำให้กลุ่มตัวอย่างไม่เข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน ไม่สามารถทำงานร่วมกันได้ ดังนั้น การพัฒนาให้งานประสบผลสำเร็จ ควรทำงานในรูปแบบของคณะกรรมการ มีการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจ รูปแบบการดำเนินงานกิจกรรม และผลที่คาดว่าจะได้รับ โดยนำสรุปผลจากการดำเนินงานครั้งก่อน มาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานวางแผนการทำงาน ซึ่งจะเป็นโยบายต่อคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล อย่างยั่งยืน ทั้งนี้ คณะวิทยาศาสตร์มีระบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management : RBM) กล่าวคือ การบริหารงานที่ให้ความสำคัญต่อผลการดำเนินงาน และตัวชี้วัดผลสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ ทั้งปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และผลลัพธ์ ซึ่งจะต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (Key Performance Indicators : KPIs) รวมทั้งการกำหนดเป้าหมาย (Targets) และวัตถุประสงค์ (Objectives) ไว้ล่วงหน้า โดยอาศัยการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียจากกลุ่มต่างๆ (Stakeholders) เนื่องจากการจัดกิจกรรมหนึ่งกิจกรรมใด ต้องอาศัยช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย และการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติทั่วทั้งองค์การ ทำให้กลุ่มตัวอย่างไม่เข้าใจเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงาน ดังนั้น การพัฒนาให้งานประสบผลสำเร็จ คณะวิทยาศาสตร์ ควรกำหนดการรับฟังเสียงของผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการทำงานแบบบูรณาการ และในรูปแบบของคณะกรรมการพันธกิจ ซึ่งจะเป็นโยบายต่อคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล อย่างยั่งยืนต่อไป

4. คณะวิทยาศาสตร์ควรมุ่งเน้นปัจจัยต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานของคณะวิทยาศาสตร์ ที่จะส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์การในระดับที่สูงขึ้น เช่น ทำให้กลุ่มตัวอย่างคิดว่างานที่ตนเองปฏิบัติมีความมั่นคง มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีมาตรการป้องกัน ตรวจสอบความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน และมีการวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน รวมถึงการชี้ให้กลุ่มตัวอย่างได้เห็นถึงเป้าหมาย และกลยุทธ์ของคณะวิทยาศาสตร์ พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้กลุ่มตัวอย่างมีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพในระดับสูงขึ้น และสำหรับการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ควรเปิดโอกาสให้กลุ่มตัวอย่างได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

5. คณะวิทยาศาสตร์ควรสร้างความผูกพันต่อองค์การ โดยให้กลุ่มตัวอย่างเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ยอมรับในเป้าหมาย นโยบาย การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน ประารถมาที่จะคงความเป็นผู้ปฏิบัติงานมากกว่าความรู้สึกเป็นมายจ้าง เพื่อส่งเสริมให้เกิดปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งคณะวิทยาศาสตร์ตระหนักถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล การประยุกต์ใช้ผลการศึกษาในการสร้างขวัญกำลังใจ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง การมีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ และการกระจายอำนาจการปฏิบัติงานโดยการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เพื่อสร้างแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานและสร้างความผูกพันต่อองค์การให้กับผู้ปฏิบัติงานภายในองค์การ

6. ผู้บริหารควรสร้างความสัมพันธ์อันดีและความรู้สึกที่ดีกับผู้ปฏิบัติงาน สร้างความรู้สึกที่เป็นมิตร เป็นพี่เป็นน้องมากกว่าเป็นนายจ้างลูกจ้าง เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความยุติธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้ลูกน้องให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการบริหารงานเพิ่มขึ้น โดยไว้วางใจเมื่อมอบหมายงานให้ และตักเตือนผู้ปฏิบัติงานที่ทำผิดโดยตรงเพื่อแก้ไข รวมทั้งให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายขององค์การ และให้ความสำคัญกับระบบการพิจารณาความดี ความชอบ ระบบการให้รางวัล ตลอดจนสวัสดิการ ผลตอบแทนต่างๆ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานและเป็นการสร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์การให้กับผู้ปฏิบัติงานภายในองค์การ

ภาคผนวก

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กร จำแนกรายข้อและรายด้าน

ข้อคำถามปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กร	Mean	S.D.
1. ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	3.53	0.66
1. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าขึ้นไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.32	0.83
2. ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง	3.49	0.75
3. ท่านได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าจากหัวหน้าภาควิชา/งาน	3.52	0.80
4. ผลงานที่ผ่านมา ทำให้ท่านเกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น	3.66	0.74
5. ท่านมีความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่แตกต่างจากเพื่อนร่วมงานที่มีตำแหน่งในระดับเดียวกัน	3.51	0.79
6. ท่านคิดว่าความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ภายในคณะวิทยาศาสตร์ ขึ้นอยู่กับผลงานของบุคคล	3.68	0.92
2. ความท้าทายของงาน	3.47	0.39
1. ท่านเป้าหมายที่จะต้องแก้ไขปัญหาในงานที่เกี่ยวข้องกับท่าน	3.37	0.92
2. ท่านรู้สึกมีความกระตือรือร้น อยากที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.85	0.62
3. งานปัจจุบันที่ท่านรับผิดชอบ เป็นงานประจำที่ต้องปฏิบัติซ้ำซาก	2.87	0.88
4. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ยาก แต่ท่านก็สามารถทำสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี	3.78	0.62
5. งานที่ท่านมีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน ผู้ปฏิบัติเพียงดำเนินการตามขั้นตอนนั้นๆ	3.49	0.82
3. ความยากง่ายของงาน	3.35	0.32
1. ท่านมักจะประสบปัญหาในการทำงานอยู่เสมอ	3.27	0.76
2. งานที่ท่านรับผิดชอบมีความยากมากกว่าคนอื่น	3.02	0.72
3. ท่านต้องรอให้ผู้อื่นช่วยแก้ไขปัญหาการทำงานของท่าน	3.98	0.84
4. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีขั้นตอนที่ยากซับซ้อน ทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า	2.63	0.85
5. งานที่ท่านปฏิบัติ ไม่ว่าจะป็นงานง่าย ยาก หรือซับซ้อน ท่านสามารถปฏิบัติได้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.86	0.63
4. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.68	0.44
1. ท่านปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ผลงานเป็นที่น่าพอใจ	3.67	0.63
2. เมื่อท่านปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ผลงานที่ออกมาไม่เป็นที่พอใจนัก	3.58	0.78
3. ท่านคิดว่าความสามารถในการปฏิบัติงานของท่านไม่ด้อยไปกว่าเพื่อร่วมงานคนอื่น ๆ	3.69	0.65
4. จากการปฏิบัติงานที่ผ่านมาท่านคิดว่า ท่านประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	3.73	0.61
5. การปฏิบัติงานร่วมกันนั้น เพื่อร่วมงานของท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงด้วยดี	3.73	0.66
5. ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	3.73	0.47
1. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับงานที่ท่านรับผิดชอบ	3.86	0.71
2. งานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน	3.80	0.73

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กร จำแนกรายข้อและรายด้าน (ต่อ)

ข้อคำถามปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กร	Mean	S.D.
3. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ เป็นงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานตลอดเวลา	3.66	0.70
4. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ จำเป็นต้องใช้ความรู้ ความชำนาญหลายๆ ด้านประกอบกัน	3.86	0.69
5. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ซ้ำซาก จำเจ น่าเบื่อ และไม่มีโอกาสได้ใช้ความคิด/ตัดสินใจ	3.52	0.77
6. ท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบอยู่นั้น เป็นงานที่มีความสำคัญต่อคณะวิทยาศาสตร์เป็นอย่างมาก	3.84	0.72
7. ท่านมีความรู้สึกว่างานที่ท่านรับผิดชอบมีความไม่ชัดเจน ทำให้สับสนในการทำหน้าที่/บทบาทของท่าน	3.59	0.90
6. การมีส่วนร่วมในการบริหาร	3.26	0.65
1. ในที่ประชุม ท่านมักจะแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ	2.92	0.82
2. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในงานที่ท่านปฏิบัติ	3.35	0.81
3. ท่านคิดว่าตนเองมีส่วนร่วมที่ทำให้คณะวิทยาศาสตร์ประสบความสำเร็จ	3.50	0.72
7. นโยบาย กฎ ระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติงาน	3.05	0.41
1. ท่านรู้สึกพอใจในนโยบายและรูปแบบการบริหารงานของคณะวิทยาศาสตร์	3.31	0.69
2. กฎ ระเบียบที่ยึดถือปฏิบัติในคณะวิทยาศาสตร์ได้รับการยอมรับจากผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	3.43	0.64
3. คณะวิทยาศาสตร์มีนโยบายมุ่งเน้นแต่งานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จนไม่คำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน	2.99	0.73
4. ท่านลำบากใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่คณะวิทยาศาสตร์กำหนด	2.56	0.83
5. คณะวิทยาศาสตร์มีการชี้แจงนโยบายการปฏิบัติงาน/ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	2.97	0.77
8. การเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงาน	3.88	1.32
1. งานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับชีวิตของท่าน	4.02	0.77
2. งานที่ท่านรับผิดชอบ เป็นงานที่ใครๆ ก็สามารถทำแทนได้	3.14	0.93
3. ท่านจะรีบหาทางแก้ไขเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในงานที่ท่านทำอยู่	4.48	3.78
ค่าเฉลี่ยปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.49	0.30

หมายเหตุ ได้ปรับค่าคะแนนจากด้านลบเป็นด้านบวกแล้ว

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การ จำแนกรายข้อและรายด้าน

1. ความปรารถนาที่จะคงความเป็นผู้ปฏิบัติงานภายในคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	3.65	0.58
1. เมื่อปฏิบัติงานนานขึ้น ท่านรู้สึกผูกพันต่อคณะวิทยาศาสตร์เพิ่มมากขึ้น	3.91	0.75
2. ท่านยินดี หากต้องมีการเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อความเหมาะสมของหน่วยงาน	3.62	0.86
3. ท่านไม่สนใจคำชักชวนของเพื่อนที่บอกให้ไปทำงานที่อื่น	3.17	1.08
4. ท่านไม่คิดจะลาออกจากคณะวิทยาศาสตร์ แม้ว่าจะมีโอกาสไปปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งที่ดีกว่า	3.33	1.04
5. จากประสบการณ์ที่ได้ปฏิบัติงานกับคณะวิทยาศาสตร์ ท่านรู้สึกว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของคณะฯ	3.75	0.81
6. การตัดสินใจปฏิบัติงานที่คณะวิทยาศาสตร์ของท่าน เป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาด	4.12	0.99
2. การยอมรับเป้าหมาย/นโยบายของคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	3.46	0.40
1. วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่ท่านเห็นด้วย/ยอมรับ	3.67	0.64
2. ท่านมีความคิดเห็นสอดคล้องกับนโยบายของคณะวิทยาศาสตร์	3.46	0.62
3. นโยบาย/เป้าหมายต่างๆ ของคณะวิทยาศาสตร์ เป็นสิ่งที่เลื่อนลอย	2.63	0.95
4. ท่านใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะสำหรับปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	3.92	0.65
5. ท่านยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ภายในคณะวิทยาศาสตร์ได้เสมอ	3.71	0.66
6. เป้าหมายของการปฏิบัติงานในคณะวิทยาศาสตร์ สอดคล้องกับแนวคิดของท่าน	3.43	0.63
7. ท่านคิดว่าการบริหารงานของคณะวิทยาศาสตร์ เป็นการบริหารงานที่เหมาะสมในสถานการณ์ปัจจุบัน	3.43	0.74
3. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	3.82	0.55
1. ท่านมีความสุข/สนุกกับงานที่ท่านปฏิบัติ	3.82	0.76
2. ท่านคิดว่าท่านจะปฏิบัติงานกับคณะวิทยาศาสตร์ตลอดไป	3.73	0.93
3. ท่านรู้สึกท้อใจเมื่อคณะวิทยาศาสตร์ประสบปัญหา	4.00	0.72
4. หากท่านลาออก จะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อคณะวิทยาศาสตร์	3.23	0.94
5. หากมีใครพูดถึงคณะวิทยาศาสตร์ ในทางที่เสียหาย ท่านจะรู้สึกไม่สบายใจ	3.97	0.82
6. ท่านมีภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นผู้ปฏิบัติงานภายในคณะวิทยาศาสตร์	4.13	0.75
7. ความสำเร็จของคณะวิทยาศาสตร์ ส่วนหนึ่งมีผลมาจากการปฏิบัติงานของท่าน	3.61	0.79
8. หากมีผู้เข้าใจคณะวิทยาศาสตร์ ของท่านผิด ท่านจะอธิบายสิ่งที่ถูกต้องให้เขาเข้าใจ	4.04	0.69
4. การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน	3.86	0.55
1. ท่านพบว่าค่านิยมของท่าน มีความสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ	3.56	0.65
2. ท่านยอมรับงานที่ได้รับมอบหมายทุกอย่าง หากเป็นของคณะวิทยาศาสตร์	3.63	0.69
3. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ แม้จะต้องมาปฏิบัติงานในวันหยุดก็ตาม	3.87	0.78
4. เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้น เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ	4.09	0.68
5. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากความรับผิดชอบ หากได้รับมอบหมาย	3.86	0.72

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกรายข้อและรายด้าน (ต่อ)

1. ความปรารถนาที่จะคงความเป็นผู้ปฏิบัติงานภายในคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	3.65	0.58
6. ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัว เพื่อหน่วยงานของท่านประสบผลสำเร็จ	3.92	0.70
7. ท่านพยายามคิดหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	3.98	0.65
8. ท่านพร้อมเสมอที่จะอุทิศแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร	3.96	0.70
ค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.70	0.45

หมายเหตุ ได้ปรับค่าคะแนนจากด้านลบเป็นด้านบวกแล้ว

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผู้ปฏิบัติงานสายวิชาการและสายสนับสนุนที่มีต่อปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กร	ผู้ปฏิบัติงาน	n	Mean	S.D.	F	Sig.
1. ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	วิชาการ	54	4.02	0.49	3.997	0.047*
	สนับสนุน	195	3.39	0.64		
1. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าขึ้นไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น	วิชาการ	54	3.98	0.57	9.102	0.003*
	สนับสนุน	195	3.14	0.80		
2. ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง	วิชาการ	54	3.85	0.49	19.015	0.000**
	สนับสนุน	195	3.38	0.77		
3. ท่านได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าจากหัวหน้าภาควิชา/งาน	วิชาการ	54	4.06	0.41	54.787	0.000**
	สนับสนุน	195	3.37	0.82		
4. ผลงานที่ผ่านมา ทำให้ท่านเกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น	วิชาการ	54	4.09	0.68	3.853	0.051
	สนับสนุน	195	3.54	0.71		
5. ท่านมีความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่แตกต่างจากเพื่อนร่วมงานที่มีตำแหน่งในระดับเดียวกัน	วิชาการ	54	3.85	0.76	0.379	0.539
	สนับสนุน	195	3.41	0.78		
6. ท่านคิดว่าความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ภายในคณะวิทยาศาสตร์ ขึ้นอยู่กับผลงานของบุคคล	วิชาการ	54	4.31	0.95	0.004	0.947
	สนับสนุน	195	3.51	0.84		
2. ความท้าทายของงาน	วิชาการ	54	3.41	0.35	0.584	0.445
	สนับสนุน	195	3.49	0.40		
1. ท่านเป็อหมายที่จะต้องแก้ไขปัญหาในงานที่เกี่ยวข้องกับท่าน	วิชาการ	54	3.19	0.83	1.185	0.277
	สนับสนุน	195	3.43	0.94		
2. ท่านรู้สึกมีความกระตือรือร้น อยากที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ	วิชาการ	54	3.98	0.60	2.843	0.093
	สนับสนุน	195	3.81	0.63		
3. งานปัจจุบันที่ท่านรับผิดชอบ เป็นงานประจำที่ต้องปฏิบัติซ้ำซาก	วิชาการ	54	3.11	0.90	0.221	0.639
	สนับสนุน	195	2.80	0.86		
4. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ยาก แต่ท่านก็สามารถทำสำเร็จ ลุล่วงไปได้ด้วยดี	วิชาการ	54	3.83	0.50	8.908	0.003*
	สนับสนุน	195	3.76	0.65		
5. งานที่ทำมีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน ผู้ปฏิบัติเพียงดำเนินการตามขั้นตอนนั้นๆ	วิชาการ	54	2.96	0.80	0.050	0.824
	สนับสนุน	195	3.64	0.77		

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผู้ปฏิบัติงานสายวิชาการและสายสนับสนุนที่มีต่อปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)

ปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กร	ผู้ปฏิบัติงาน	n	Mean	S.D.	F	Sig.
3. ความยากง่ายของงาน	วิชาการ	54	3.37	0.30	0.193	0.661
	สนับสนุน	195	3.35	0.33		
1. ท่านมักจะประสบปัญหาในการทำงานอยู่เสมอ	วิชาการ	54	3.57	0.69	0.203	0.652
	สนับสนุน	195	3.18	0.76		
2. งานที่ท่านรับผิดชอบมีความยากมากกว่าคนอื่น	วิชาการ	54	2.70	0.46	1.521	0.219
	สนับสนุน	195	3.11	0.75		
3. ท่านต้องรอให้ผู้อื่นช่วยแก้ไขปัญหาการทำงานของท่าน	วิชาการ	54	4.28	0.60	6.090	0.014*
	สนับสนุน	195	3.90	0.88		
4. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีขั้นตอนที่ยากซับซ้อน ทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า	วิชาการ	54	2.50	1.02	4.988	0.026*
	สนับสนุน	195	2.67	0.79		
5. งานที่ท่านปฏิบัติ ไม่ว่าจะง่าย ยาก หรือซับซ้อน ท่านสามารถปฏิบัติได้สำเร็จตามเป้าหมาย	วิชาการ	54	3.78	0.66	0.396	0.530
	สนับสนุน	195	3.88	0.62		
4. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	วิชาการ	54	3.64	0.34	3.946	0.048*
	สนับสนุน	195	3.69	0.46		
1. ท่านปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ผลงานเป็นที่น่าพอใจ	วิชาการ	54	3.65	0.48	5.653	0.018*
	สนับสนุน	195	3.67	0.66		
2. เมื่อท่านปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ผลงานที่ออกมาไม่เป็นที่พอใจนัก	วิชาการ	54	3.59	0.81	0.002	0.968
	สนับสนุน	195	3.57	0.78		
3. ท่านคิดว่าความสามารถในการปฏิบัติงานของท่านไม่ด้อยไปกว่าเพื่อร่วมงานคนอื่น ๆ	วิชาการ	54	3.70	0.46	11.232	0.001*
	สนับสนุน	195	3.69	0.70		
4. จากการปฏิบัติงานที่ผ่านมาท่านคิดว่า ท่านประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	วิชาการ	54	3.74	0.62	0.002	0.963
	สนับสนุน	195	3.73	0.61		
5. การปฏิบัติงานร่วมกันนั้น เพื่อร่วมงานของท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงด้วยดี	วิชาการ	54	3.54	0.50	0.908	0.342
	สนับสนุน	195	3.78	0.69		

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผู้ปฏิบัติงานสายวิชาการและสายสนับสนุนที่มีต่อปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)

ปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กร	ผู้ปฏิบัติงาน	n	Mean	S.D.	F	Sig.
5. ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	วิชาการ	54	3.97	0.44	0.106	0.746
	สนับสนุน	195	3.67	0.46		
1. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับงานที่ท่านรับผิดชอบ	วิชาการ	54	4.17	0.42	14.657	0.000**
	สนับสนุน	195	3.78	0.74		
2. งานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน	วิชาการ	54	3.81	0.68	0.894	0.345
	สนับสนุน	195	3.80	0.74		
3. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ เป็นงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานตลอดเวลา	วิชาการ	54	4.06	0.63	10.769	0.001*
	สนับสนุน	195	3.55	0.68		
4. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ จำเป็นต้องใช้ความรู้ ความชำนาญหลายๆ ด้านประกอบกัน	วิชาการ	54	4.20	0.49	7.588	0.006*
	สนับสนุน	195	3.77	0.71		
5. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ซ้ำซาก จำเจ น่าเบื่อ และไม่มีโอกาสได้ใช้ความคิด/ตัดสินใจ	วิชาการ	54	3.70	0.77	0.959	0.328
	สนับสนุน	195	3.47	0.76		
6. ท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบอยู่นั้น เป็นงานที่มีความสำคัญต่อคณะวิทยาศาสตร์เป็นอย่างมาก	วิชาการ	54	3.93	0.77	0.206	0.651
	สนับสนุน	195	3.82	0.71		
7. ท่านมีความรู้สึกว่างานที่ท่านรับผิดชอบมีความไม่ชัดเจน ทำให้สับสนในการทำหน้าที่/บทบาทของท่าน	วิชาการ	54	3.91	0.85	5.370	0.021*
	สนับสนุน	195	3.51	0.90		
6. การมีส่วนร่วมในการบริหาร	วิชาการ	54	3.72	0.58	0.000	0.994
	สนับสนุน	195	3.13	0.61		
1. ในที่ประชุม ท่านมักจะแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ	วิชาการ	54	3.46	0.77	0.930	0.336
	สนับสนุน	195	2.77	0.78		
2. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในงานที่ท่านปฏิบัติ	วิชาการ	54	3.91	0.59	5.295	0.022*
	สนับสนุน	195	3.19	0.79		
3. ท่านคิดว่าตนเองมีส่วนร่วมที่ทำให้คณะวิทยาศาสตร์ประสบความสำเร็จ	วิชาการ	54	3.80	0.68	1.424	0.234
	สนับสนุน	195	3.42	0.72		

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผู้ปฏิบัติงานสายวิชาการและสายสนับสนุนที่มีต่อปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)

ปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กร	ผู้ปฏิบัติงาน	n	Mean	S.D.	F	Sig.
7. นโยบาย กฎ ระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติงาน	วิชาการ	54	3.12	0.34	0.437	0.509
	สนับสนุน	195	3.03	0.42		
1. ท่านรู้สึกพอใจในนโยบายและรูปแบบการบริหารงานของคณะวิทยาศาสตร์	วิชาการ	54	3.46	0.95	18.458	0.000**
	สนับสนุน	195	3.27	0.59		
2. กฎ ระเบียบที่ยึดถือปฏิบัติในคณะวิทยาศาสตร์ได้รับการยอมรับจากผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	วิชาการ	54	3.54	0.69	0.416	0.519
	สนับสนุน	195	3.41	0.63		
3. คณะวิทยาศาสตร์มีนโยบายมุ่งเน้นแต่งงานให้มีประสิทธิภาพมากเกินไป จนไม่คำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน	วิชาการ	54	3.13	0.73	0.738	0.391
	สนับสนุน	195	2.95	0.72		
4. ท่านลำบากใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่คณะวิทยาศาสตร์กำหนด	วิชาการ	54	2.54	0.91	1.136	0.288
	สนับสนุน	195	2.57	0.81		
5. คณะวิทยาศาสตร์มีการชี้แจงนโยบายการปฏิบัติงาน/ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	วิชาการ	54	2.94	0.76	1.359	0.245
	สนับสนุน	195	2.97	0.78		
8. การเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงาน	วิชาการ	54	3.80	0.49	1.238	0.267
	สนับสนุน	195	3.90	1.47		
1. งานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับชีวิตของท่าน	วิชาการ	54	4.15	0.76	0.112	0.738
	สนับสนุน	195	3.98	0.77		
2. งานที่ท่านรับผิดชอบ เป็นงานที่ใครๆ ก็สามารถทำแทนได้	วิชาการ	54	2.80	0.76	3.573	0.060
	สนับสนุน	195	3.24	0.95		
3. ท่านจะรีบหาทางแก้ไขเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในงานที่ท่านทำอยู่	วิชาการ	54	4.44	0.54	0.597	0.440
	สนับสนุน	195	4.49	4.27		
ค่าเฉลี่ยปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	วิชาการ	54	3.63	0.24	3.123	0.078
	สนับสนุน	195	3.46	0.31		

หมายเหตุ ได้ปรับค่าคะแนนจากด้านลบเป็นด้านบวกแล้ว

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผู้ปฏิบัติงานสายวิชาการและสายสนับสนุนที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ผู้ปฏิบัติงาน	n	Mean	S.D.	F	Sig.
1. ความปรารถนาที่จะคงความเป็นผู้ปฏิบัติงานภายในคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	วิชาการ	54	3.78	0.63	1.374	0.242
	สนับสนุน	195	3.61	0.56		
1. เมื่อปฏิบัติงานนานขึ้น ท่านรู้สึกผูกพันต่อคณะวิทยาศาสตร์เพิ่มมากขึ้น	วิชาการ	54	3.85	0.83	0.245	0.621
	สนับสนุน	195	3.92	0.72		
2. ท่านยินดี หากต้องมีการเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อความเหมาะสมของหน่วยงาน	วิชาการ	54	3.63	0.92	0.003	0.957
	สนับสนุน	195	3.62	0.84		
3. ท่านไม่สนใจคำชักชวนของเพื่อนที่บอกให้ไปทำงานที่อื่น	วิชาการ	54	3.48	0.91	0.509	0.476
	สนับสนุน	195	3.09	1.12		
4. ท่านไม่คิดจะลาออกจากคณะวิทยาศาสตร์ แม้ว่าจะมีโอกาสไปปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งที่ดีกว่า	วิชาการ	54	3.59	0.94	0.534	0.466
	สนับสนุน	195	3.26	1.06		
5. จากประสบการณ์ที่ได้ปฏิบัติงานกับคณะวิทยาศาสตร์ ท่านรู้สึกที่ท่านเป็นส่วนหนึ่งของคณะฯ	วิชาการ	54	3.87	0.70	8.219	0.005*
	สนับสนุน	195	3.72	0.84		
6. การตัดสินใจปฏิบัติงานที่คณะวิทยาศาสตร์ของท่าน เป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาด	วิชาการ	54	4.28	0.98	0.121	0.729
	สนับสนุน	195	4.07	0.99		
2. การยอมรับเป้าหมาย/นโยบายของคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	วิชาการ	54	3.49	0.44	0.045	0.832
	สนับสนุน	195	3.45	0.39		
1. วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่ท่านเห็นด้วย/ยอมรับ	วิชาการ	54	3.57	0.63	0.010	0.919
	สนับสนุน	195	3.70	0.65		
2. ท่านมีความคิดเห็นสอดคล้องกับนโยบายของคณะวิทยาศาสตร์	วิชาการ	54	3.52	0.64	0.045	0.832
	สนับสนุน	195	3.44	0.62		
3. นโยบาย/เป้าหมายต่างๆ ของคณะวิทยาศาสตร์ เป็นสิ่งที่เลื่อนลอย	วิชาการ	54	2.65	1.01	1.311	0.253
	สนับสนุน	195	2.62	0.93		
4. ท่านใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะสำหรับปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	วิชาการ	54	4.06	0.66	3.348	0.069
	สนับสนุน	195	3.88	0.65		
5. ท่านยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ภายในคณะวิทยาศาสตร์ ได้เสมอ	วิชาการ	54	3.69	0.67	0.001	0.974
	สนับสนุน	195	3.72	0.66		
6. เป้าหมายของการปฏิบัติงานในคณะวิทยาศาสตร์ สอดคล้องกับแนวคิดของท่าน	วิชาการ	54	3.56	0.69	0.488	0.485
	สนับสนุน	195	3.39	0.61		

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผู้ปฏิบัติงานสายวิชาการและสายสนับสนุนที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	ผู้ปฏิบัติงาน	n	Mean	S.D.	F	Sig.
7. ท่านคิดว่าการบริหารงานของคณะวิทยาศาสตร์ เป็นการบริหารงานที่เหมาะสมในสถานการณ์ปัจจุบัน	วิชาการ	54	3.43	0.86	1.204	0.274
	สนับสนุน	195	3.44	0.71		
3. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	วิชาการ	54	3.85	0.56	2.352	0.126
	สนับสนุน	195	3.81	0.55		
1. ท่านมีความสุข/สนุกกับงานที่ท่านปฏิบัติ	วิชาการ	54	3.96	0.82	0.000	0.995
	สนับสนุน	195	3.78	0.74		
2. ท่านคิดว่าท่านจะปฏิบัติงานกับคณะวิทยาศาสตร์ตลอดไป	วิชาการ	54	3.91	0.85	2.950	0.087
	สนับสนุน	195	3.69	0.95		
3. ท่านรู้สึกท้อใจเมื่อคณะวิทยาศาสตร์ประสบปัญหา	วิชาการ	54	4.11	0.57	5.723	0.017*
	สนับสนุน	195	3.96	0.75		
4. หากท่านลาออก จะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อคณะวิทยาศาสตร์	วิชาการ	54	3.19	0.95	0.205	0.651
	สนับสนุน	195	3.25	0.94		
5. หากมีใครพูดถึงคณะวิทยาศาสตร์ ในทางที่เสียหาย ท่านจะรู้สึกไม่สบายใจ	วิชาการ	54	4.11	0.69	5.804	0.017*
	สนับสนุน	195	3.93	0.85		
6. ท่านมีภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นผู้ปฏิบัติงานภายในคณะวิทยาศาสตร์	วิชาการ	54	4.17	0.69	3.784	0.053
	สนับสนุน	195	4.12	0.77		
7. ความสำเร็จของคณะวิทยาศาสตร์ ส่วนหนึ่งมีผลมาจากการปฏิบัติงานของท่าน	วิชาการ	54	3.44	0.88	1.871	0.173
	สนับสนุน	195	3.66	0.76		
8. หากมีผู้เข้าใจคณะวิทยาศาสตร์ ของท่านผิด ท่านจะอธิบายสิ่งที่ถูกต้องให้เขาเข้าใจ	วิชาการ	54	3.89	0.69	0.228	0.633
	สนับสนุน	195	4.08	0.69		
4. การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน	วิชาการ	54	3.91	0.54	0.305	0.581
	สนับสนุน	195	3.84	0.55		
1. ท่านพบว่าค่านิยมของท่าน มีความสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร	วิชาการ	54	3.59	0.60	2.071	0.151
	สนับสนุน	195	3.55	0.67		
2. ท่านยอมรับงานที่ได้รับมอบหมายทุกอย่าง หากเป็นของคณะวิทยาศาสตร์	วิชาการ	54	3.26	0.73	1.761	0.186
	สนับสนุน	195	3.73	0.64		
3. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ แม้จะต้องมาปฏิบัติงานในวันหยุดก็ตาม	วิชาการ	54	3.91	0.78	0.007	0.932
	สนับสนุน	195	3.86	0.78		

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผู้ปฏิบัติงานสายวิชาการและสายสนับสนุนที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	ผู้ปฏิบัติงาน	n	Mean	S.D.	F	Sig.
4. เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้น เพื่อให้ งานบรรลุผลสำเร็จ	วิชาการ	54	4.31	0.61	1.080	0.300
	สนับสนุน	195	4.03	0.69		
5. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากความรับผิดชอบ หากได้รับมอบหมาย	วิชาการ	54	3.98	0.69	3.775	0.053
	สนับสนุน	195	3.83	0.73		
6. ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัว เพื่อหน่วยงาน ของท่านประสบผลสำเร็จ	วิชาการ	54	4.00	0.75	0.627	0.429
	สนับสนุน	195	3.89	0.69		
7. ท่านพยายามคิดหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	วิชาการ	54	4.13	0.55	0.787	0.376
	สนับสนุน	195	3.93	0.67		
8. ท่านพร้อมเสมอที่จะอุทิศแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร	วิชาการ	54	4.07	0.72	0.311	0.578
	สนับสนุน	195	3.93	0.70		
ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	วิชาการ	54	3.76	0.48	0.152	0.697
	สนับสนุน	195	3.68	0.44		

หมายเหตุ ได้ปรับค่าคะแนนจากด้านลบเป็นด้านบวกแล้ว

ความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานภายในคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ประจำปี 2559

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การ และระดับปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์การ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ปฏิบัติงานภายในคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 249 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sample Random Sampling) และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) (Yamane, Taro. Statistics: An Introductory Analysis, 3rd. Tokyo : Harper International Edition, 1973) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 0.05 และคำนวณกลุ่มตัวอย่างจากสัดส่วนของภาควิชา/งานด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งระดับชั้น (Stratified Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ปรับโครงสร้าง ที่มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งหมดเท่ากับ 0.910 วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการวิจัยปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานภายในคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุเฉลี่ย 42.83 ปี อายุน้อยสุด 24 ปี อายุมากที่สุด 60 ปี โดยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 36-40 ปี อยู่ในกลุ่มสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ย 15.23 ปี ระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยสุด 1 ปี ระยะเวลาปฏิบัติงานมากที่สุด 38 ปี โดยส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี มีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยคณะวิทยาศาสตร์ และเป็นผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน รายละเอียดตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวน และค่าร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานภายในคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ข้อความ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	65	26.10
หญิง	184	73.90
อายุ (อายุเฉลี่ย 42.83 ปี อายุน้อยสุด 24 ปี อายุมากที่สุด 60 ปี)		
ต่ำกว่า 25 ปี	4	1.61
26 - 30 ปี	24	9.64
31 - 35 ปี	33	13.25
36 - 40 ปี	56	22.49
41 - 45 ปี	34	13.65
46 - 50 ปี	33	13.25
51 - 55 ปี	39	15.66
56 ปีขึ้นไป	26	10.44
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	40	16.06
ระดับปริญญาตรี	94	37.75
ระดับปริญญาโท	58	23.29
ระดับปริญญาเอก	57	22.89

ตารางที่ 1 แสดงจำนวน และค่าร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานภายในคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล (ต่อ)

ข้อความ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระยะเวลาปฏิบัติงาน (เฉลี่ย 15.23 ปี น้อยสุด 1 ปี มากสุด 38 ปี)		
ต่ำกว่า 5 ปี	58	23.29
6 - 10 ปี	50	20.08
11 - 15 ปี	31	12.45
16 - 20 ปี	35	14.06
21 - 25 ปี	34	13.65
26 - 30 ปี	16	6.43
31 ปี ขึ้นไป	25	10.04
สถานภาพบุคลากร		
ข้าราชการ	13	5.22
พนักงานมหาวิทยาลัย	62	24.90
พนักงานมหาวิทยาลัยคณะวิทยาศาสตร์	146	58.63
ลูกจ้าง	28	11.25
ประเภทของผู้ปฏิบัติงาน		
ผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทวิชาการ	54	21.69
ผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน	195	78.31

2. ระดับปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.49 คะแนน) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความท้าทายของงาน และด้านความยากง่ายของงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.88 3.73 3.68 3.53 3.47 และ 3.35 คะแนน ตามลำดับ) ส่วนด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร และด้านนโยบาย กฎ ระเบียบ และขั้นตอนในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.26 และ 3.05 คะแนน ตามลำดับ) รายละเอียดตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กร จำแนกเป็นรายด้าน

ปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กร	Mean	S.D.
1. ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	3.53	0.66
2. ความท้าทายของงาน	3.47	0.39
3. ความยากง่ายของงาน	3.35	0.32
4. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.68	0.44
5. ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	3.73	0.47
6. การมีส่วนร่วมในการบริหาร	3.26	0.65
7. นโยบาย กฎ ระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติงาน	3.05	0.41
8. การเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงาน	3.88	1.32
ค่าเฉลี่ยปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.49	0.30

3. ระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.70 คะแนน) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นผู้ปฏิบัติงาน และด้านการยอมรับเป้าหมาย/นโยบายของคณะวิทยาศาสตร์ (ค่าเฉลี่ย 3.86 3.82 3.65 และ 3.46 คะแนน ตามลำดับ) รายละเอียดตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การ จำแนกเป็นรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์การ	Mean	S.D.
1. ความปรารถนาที่จะคงความเป็นผู้ปฏิบัติงานภายในคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	3.65	0.58
2. การยอมรับเป้าหมาย/นโยบายของคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	3.46	0.40
3. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	3.82	0.55
4. การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน	3.86	0.55
ค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	3.70	0.45

4. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผู้ปฏิบัติงานสายวิชาการและผู้ปฏิบัติงานสนับสนุนที่มีต่อปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์การและความผูกพันต่อองค์การ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปฏิบัติงานสายวิชาการและผู้ปฏิบัติงานสนับสนุนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์การและความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน รายละเอียดตามตารางที่ 4 และ 5

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผู้ปฏิบัติงานสายวิชาการและสายสนับสนุนที่มีต่อปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์การ จำแนกเป็นรายด้าน

ปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์การ	ผู้ปฏิบัติงาน	n	Mean	S.D.	F	Sig.
1. ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	วิชาการ	54	4.02	0.49	3.997	0.047*
	สนับสนุน	195	3.39	0.64		
2. ความท้าทายของงาน	วิชาการ	54	3.41	0.35	0.584	0.445
	สนับสนุน	195	3.49	0.40		
3. ความยากง่ายของงาน	วิชาการ	54	3.37	0.30	0.193	0.661
	สนับสนุน	195	3.35	0.33		
4. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	วิชาการ	54	3.64	0.34	3.946	0.048*
	สนับสนุน	195	3.69	0.46		
5. ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	วิชาการ	54	3.97	0.44	0.106	0.746
	สนับสนุน	195	3.67	0.46		
6. การมีส่วนร่วมในการบริหาร	วิชาการ	54	3.72	0.58	0.000	0.994
	สนับสนุน	195	3.13	0.61		
7. นโยบาย กฎ ระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติงาน	วิชาการ	54	3.12	0.34	0.437	0.509
	สนับสนุน	195	3.03	0.42		
8. การเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงาน	วิชาการ	54	3.80	0.49	1.238	0.267
	สนับสนุน	195	3.90	1.47		
ค่าเฉลี่ยปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม	วิชาการ	54	3.63	0.24	3.123	0.078
	สนับสนุน	195	3.46	0.31		

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผู้ปฏิบัติงานสายวิชาการและสายสนับสนุนที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ จำแนกเป็นรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์การ	ผู้ปฏิบัติงาน	n	Mean	S.D.	F	Sig.
1. ความปรารถนาที่จะคงความเป็นผู้ปฏิบัติงานภายในคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	วิชาการ	54	3.78	0.63	1.374	0.242
	สนับสนุน	195	3.61	0.56		
2. การยอมรับเป้าหมาย/นโยบายของคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	วิชาการ	54	3.49	0.44	0.045	0.832
	สนับสนุน	195	3.45	0.39		
3. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	วิชาการ	54	3.85	0.56	2.352	0.126
	สนับสนุน	195	3.81	0.55		
4. การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน	วิชาการ	54	3.91	0.54	0.305	0.581
	สนับสนุน	195	3.84	0.55		
ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม	วิชาการ	54	3.76	0.48	0.152	0.697
	สนับสนุน	195	3.68	0.44		

ข้อเสนอแนะและแนวทางเพื่อการพัฒนา

1. จากผลการวิจัยในครั้งนี้ พบประเด็นปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์การด้านความยากง่ายของงาน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.35 คะแนน) หัวข้อ งานที่ทำปฏิบัติอยู่มีขั้นตอนที่ยุ่งยากซับซ้อน ทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.63 คะแนน) อาจเป็นเพราะการจัดกิจกรรมหนึ่งกิจกรรมใด คณะวิทยาศาสตร์ขาดการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ ทำให้กลุ่มตัวอย่างไม่เข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน ไม่สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาให้งานหรือกิจกรรมประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ควรทำงานในรูปแบบของคณะกรรมการ หรือ คณะทำงานเฉพาะกิจ (Adhoc Committee) มีการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจถึงจุดประสงค์ รูปแบบการดำเนินกิจกรรม และผลที่คาดว่าจะได้รับ อีกทั้งยังต้องดำเนินกิจกรรมแบบผสมผสาน (Integration) และการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนให้ได้มากที่สุด ยิ่งไปกว่านั้น หากเป็นกิจกรรมที่เคยดำเนินงานมาก่อน แต่พบว่าผลสำเร็จไม่เป็นไปตามเป้าหมาย คณะทำงานควรประชุมปรึกษาหารือเป็นพิเศษ ก่อนการดำเนินงานในครั้งใหม่ด้วยวิธี SWOT ANALYSIS หรือเทคนิคอื่นที่เหมาะสมกับบริบทวัฒนธรรมขององค์กร โดยนำสรุปผลจากการดำเนินงานครั้งก่อน หรือ After Action Review (AAR) มาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานวางแผนการทำงานอาจทำให้การทำงาน การประสานงาน และผลลัพธ์ที่ได้ สัมฤทธิ์ผลและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล อย่างยั่งยืน (Sustainable) ต่อไป

2. จากผลการวิจัยในครั้งนี้ พบประเด็นปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์การด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.26 คะแนน) หัวข้อ ในที่ประชุมท่านมักจะแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.92 คะแนน) ดังนั้น การประชุมในแต่ละครั้งควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเสมอภาค และพยายามป้องกันมิให้มีบุคคล หรือกลุ่มบุคคลผูกขาดในการพูดหรือนำเสนอ เนื่องจากบุคคลอื่นจะมีความรู้สึกต่อต้านในทันที นอกจากนี้แล้ว ประธานในที่ประชุมจะต้องคอยดูแลมิให้ผู้เข้าร่วมประชุม จับคู่แลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นกันเอง ซึ่งจะทำให้เสียวินัยของที่ประชุม การบริหารโดยให้มีการขออนุญาตที่จะพูด และก็ต้องพูดกับประธานท่านนั้น จะช่วยให้ไม่เกิดการจับคู่ถ่วงถ่วง หรือทะเลาะกันได้ ทั้งนี้ การพูดในที่ประชุม มีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างมากในการอยู่ร่วมกันในสังคม ยิ่งท่านใดที่มีตำแหน่งผู้บริหาร เป็นผู้นำ ก็ยิ่งจะต้องเข้าร่วมประชุมมากกว่าลูกน้องหรือผู้ตาม มารยาทการประชุมนวมทั้งการพูดในที่ประชุมจึงเป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้ ผักผ่อน

3. จากผลการวิจัยในครั้งนี้ พบประเด็นปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์การด้านนโยบาย กฎ ระเบียบ และขั้นตอนในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.05 คะแนน) จำนวน 3 หัวข้อ คือ 1) หัวข้อ คณะวิทยาศาสตร์มีนโยบายมุ่งเน้น

แต่งงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นไป จนไม่คำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.99 คะแนน) 2) หัวข้อ ท่านลำบากใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่คณะวิทยาศาสตร์กำหนด อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.56 คะแนน) และ 3) หัวข้อ คณะวิทยาศาสตร์มีการประชุมชี้แจงนโยบายการปฏิบัติงาน/ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.97 คะแนน) อาจเป็นเพราะการจัดกิจกรรมหนึ่งกิจกรรมใด คณะวิทยาศาสตร์ขาดการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ ทำให้กลุ่มตัวอย่างไม่เข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน ไม่สามารถทำงานร่วมกันได้ ดังนั้น การพัฒนาให้งานประสบผลสำเร็จ ควรทำงานในรูปแบบของคณะกรรมการ มีการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจ รูปแบบการดำเนินงานกิจกรรม และผลที่คาดว่าจะได้รับ โดยนำสรุปผลจากการดำเนินงานครั้งก่อน มาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานวางแผนการทำงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล อย่างยั่งยืน ทั้งนี้ คณะวิทยาศาสตร์มีระบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management : RBM) กล่าวคือ การบริหารงานที่ให้ความสำคัญต่อผลการดำเนินงาน และตัวชี้วัดผลสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร ทั้งปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และผลลัพธ์ ซึ่งจะต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (Key Performance Indicators : KPIs) รวมทั้งการกำหนดเป้าหมาย (Targets) และวัตถุประสงค์ (Objectives) ไว้ล่วงหน้า โดยอาศัยการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียจากกลุ่มต่างๆ (Stakeholders) เนื่องจากการจัดกิจกรรมหนึ่งกิจกรรมใด ต้องอาศัยช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย และการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติที่ทั่วทั้งองค์กร ทำให้กลุ่มตัวอย่างไม่เข้าใจเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงาน ดังนั้น การพัฒนาให้งานประสบผลสำเร็จ คณะวิทยาศาสตร์ ควรกำหนดการรับฟังเสียงของผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการทำงานแบบบูรณาการ และในรูปแบบของคณะกรรมการพันธกิจ ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล อย่างยั่งยืนต่อไป

4. คณะวิทยาศาสตร์ควรมุ่งมั่นปัจจัยต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานของคณะวิทยาศาสตร์ ที่จะส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูงขึ้น เช่น ทำให้กลุ่มตัวอย่างคิดว่างานที่ตนเองปฏิบัติมีความมั่นคง มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีมาตรการป้องกัน ตรวจสอบความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน และมีการวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน รวมถึงการชี้ให้กลุ่มตัวอย่างได้เห็นถึงเป้าหมาย และกลยุทธ์ของคณะวิทยาศาสตร์ พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้กลุ่มตัวอย่างมีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพในระดับสูงขึ้น และสำหรับการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ควรเปิดโอกาสให้กลุ่มตัวอย่างได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

5. คณะวิทยาศาสตร์ควรสร้างความผูกพันต่อองค์กร โดยให้กลุ่มตัวอย่างเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยอมรับในเป้าหมาย นโยบาย การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน ประารถนาที่จะคงความเป็นผู้ปฏิบัติงานมากกว่าความรู้สึกเป็นนายจ้าง เพื่อส่งเสริมให้เกิดปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งคณะวิทยาศาสตร์ตระหนักถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล การประยุกต์ใช้ผลการศึกษาในการสร้างขวัญกำลังใจ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง การมีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ และการกระจายอำนาจการปฏิบัติงานโดยการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เพื่อสร้างแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานและสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร

6. ผู้บริหารควรสร้างความสัมพันธ์อันดีและความรู้สึกที่ดีกับผู้ปฏิบัติงาน สร้างความรู้สึกที่เป็นมิตร เป็นพี่เป็นน้องมากกว่าเป็นนายจ้างลูกจ้าง เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความยุติธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้ลูกน้องให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการบริหารงานเพิ่มขึ้น โดยไว้วางใจเมื่อมอบหมายงานให้ และดักเตือนผู้ปฏิบัติงานที่ทำผิดโดยตรงเพื่อแก้ไข รวมทั้งให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายขององค์กร และให้ความสำคัญกับระบบการพิจารณาความดี ความชอบ ระบบการให้รางวัล ตลอดจนสวัสดิการ ผลตอบแทนต่างๆ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานและเป็นการสร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรให้กับผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร

ภาคผนวก

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กร จำแนกรายข้อและรายด้าน

ข้อคำถามปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กร	Mean	S.D.
1. ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	3.53	0.66
1. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าขึ้นไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.32	0.83
2. ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง	3.49	0.75
3. ท่านได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าจากหัวหน้าภาควิชา/งาน	3.52	0.80
4. ผลงานที่ผ่านมา ทำให้ท่านเกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น	3.66	0.74
5. ท่านมีความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่แตกต่างจากเพื่อนร่วมงานที่มีตำแหน่งในระดับเดียวกัน	3.51	0.79
6. ท่านคิดว่าความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ภายในคณะวิทยาศาสตร์ ขึ้นอยู่กับผลงานของบุคคล	3.68	0.92
2. ความท้าทายของงาน	3.47	0.39
1. ท่านเบื่อหน่ายที่จะต้องแก้ไขปัญหาในงานที่เกี่ยวข้องกับท่าน	3.37	0.92
2. ท่านรู้สึกมีความกระตือรือร้น อยากที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.85	0.62
3. งานปัจจุบันที่ท่านรับผิดชอบ เป็นงานประจำที่ต้องปฏิบัติซ้ำซาก	2.87	0.88
4. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ยาก แต่ท่านก็สามารถทำสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี	3.78	0.62
5. งานที่ท่านมีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน ผู้ปฏิบัติเพียงดำเนินการตามขั้นตอนนั้นๆ	3.49	0.82
3. ความยากง่ายของงาน	3.35	0.32
1. ท่านมักจะประสบปัญหาในการทำงานอยู่เสมอ	3.27	0.76
2. งานที่ท่านรับผิดชอบมีความยากมากกว่าคนอื่น	3.02	0.72
3. ท่านต้องรอให้ผู้อื่นช่วยแก้ไขปัญหาการทำงานของท่าน	3.98	0.84
4. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีขั้นตอนที่ยุ่งยากซับซ้อน ทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า	2.63	0.85
5. งานที่ท่านปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็งานง่าย ยาก หรือซับซ้อน ท่านสามารถปฏิบัติได้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.86	0.63
4. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.68	0.44
1. ท่านปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ผลงานเป็นที่น่าพอใจ	3.67	0.63
2. เมื่อท่านปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ผลงานที่ออกมาไม่เป็นที่พอใจนัก	3.58	0.78
3. ท่านคิดว่าความสามารถในการปฏิบัติงานของท่านไม่ด้อยไปกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ	3.69	0.65
4. จากการปฏิบัติงานที่ผ่านมาท่านคิดว่า ท่านประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	3.73	0.61
5. การปฏิบัติงานร่วมกันนั้น เพื่อร่วมงานของท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงด้วยดี	3.73	0.66
5. ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	3.73	0.47
1. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับงานที่ท่านรับผิดชอบ	3.86	0.71
2. งานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน	3.80	0.73

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กร จำแนกรายข้อและรายด้าน (ต่อ)

ข้อความปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กร	Mean	S.D.
3. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ เป็นงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานตลอดเวลา	3.66	0.70
4. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ จำเป็นต้องใช้ความรู้ ความชำนาญหลายๆ ด้านประกอบกัน	3.86	0.69
5. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ซ้ำซาก จำเจ น่าเบื่อ และไม่มีโอกาสได้ใช้ความคิด/ตัดสินใจ	3.52	0.77
6. ท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบอยู่นั้น เป็นงานที่มีความสำคัญต่อคณะวิทยาศาสตร์เป็นอย่างมาก	3.84	0.72
7. ท่านมีความรู้สึกว่างานที่ท่านรับผิดชอบมีความไม่ชัดเจน ทำให้สับสนในการทำหน้าที่/บทบาทของท่าน	3.59	0.90
6. การมีส่วนร่วมในการบริหาร	3.26	0.65
1. ในที่ประชุม ท่านมักจะแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ	2.92	0.82
2. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในงานที่ท่านปฏิบัติ	3.35	0.81
3. ท่านคิดว่าตนเองมีส่วนร่วมที่ทำให้คณะวิทยาศาสตร์ประสบความสำเร็จ	3.50	0.72
7. นโยบาย กฎ ระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติงาน	3.05	0.41
1. ท่านรู้สึกพอใจในนโยบายและรูปแบบการบริหารงานของคณะวิทยาศาสตร์	3.31	0.69
2. กฎ ระเบียบที่ยึดถือปฏิบัติในคณะวิทยาศาสตร์ได้รับการยอมรับจากผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	3.43	0.64
3. คณะวิทยาศาสตร์มีนโยบายมุ่งเน้นแต่งานให้มีประสิทธิภาพมากเกินไป จนไม่คำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน	2.99	0.73
4. ท่านลำบากใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่คณะวิทยาศาสตร์กำหนด	2.56	0.83
5. คณะวิทยาศาสตร์มีการชี้แจงนโยบายการปฏิบัติงาน/ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	2.97	0.77
8. การเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงาน	3.88	1.32
1. งานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับชีวิตของท่าน	4.02	0.77
2. งานที่ท่านรับผิดชอบ เป็นงานที่ใครๆ ก็สามารถทำแทนได้	3.14	0.93
3. ท่านจะรีบหาทางแก้ไขเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในงานที่ท่านทำอยู่	4.48	3.78
ค่าเฉลี่ยปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.49	0.30

หมายเหตุ ได้ปรับค่าคะแนนจากด้านลบเป็นด้านบวกแล้ว

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกรายข้อและรายด้าน

1. ความปรารถนาที่จะคงความเป็นผู้ปฏิบัติงานภายในคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	3.65	0.58
1. เมื่อปฏิบัติงานมานานขึ้น ท่านรู้สึกผูกพันต่อคณะวิทยาศาสตร์เพิ่มมากขึ้น	3.91	0.75
2. ท่านยินดี หากต้องมีการเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อความเหมาะสมของหน่วยงาน	3.62	0.86
3. ท่านไม่สนใจคำชักชวนของเพื่อนที่บอกให้ไปทำงานที่อื่น	3.17	1.08
4. ท่านไม่คิดจะลาออกจากคณะวิทยาศาสตร์ แม้ว่าจะมีโอกาสไปปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งที่ดีกว่า	3.33	1.04
5. จากประสบการณ์ที่ได้ปฏิบัติงานกับคณะวิทยาศาสตร์ ท่านรู้สึกว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของคณะฯ	3.75	0.81
6. การตัดสินใจปฏิบัติงานที่คณะวิทยาศาสตร์ของท่าน เป็นการตัดสินใจที่มีผลพลาด	4.12	0.99
2. การยอมรับเป้าหมาย/นโยบายของคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	3.46	0.40
1. วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่ท่านเห็นด้วย/ยอมรับ	3.67	0.64
2. ท่านมีความคิดเห็นสอดคล้องกับนโยบายของคณะวิทยาศาสตร์	3.46	0.62
3. นโยบาย/เป้าหมายต่างๆ ของคณะวิทยาศาสตร์ เป็นสิ่งที่เลื่อนลอย	2.63	0.95
4. ท่านใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะสำหรับปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	3.92	0.65
5. ท่านยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ภายในคณะวิทยาศาสตร์ได้เสมอ	3.71	0.66
6. เป้าหมายของการปฏิบัติงานในคณะวิทยาศาสตร์ สอดคล้องกับแนวคิดของท่าน	3.43	0.63
7. ท่านคิดว่าการบริหารงานของคณะวิทยาศาสตร์ เป็นการบริหารงานที่เหมาะสมในสถานการณ์ปัจจุบัน	3.43	0.74
3. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.82	0.55
1. ท่านมีความสุข/สนุกกับงานที่ท่านปฏิบัติ	3.82	0.76
2. ท่านคิดว่าท่านจะปฏิบัติงานกับคณะวิทยาศาสตร์ตลอดไป	3.73	0.93
3. ท่านรู้สึกท้อใจเมื่อคณะวิทยาศาสตร์ประสบปัญหา	4.00	0.72
4. หากท่านลาออก จะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อคณะวิทยาศาสตร์	3.23	0.94
5. หากมีใครพูดถึงคณะวิทยาศาสตร์ ในทางที่เสียหาย ท่านจะรู้สึกไม่สบายใจ	3.97	0.82
6. ท่านมีภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นผู้ปฏิบัติงานภายในคณะวิทยาศาสตร์	4.13	0.75
7. ความสำเร็จของคณะวิทยาศาสตร์ ส่วนหนึ่งมีผลมาจากการปฏิบัติงานของท่าน	3.61	0.79
8. หากมีผู้เข้าใจคณะวิทยาศาสตร์ ของท่านผิด ท่านจะอธิบายสิ่งที่ถูกต้องให้เขาเข้าใจ	4.04	0.69
4. การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน	3.86	0.55
1. ท่านพบว่าค่านิยมของท่าน มีความสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร	3.56	0.65
2. ท่านยอมรับงานที่ได้รับมอบหมายทุกอย่าง หากเป็นของคณะวิทยาศาสตร์	3.63	0.69
3. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ แม้จะต้องมาปฏิบัติงานในวันหยุดก็ตาม	3.87	0.78
4. เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้น เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ	4.09	0.68
5. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากความรับผิดชอบ หากได้รับมอบหมาย	3.86	0.72

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกรายข้อและรายด้าน (ต่อ)

1. ความปรารถนาที่จะคงความเป็นผู้ปฏิบัติงานภายในคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	3.65	0.58
6. ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัว เพื่อหน่วยงานของท่านประสบผลสำเร็จ	3.92	0.70
7. ท่านพยายามคิดหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	3.98	0.65
8. ท่านพร้อมเสมอที่จะอุทิศร่างกายแรงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร	3.96	0.70
ค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.70	0.45

หมายเหตุ ได้ปรับค่าคะแนนจากด้านลบเป็นด้านบวกแล้ว

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผู้ปฏิบัติงานสายวิชาการและสายสนับสนุนที่มีต่อปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กร	ผู้ปฏิบัติงาน	n	Mean	S.D.	F	Sig.
1. ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	วิชาการ	54	4.02	0.49	3.997	0.047*
	สนับสนุน	195	3.39	0.64		
1. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าขึ้นไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น	วิชาการ	54	3.98	0.57	9.102	0.003*
	สนับสนุน	195	3.14	0.80		
2. ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง	วิชาการ	54	3.85	0.49	19.015	0.000**
	สนับสนุน	195	3.38	0.77		
3. ท่านได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าจากหัวหน้าภาควิชา/งาน	วิชาการ	54	4.06	0.41	54.787	0.000**
	สนับสนุน	195	3.37	0.82		
4. ผลงานที่ผ่านมา ทำให้ท่านเกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น	วิชาการ	54	4.09	0.68	3.853	0.051
	สนับสนุน	195	3.54	0.71		
5. ท่านมีความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่แตกต่างจากเพื่อนร่วมงานที่มีตำแหน่งในระดับเดียวกัน	วิชาการ	54	3.85	0.76	0.379	0.539
	สนับสนุน	195	3.41	0.78		
6. ท่านคิดว่าความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ภายในคณะวิทยาศาสตร์ ขึ้นอยู่กับผลงานของบุคคล	วิชาการ	54	4.31	0.95	0.004	0.947
	สนับสนุน	195	3.51	0.84		
2. ความท้าทายของงาน	วิชาการ	54	3.41	0.35	0.584	0.445
	สนับสนุน	195	3.49	0.40		
1. ท่านเป้าหมายที่จะต้องแก้ไขปัญหาในงานที่เกี่ยวข้องกับท่าน	วิชาการ	54	3.19	0.83	1.185	0.277
	สนับสนุน	195	3.43	0.94		
2. ท่านรู้สึกมีความกระตือรือร้น อยากรที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ	วิชาการ	54	3.98	0.60	2.843	0.093
	สนับสนุน	195	3.81	0.63		
3. งานปัจจุบันที่ท่านรับผิดชอบ เป็นงานประจำที่ต้องปฏิบัติซ้ำซาก	วิชาการ	54	3.11	0.90	0.221	0.639
	สนับสนุน	195	2.80	0.86		
4. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ยาก แต่ท่านก็สามารถทำสำเร็จ ลุล่วงไปได้ด้วยดี	วิชาการ	54	3.83	0.50	8.908	0.003*
	สนับสนุน	195	3.76	0.65		
5. งานที่ท่านมีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน ผู้ปฏิบัติเพียงดำเนินการตามขั้นตอนนั้นๆ	วิชาการ	54	2.96	0.80	0.050	0.824
	สนับสนุน	195	3.64	0.77		

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผู้ปฏิบัติงานสายวิชาการและสายสนับสนุนที่มีต่อปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)

ปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กร	ผู้ปฏิบัติงาน	n	Mean	S.D.	F	Sig.
3. ความยากง่ายของงาน	วิชาการ	54	3.37	0.30	0.193	0.661
	สนับสนุน	195	3.35	0.33		
1. ท่านมักจะประสบปัญหาในการทำงานอยู่เสมอ	วิชาการ	54	3.57	0.69	0.203	0.652
	สนับสนุน	195	3.18	0.76		
2. งานที่ท่านรับผิดชอบมีความยากมากกว่าคนอื่น	วิชาการ	54	2.70	0.46	1.521	0.219
	สนับสนุน	195	3.11	0.75		
3. ท่านต้องรอให้ผู้อื่นช่วยแก้ไขปัญหาการทำงานของท่าน	วิชาการ	54	4.28	0.60	6.090	0.014*
	สนับสนุน	195	3.90	0.88		
4. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีขั้นตอนที่ยุ้งยากซับซ้อน ทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า	วิชาการ	54	2.50	1.02	4.988	0.026*
	สนับสนุน	195	2.67	0.79		
5. งานที่ท่านปฏิบัติ ไม่ว่าจะป็นงานง่าย ยาก หรือซับซ้อน ท่านสามารถปฏิบัติได้สำเร็จตามเป้าหมาย	วิชาการ	54	3.78	0.66	0.396	0.530
	สนับสนุน	195	3.88	0.62		
4. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	วิชาการ	54	3.64	0.34	3.946	0.048*
	สนับสนุน	195	3.69	0.46		
1. ท่านปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ผลงานเป็นที่น่าพอใจ	วิชาการ	54	3.65	0.48	5.653	0.018*
	สนับสนุน	195	3.67	0.66		
2. เมื่อท่านปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ผลงานที่ออกมาไม่เป็นที่พอใจนัก	วิชาการ	54	3.59	0.81	0.002	0.968
	สนับสนุน	195	3.57	0.78		
3. ท่านคิดว่าความสามารถในการปฏิบัติงานของท่านไม่ด้อยไปกว่าเพื่อร่วมงานคนอื่น ๆ	วิชาการ	54	3.70	0.46	11.232	0.001*
	สนับสนุน	195	3.69	0.70		
4. จากการปฏิบัติงานที่ผ่านมาท่านคิดว่า ท่านประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	วิชาการ	54	3.74	0.62	0.002	0.963
	สนับสนุน	195	3.73	0.61		
5. การปฏิบัติงานร่วมกันนั้น เพื่อร่วมงานของท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงด้วยดี	วิชาการ	54	3.54	0.50	0.908	0.342
	สนับสนุน	195	3.78	0.69		

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผู้ปฏิบัติงานสายวิชาการและสายสนับสนุนที่มีต่อปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)

ปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กร	ผู้ปฏิบัติงาน	n	Mean	S.D.	F	Sig.
5. ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	วิชาการ	54	3.97	0.44	0.106	0.746
	สนับสนุน	195	3.67	0.46		
1. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับงานที่ท่านรับผิดชอบ	วิชาการ	54	4.17	0.42	14.657	0.000**
	สนับสนุน	195	3.78	0.74		
2. งานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน	วิชาการ	54	3.81	0.68	0.894	0.345
	สนับสนุน	195	3.80	0.74		
3. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ เป็นงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานตลอดเวลา	วิชาการ	54	4.06	0.63	10.769	0.001*
	สนับสนุน	195	3.55	0.68		
4. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ จำเป็นต้องใช้ความรู้ ความชำนาญหลายๆ ด้านประกอบกัน	วิชาการ	54	4.20	0.49	7.588	0.006*
	สนับสนุน	195	3.77	0.71		
5. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ซ้ำซาก จำเจ น่าเบื่อ และไม่มีโอกาสได้ใช้ความคิด/ตัดสินใจ	วิชาการ	54	3.70	0.77	0.959	0.328
	สนับสนุน	195	3.47	0.76		
6. ท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบอยู่นั้น เป็นงานที่มีความสำคัญต่อคณะวิทยาศาสตร์เป็นอย่างมาก	วิชาการ	54	3.93	0.77	0.206	0.651
	สนับสนุน	195	3.82	0.71		
7. ท่านมีความรู้สึกว่างานที่ท่านรับผิดชอบมีความไม่ชัดเจน ทำให้สับสนในการทำหน้าที่บทบาทของท่าน	วิชาการ	54	3.91	0.85	5.370	0.021*
	สนับสนุน	195	3.51	0.90		
6. การมีส่วนร่วมในการบริหาร	วิชาการ	54	3.72	0.58	0.000	0.994
	สนับสนุน	195	3.13	0.61		
1. ในที่ประชุม ท่านมักจะแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ	วิชาการ	54	3.46	0.77	0.930	0.336
	สนับสนุน	195	2.77	0.78		
2. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในงานที่ท่านปฏิบัติ	วิชาการ	54	3.91	0.59	5.295	0.022*
	สนับสนุน	195	3.19	0.79		
3. ท่านคิดว่าตนเองมีส่วนร่วมที่ทำให้คณะวิทยาศาสตร์ประสบความสำเร็จ	วิชาการ	54	3.80	0.68	1.424	0.234
	สนับสนุน	195	3.42	0.72		

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผู้ปฏิบัติงานสายวิชาการและสายสนับสนุนที่มีต่อปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์การ (ต่อ)

ปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์การ	ผู้ปฏิบัติงาน	n	Mean	S.D.	F	Sig.
7. นโยบาย กฎ ระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติงาน	วิชาการ	54	3.12	0.34	0.437	0.509
	สนับสนุน	195	3.03	0.42		
1. ท่านรู้สึกพอใจในนโยบายและรูปแบบการบริหารงานของคณะวิทยาศาสตร์	วิชาการ	54	3.46	0.95	18.458	0.000**
	สนับสนุน	195	3.27	0.59		
2. กฎ ระเบียบที่ยึดถือปฏิบัติในคณะวิทยาศาสตร์ได้รับการยอมรับจากผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	วิชาการ	54	3.54	0.69	0.416	0.519
	สนับสนุน	195	3.41	0.63		
3. คณะวิทยาศาสตร์มีนโยบายมุ่งเน้นแต่งานให้มีประสิทธิภาพมากเกินไป จนไม่คำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน	วิชาการ	54	3.13	0.73	0.738	0.391
	สนับสนุน	195	2.95	0.72		
4. ท่านลำบากใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่คณะวิทยาศาสตร์กำหนด	วิชาการ	54	2.54	0.91	1.136	0.288
	สนับสนุน	195	2.57	0.81		
5. คณะวิทยาศาสตร์มีการชี้แจงนโยบายการปฏิบัติงาน/ ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	วิชาการ	54	2.94	0.76	1.359	0.245
	สนับสนุน	195	2.97	0.78		
8. การเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงาน	วิชาการ	54	3.80	0.49	1.238	0.267
	สนับสนุน	195	3.90	1.47		
1. งานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับชีวิตของท่าน	วิชาการ	54	4.15	0.76	0.112	0.738
	สนับสนุน	195	3.98	0.77		
2. งานที่ท่านรับผิดชอบ เป็นงานที่ใครๆ ก็สามารถทำแทนได้	วิชาการ	54	2.80	0.76	3.573	0.060
	สนับสนุน	195	3.24	0.95		
3. ท่านจะรีบหาทางแก้ไขเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในงานที่ท่านทำอยู่	วิชาการ	54	4.44	0.54	0.597	0.440
	สนับสนุน	195	4.49	4.27		
ค่าเฉลี่ยปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม	วิชาการ	54	3.63	0.24	3.123	0.078
	สนับสนุน	195	3.46	0.31		

หมายเหตุ ได้ปรับค่าคะแนนจากด้านลบเป็นด้านบวกแล้ว

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผู้ปฏิบัติงานสายวิชาการและสายสนับสนุนที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ผู้ปฏิบัติงาน	n	Mean	S.D.	F	Sig.
1. ความปรารถนาที่จะคงความเป็นผู้ปฏิบัติงานภายในคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	วิชาการ	54	3.78	0.63	1.374	0.242
	สนับสนุน	195	3.61	0.56		
1. เมื่อปฏิบัติงานนานขึ้น ท่านรู้สึกผูกพันต่อคณะวิทยาศาสตร์เพิ่มมากขึ้น	วิชาการ	54	3.85	0.83	0.245	0.621
	สนับสนุน	195	3.92	0.72		
2. ท่านยินดี หากต้องมีการเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อความเหมาะสมของหน่วยงาน	วิชาการ	54	3.63	0.92	0.003	0.957
	สนับสนุน	195	3.62	0.84		
3. ท่านไม่สนใจค่าชดเชยของเพื่อนที่บอกให้ไปทำงานที่อื่น	วิชาการ	54	3.48	0.91	0.509	0.476
	สนับสนุน	195	3.09	1.12		
4. ท่านไม่คิดจะลาออกจากคณะวิทยาศาสตร์ แม้ว่าจะมีโอกาสไปปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งที่ดีกว่า	วิชาการ	54	3.59	0.94	0.534	0.466
	สนับสนุน	195	3.26	1.06		
5. จากประสบการณ์ที่ได้ปฏิบัติงานกับคณะวิทยาศาสตร์ ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของคณะฯ	วิชาการ	54	3.87	0.70	8.219	0.005*
	สนับสนุน	195	3.72	0.84		
6. การตัดสินใจปฏิบัติงานที่คณะวิทยาศาสตร์ของท่าน เป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาด	วิชาการ	54	4.28	0.98	0.121	0.729
	สนับสนุน	195	4.07	0.99		
2. การยอมรับเป้าหมาย/นโยบายของคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	วิชาการ	54	3.49	0.44	0.045	0.832
	สนับสนุน	195	3.45	0.39		
1. วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่ท่านเห็นด้วย/ยอมรับ	วิชาการ	54	3.57	0.63	0.010	0.919
	สนับสนุน	195	3.70	0.65		
2. ท่านมีความคิดเห็นสอดคล้องกับนโยบายของคณะวิทยาศาสตร์	วิชาการ	54	3.52	0.64	0.045	0.832
	สนับสนุน	195	3.44	0.62		
3. นโยบาย/เป้าหมายต่างๆ ของคณะวิทยาศาสตร์ เป็นสิ่งที่เลื่อนลอย	วิชาการ	54	2.65	1.01	1.311	0.253
	สนับสนุน	195	2.62	0.93		
4. ท่านใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะสำหรับปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	วิชาการ	54	4.06	0.66	3.348	0.069
	สนับสนุน	195	3.88	0.65		
5. ท่านยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ภายในคณะวิทยาศาสตร์ได้เสมอ	วิชาการ	54	3.69	0.67	0.001	0.974
	สนับสนุน	195	3.72	0.66		
6. เป้าหมายของการปฏิบัติงานในคณะวิทยาศาสตร์ สอดคล้องกับแนวคิดของท่าน	วิชาการ	54	3.56	0.69	0.488	0.485
	สนับสนุน	195	3.39	0.61		

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผู้ปฏิบัติงานสายวิชาการและสายสนับสนุนที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	ผู้ปฏิบัติงาน	n	Mean	S.D.	F	Sig.
7. ท่านคิดว่าการบริหารงานของคณะวิทยาศาสตร์ เป็นการบริหารงานที่เหมาะสมในสถานการณ์ปัจจุบัน	วิชาการ	54	3.43	0.86	1.204	0.274
	สนับสนุน	195	3.44	0.71		
3. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	วิชาการ	54	3.85	0.56	2.352	0.126
	สนับสนุน	195	3.81	0.55		
1. ท่านมีความสุข/สนุกกับงานที่ท่านปฏิบัติ	วิชาการ	54	3.96	0.82	0.000	0.995
	สนับสนุน	195	3.78	0.74		
2. ท่านคิดว่าท่านจะปฏิบัติงานกับคณะวิทยาศาสตร์ตลอดไป	วิชาการ	54	3.91	0.85	2.950	0.087
	สนับสนุน	195	3.69	0.95		
3. ท่านรู้สึกห่วงใยเมื่อคณะวิทยาศาสตร์ประสบปัญหา	วิชาการ	54	4.11	0.57	5.723	0.017*
	สนับสนุน	195	3.96	0.75		
4. หากท่านลาออก จะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อคณะวิทยาศาสตร์	วิชาการ	54	3.19	0.95	0.205	0.651
	สนับสนุน	195	3.25	0.94		
5. หากมีใครพูดถึงคณะวิทยาศาสตร์ ในทางที่เสียหาย ท่านจะรู้สึกไม่สบายใจ	วิชาการ	54	4.11	0.69	5.804	0.017*
	สนับสนุน	195	3.93	0.85		
6. ท่านมีภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นผู้ปฏิบัติงานภายในคณะวิทยาศาสตร์	วิชาการ	54	4.17	0.69	3.784	0.053
	สนับสนุน	195	4.12	0.77		
7. ความสำเร็จของคณะวิทยาศาสตร์ ส่วนหนึ่งมีผลมาจากการปฏิบัติงานของท่าน	วิชาการ	54	3.44	0.88	1.871	0.173
	สนับสนุน	195	3.66	0.76		
8. หากมีผู้เข้าใจคณะวิทยาศาสตร์ ของท่านผิด ท่านจะอธิบายสิ่งที่ถูกต้องให้เขาเข้าใจ	วิชาการ	54	3.89	0.69	0.228	0.633
	สนับสนุน	195	4.08	0.69		
4. การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน	วิชาการ	54	3.91	0.54	0.305	0.581
	สนับสนุน	195	3.84	0.55		
1. ท่านพบว่าค่านิยมของท่าน มีความสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร	วิชาการ	54	3.59	0.60	2.071	0.151
	สนับสนุน	195	3.55	0.67		
2. ท่านยอมรับงานที่ได้รับมอบหมายทุกอย่าง หากเป็นของคณะวิทยาศาสตร์	วิชาการ	54	3.26	0.73	1.761	0.186
	สนับสนุน	195	3.73	0.64		
3. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ แม้จะต้องมาปฏิบัติงานในวันหยุดก็ตาม	วิชาการ	54	3.91	0.78	0.007	0.932
	สนับสนุน	195	3.86	0.78		

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผู้ปฏิบัติงานสายวิชาการและสายสนับสนุนที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	ผู้ปฏิบัติงาน	n	Mean	S.D.	F	Sig.
4. เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้น เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ	วิชาการ	54	4.31	0.61	1.080	0.300
	สนับสนุน	195	4.03	0.69		
5. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากความรับผิดชอบ หากได้รับมอบหมาย	วิชาการ	54	3.98	0.69	3.775	0.053
	สนับสนุน	195	3.83	0.73		
6. ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัว เพื่อหน่วยงานของท่านประสบความสำเร็จ	วิชาการ	54	4.00	0.75	0.627	0.429
	สนับสนุน	195	3.89	0.69		
7. ท่านพยายามคิดหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	วิชาการ	54	4.13	0.55	0.787	0.376
	สนับสนุน	195	3.93	0.67		
8. ท่านพร้อมเสมอที่จะอุทิศแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร	วิชาการ	54	4.07	0.72	0.311	0.578
	สนับสนุน	195	3.93	0.70		
ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	วิชาการ	54	3.76	0.48	0.152	0.697
	สนับสนุน	195	3.68	0.44		

หมายเหตุ ได้ปรับค่าคะแนนจากด้านลบเป็นด้านบวกแล้ว