

## บทสรุปผลความผูกพันต่อองค์การ ประจำปี 2560

การสำรวจความผูกพันต่อองค์การ ประจำปี 2560 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การ และระดับปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์การ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ปฏิบัติงานภายในคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 252 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sample Random Sampling) และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาร์ยามาเน่ (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) ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.91 วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ใช้การทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้น 2 กลุ่ม สรุปผลดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุเฉลี่ย 41.38 ปี อายุน้อยสุด 24 ปี อายุมากที่สุด 60 ปี โดยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี และอายุระหว่าง 31-35 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก มีระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ย 13.63 ปี ระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยสุด 1 ปี ระยะเวลาปฏิบัติงานมากที่สุด 40 ปี โดยส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี มีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และเป็นผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน

2. ระดับปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.03 คะแนน) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงาน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหาร อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.74, 3.72, 3.71, 3.61 และ 3.44 คะแนน ตามลำดับ) ส่วนความท้าทายของงาน ความยากง่ายของงาน และนโยบาย กฎ ระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.26, 3.32 และ 3.06 คะแนน ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานประเภทวิชาการจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานประเภทวิชาการ มีปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.03 คะแนน) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้านการเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.92, 3.76, 3.71, 3.62 และ 3.60 คะแนน ตามลำดับ) ส่วนด้านความยากง่ายของงาน ด้านความท้าทายของงาน และด้านนโยบาย กฎ ระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.36, 3.24 และ 2.80 คะแนน ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานประเภทสนับสนุนจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานประเภทสนับสนุน มีปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.03 คะแนน) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และด้านความท้าทายของงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.83, 3.69, 3.55, 3.53 และ 3.45 คะแนน ตามลำดับ) ส่วนด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ด้านความยากง่ายของงาน และด้านนโยบาย กฎ ระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.32, 3.29 และ 3.25 คะแนน ตามลำดับ)

3. ระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.72 คะแนน) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นผู้ปฏิบัติงานภายในคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล และด้านการยอมรับเป้าหมาย/นโยบายของคณะวิทยาศาสตร์ (ค่าเฉลี่ย 4.01, 3.78, 3.60 และ 3.50 คะแนน ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานประเภทวิชาการจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานประเภทวิชาการ มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.57 คะแนน) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.92, 3.54 และ 3.41 คะแนน ตามลำดับ) ส่วนด้านการยอมรับเป้าหมาย/นโยบาย อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.40 คะแนน)

เมื่อพิจารณาระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานประเภทสนับสนุนจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานประเภทสนับสนุน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.83 คะแนน) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นผู้ปฏิบัติงาน และด้านการยอมรับเป้าหมาย/นโยบาย (ค่าเฉลี่ย 4.07, 3.95, 3.74 และ 3.58 คะแนน ตามลำดับ)

### ข้อเสนอแนะและแนวทางเพื่อการพัฒนา

1. จากผลการวิจัยในครั้งนี้ พบประเด็นปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กรด้านความท้าทายของงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.36 คะแนน) หัวข้อ งานปัจจุบันที่ท่านรับผิดชอบ เป็นงานประจำที่ต้องปฏิบัติซ้ำๆ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.74 คะแนน) ดังนั้น คณะวิทยาศาสตร์ ควรมอบภาระงานให้หลากหลายมากขึ้น เนื่องจากการทำงานที่ซ้ำๆ ทุกวันจะเป็นสาเหตุหนึ่งให้เกิดความเครียดในงานและทำให้ผลผลิตที่เกิดขึ้นไม่มีประสิทธิภาพ

2. จากผลการวิจัยในครั้งนี้ พบประเด็นปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กรด้านความยากง่ายของงาน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.32 คะแนน) หัวข้อ งานที่ท่านรับผิดชอบมีความยากมากกว่าคนอื่น อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.89 คะแนน) และหัวข้อ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีขั้นตอนที่ยุ่งยากซับซ้อน ทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.92 คะแนน) และพบประเด็นปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กรด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.61 คะแนน) หัวข้อ ที่มีความรู้สึกว่างานที่ท่านรับผิดชอบมีความไม่ชัดเจน ทำให้สับสนในการทำหน้าที่/บทบาทของท่าน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.75 คะแนน) อาจเป็นเพราะการจัดกิจกรรมหนึ่งกิจกรรมใด คณะวิทยาศาสตร์ขาดการสื่อสาร การทำงานเป็นทีมและการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ ทำให้กลุ่มตัวอย่างไม่เข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน ไม่สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาให้งานหรือกิจกรรมประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ควรทำงานในรูปแบบของคณะกรรมการ หรือคณะทำงานเฉพาะกิจ (Adhoc Committee) มีการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจถึงจุดประสงค์ รูปแบบการดำเนินงานกิจกรรม และผลที่คาดว่าจะได้รับ อีกทั้งยังต้องดำเนินกิจกรรมแบบผสมผสาน (Integration) และการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนให้ได้มากที่สุด ยิ่งไปกว่านั้น หากเป็นกิจกรรมที่เคยดำเนินงานมาก่อน แต่พบว่าผลสำเร็จไม่เป็นไปตามเป้าหมาย คณะทำงานควรประชุมปรึกษาหารือเป็นพิเศษก่อนการดำเนินงานในครั้งใหม่ด้วยวิธี SWOT ANALYSIS หรือเทคนิคอื่นที่เหมาะสมกับบริบท/วัฒนธรรมขององค์กร โดยนำสรุปผลจากการดำเนินงานครั้งก่อน หรือ After Action Review (AAR) มาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานวางแผนการทำงานอาจทำให้การทำงาน การประสานงาน และผลลัพธ์ที่ได้ สัมฤทธิ์ผลและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล อย่างยั่งยืน (Sustainable) ต่อไป

3. จากผลการวิจัยในครั้งนี้ พบประเด็นปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กรด้านนโยบาย กฎ ระเบียบ และขั้นตอนในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.06 คะแนน) หัวข้อ คณะวิทยาศาสตร์มีนโยบายมุ่งเน้นแต่งงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นไป จนไม่คำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.64 คะแนน) และพบประเด็นความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับเป้าหมาย/นโยบายของคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.50 คะแนน) หัวข้อ นโยบาย/เป้าหมายต่างๆ ของคณะวิทยาศาสตร์ เป็นสิ่งที่เลือนลอย อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.82 คะแนน) อาจเป็นเพราะการจัดกิจกรรมหนึ่งกิจกรรมใด คณะวิทยาศาสตร์ขาดการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ ทำให้กลุ่มตัวอย่างไม่เข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน ไม่สามารถทำงานร่วมกันได้ ดังนั้น การพัฒนาให้งานประสบผลสำเร็จ ควรทำงาน

ในรูปแบบของคณะกรรมการ มีการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจ รูปแบบการดำเนินงาน และผลที่คาดว่าจะได้รับ โดยนำสรุปผลจากการดำเนินงานครั้งก่อน มาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานวางแผนการทำงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล อย่างยั่งยืน ทั้งนี้ คณะวิทยาศาสตร์มีระบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management : RBM) กล่าวคือ การบริหารงานที่ให้ความสำคัญต่อผลการดำเนินงานและตัวชี้วัดผลสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร ทั้งปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และผลลัพธ์ ซึ่งจะต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (Key Performance Indicators : KPIs) รวมทั้งการกำหนดเป้าหมาย (Targets) และวัตถุประสงค์ (Objectives) ไว้ล่วงหน้า โดยอาศัยการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหาร กับผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียจากกลุ่มต่างๆ (Stakeholders) เนื่องจากการจัดกิจกรรมหนึ่งกิจกรรมใด ต้องอาศัย ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย และการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติทั่วทั้งองค์กร ทำให้กลุ่มตัวอย่างไม่เข้าใจเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงาน ดังนั้น การพัฒนาให้งานประสบผลสำเร็จ คณะวิทยาศาสตร์ ควรกำหนดการรับฟังเสียงของผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการทำงานแบบบูรณาการ และในรูปแบบของคณะกรรมการพันธกิจ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล อย่างยั่งยืนต่อไป

4. คณะวิทยาศาสตร์ควรมุ่งเน้นปัจจัยต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานของคณะวิทยาศาสตร์ ที่จะส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูงขึ้น เช่น ทำให้กลุ่มตัวอย่างคิดว่างานที่ตนเองปฏิบัติมีความมั่นคง มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีมาตรการป้องกัน ตรวจสอบความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน และมีการวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน รวมถึงการชี้ให้กลุ่มตัวอย่างได้เห็นถึงเป้าหมาย และกลยุทธ์ของคณะวิทยาศาสตร์ พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้กลุ่มตัวอย่างมีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพในระดับสูงขึ้นไป สำหรับการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ควรเปิดโอกาสให้กลุ่มตัวอย่างได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

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

6. ผู้บริหารควรสร้างความสัมพันธ์อันดีและความรู้สึกที่ดีกับผู้ปฏิบัติงาน สร้างความรู้สึกที่เป็นมิตร เป็นพี่เป็นน้องมากกว่าเป็นนายจ้างลูกจ้าง เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความยุติธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้ลูกน้อง ให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการบริหารงานเพิ่มขึ้น โดยไว้วางใจเมื่อมอบหมายงานให้ และดักเตือนผู้ปฏิบัติงานที่ทำผิดโดยตรงเพื่อแก้ไข รวมทั้งให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายขององค์กร และให้ความสำคัญกับระบบการพิจารณา ความดี ความชอบ ระบบการให้รางวัล ตลอดจนสวัสดิการ ผลตอบแทนต่างๆ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานและเป็นการสร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรให้กับผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร

**ความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานภายในคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ประจำปี 2560**

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การ และระดับปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์การ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ปฏิบัติงานภายในคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 252 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sample Random Sampling) และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) (Yamane, Taro. Statistics: An Introductory Analysis. 3rd. Tokyo : Harper International Edition. 1973) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 0.05 และคำนวณกลุ่มตัวอย่างจากสัดส่วนของภาคศึกษา/งานด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งระดับชั้น (Stratified Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ปรับโครงสร้าง ที่มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.91 วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า

1. ผลการวิจัยปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานภายในคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า กลุ่มตัวอย่าง เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 63.10) เพศชาย (ร้อยละ 36.90) มีอายุเฉลี่ย 41.38 ปี อายุน้อยสุด 24 ปี อายุมากที่สุด 60 ปี โดยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี และอายุระหว่าง 31-35 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก (ร้อยละ 42.46) ระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 25.00) ระดับปริญญาโท (ร้อยละ 23.41) และต่ำกว่าระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 9.13) มีระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ย 13.63 ปี ระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยสุด 1 ปี ระยะเวลาปฏิบัติงานมากที่สุด 40 ปี โดยส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี มีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (ร้อยละ 68.25) พนักงานมหาวิทยาลัยคณะวิทยาศาสตร์ (ร้อยละ 24.60) ลูกจ้าง (ร้อยละ 5.56) และข้าราชการ (ร้อยละ 1.59) เป็นผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน (ร้อยละ 57.54) และผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทวิชาการ (ร้อยละ 42.46)

2. ระดับปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.03 คะแนน) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงาน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหาร อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.74, 3.72, 3.71, 3.61 และ 3.44 คะแนน ตามลำดับ) ส่วนความท้าทายของงาน ความยากง่ายของงาน และนโยบาย กฎ ระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.26, 3.32 และ 3.06 คะแนน ตามลำดับ) รายละเอียดตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์การ จำแนกเป็นรายด้าน

ปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์การ	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงาน	3.74	0.57	มาก
2. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.72	0.42	มาก
3. ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	3.71	0.65	มาก
4. ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	3.61	0.43	มาก
5. การมีส่วนร่วมในการบริหาร	3.44	0.74	มาก
6. ความท้าทายของงาน	3.36	0.49	ปานกลาง
7. ความยากง่ายของงาน	3.32	0.31	ปานกลาง
8. นโยบาย กฎ ระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติงาน	3.06	0.60	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	3.03	0.27	ปานกลาง

เมื่อพิจารณาปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานประเภทวิชาการจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานประเภทวิชาการ มีปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.03 คะแนน) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้านการเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.92, 3.76, 3.71, 3.62 และ 3.60 คะแนน ตามลำดับ) ส่วนด้านความยากง่ายของงาน ด้านความท้าทายของงาน และด้านนโยบาย กฎ ระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.36, 3.24 และ 2.80 คะแนน ตามลำดับ) รายละเอียดตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานประเภทวิชาการ จำแนกเป็นรายด้าน

ปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กร	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	3.92	0.64	มาก
2. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.76	0.35	มาก
3. ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	3.71	0.43	มาก
4. การเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงาน	3.62	0.53	มาก
5. การมีส่วนร่วมในการบริหาร	3.60	0.70	มาก
6. ความยากง่ายของงาน	3.36	0.28	ปานกลาง
7. ความท้าทายของงาน	3.24	0.59	ปานกลาง
8. นโยบาย กฎ ระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติงาน	2.80	0.64	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.03	0.28	ปานกลาง

เมื่อพิจารณาปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานประเภทสนับสนุนจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานประเภทสนับสนุน มีปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.03 คะแนน) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และด้านความท้าทายของงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.83, 3.69, 3.55, 3.53 และ 3.45 คะแนน ตามลำดับ) ส่วนด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ด้านความยากง่ายของงาน และด้านนโยบาย กฎ ระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.32, 3.29 และ 3.25 คะแนน ตามลำดับ) รายละเอียดตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานประเภทสนับสนุน จำแนกเป็นรายด้าน

ปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กร	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงาน	3.83	0.57	มาก
2. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.69	0.47	มาก
3.ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	3.55	0.62	มาก
4. ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	3.53	0.42	มาก
5. ความท้าทายของงาน	3.45	0.37	มาก
6. การมีส่วนร่วมในการบริหาร	3.32	0.74	ปานกลาง
7. ความยากง่ายของงาน	3.29	0.33	ปานกลาง
8. นโยบาย กฎ ระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติงาน	3.25	0.50	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	3.03	0.27	ปานกลาง

3. ระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.72 คะแนน) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นผู้ปฏิบัติงานภายใต้ต้นตอศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยมหิดล และด้านการยอมรับเป้าหมายนโยบายของคณะวิทยาศาสตร์ (ค่าเฉลี่ย 4.01, 3.78, 3.60 และ 3.50 คะแนน ตามลำดับ) รายละเอียดตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การ จำแนกเป็นรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์การ	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน	4.01	0.78	มาก
2. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	3.78	0.65	มาก
3. ความปรารถนาที่จะคงความเป็นผู้ปฏิบัติงาน	3.60	0.73	มาก
4. การยอมรับเป้าหมายนโยบาย	3.50	0.46	มาก
ค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	3.72	0.56	มาก

เมื่อพิจารณาในระดับความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานประเภทวิชาการจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานประเภทวิชาการ มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.57 คะแนน) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.92, 3.54 และ 3.41 คะแนน ตามลำดับ) ส่วนด้านการยอมรับเป้าหมายนโยบาย อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.40 คะแนน) รายละเอียดตามตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานประเภทวิชาการ จำแนกเป็นรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์การ	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน	3.92	1.01	มาก
2. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	3.54	0.76	มาก
3. ความปรารถนาที่จะคงความเป็นผู้ปฏิบัติงาน	3.41	0.85	มาก
2. การยอมรับเป้าหมายนโยบาย	3.40	0.50	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	3.57	0.67	มาก

เมื่อพิจารณาในระดับความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานประเภทสนับสนุนจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานประเภทสนับสนุน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.83 คะแนน) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นผู้ปฏิบัติงาน และด้านการยอมรับเป้าหมายนโยบาย (ค่าเฉลี่ย 4.07, 3.95, 3.74 และ 3.58 คะแนน ตามลำดับ) รายละเอียดตามตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานประเภทสนับสนุน จำแนกเป็นรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์การ	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน	4.07	0.56	มาก
2. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	3.95	0.50	มาก
3. ความปรารถนาที่จะคงความเป็นผู้ปฏิบัติงาน	3.74	0.58	มาก
4. การยอมรับเป้าหมายนโยบาย	3.58	0.41	มาก
ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	3.83	0.42	มาก

## ข้อเสนอแนะและแนวทางเพื่อการพัฒนา

1. จากผลการวิจัยในครั้งนี้ พบประเด็นปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์การด้านความท้าทายของงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.36 คะแนน) หัวข้อ งานปัจจุบันที่ท่านรับผิดชอบ เป็นงานประจำที่ต้องปฏิบัติซ้ำซาก อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.74 คะแนน) ดังนั้น คณะวิทยาศาสตร์ ควรขอภาระงานให้หลากหลายมากขึ้น เนื่องจากการทำงานที่ซ้ำๆทุกวันจะเป็นสาเหตุหนึ่งให้เกิดความเครียดในงานและทำให้ผลผลิตที่เกิดขึ้นไม่มีประสิทธิภาพ

2. จากผลการวิจัยในครั้งนี้ พบประเด็นปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์การด้านความยากง่ายของงาน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.32 คะแนน) หัวข้อ งานที่ท่านรับผิดชอบมีความยากมากกว่าคนอื่น อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.89 คะแนน) และหัวข้อ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีขั้นตอนที่ยุ่งยากซับซ้อน ทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.92 คะแนน) และพบประเด็นปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์การด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.61 คะแนน) หัวข้อ ที่มีความรู้สึกว่างานที่ท่านรับผิดชอบมีความไม่ชัดเจน ทำให้สับสนในการทำหน้าที่/บทบาทของท่าน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.75 คะแนน) อาจเป็นเพราะการจัดกิจกรรมหนึ่งกิจกรรมใด คณะวิทยาศาสตร์ ขาดการสื่อสาร การทำงานเป็นทีมและการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ ทำให้กลุ่มตัวอย่างไม่เข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน ไม่สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาให้งานหรือกิจกรรมประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ควรทำงานในรูปแบบของคณะกรรมการ หรือคณะทำงานเฉพาะกิจ (Adhoc Committee) มีการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจถึงจุดประสงค์ รูปแบบการดำเนินงาน และผลที่คาดว่าจะได้รับ อีกทั้งยังต้องดำเนินกิจกรรมแบบผสมผสาน (Integration) และการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนให้ได้มากที่สุด ยิ่งไปกว่านั้น หากเป็นกิจกรรมที่เคยดำเนินงานมาก่อน แต่พบว่าผลสำเร็จไม่เป็นไปตามเป้าหมาย คณะทำงานควรประชุมปรึกษาหารือเป็นพิเศษก่อนการดำเนินงานในครั้งใหม่ด้วยวิธี SWOT ANALYSIS หรือเทคนิคอื่นที่เหมาะสมกับบริบทวัฒนธรรมขององค์กร โดยนำสรุปผลจากการดำเนินงานครั้งก่อน หรือ After Action Review (AAR) มาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานวางแผนการทำงานอาจทำให้การทำงาน การประสานงาน และผลลัพธ์ที่ได้ สมฤทธิ์ผลและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ต่อคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล อย่างยั่งยืน (Sustainable) ต่อไป

3. จากผลการวิจัยในครั้งนี้ พบประเด็นปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์การด้านนโยบาย กฎ ระเบียบ และขั้นตอนในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.06 คะแนน) หัวข้อ คณะวิทยาศาสตร์มีนโยบายมุ่งเน้นแต่งงานให้มีประสิทธิภาพ มากเกินไป จนไม่คำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.64 คะแนน) และพบประเด็นความผูกพันต่อองค์การด้านการยอมรับเป้าหมาย/นโยบายของคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.50 คะแนน) หัวข้อ นโยบาย/เป้าหมายต่างๆ ของคณะวิทยาศาสตร์ เป็นสิ่งที่เลือนลอย อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.82 คะแนน) อาจเป็นเพราะการจัดกิจกรรมหนึ่งกิจกรรมใด คณะวิทยาศาสตร์ขาดการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ ทำให้กลุ่มตัวอย่างไม่เข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน ไม่สามารถทำงานร่วมกันได้ ดังนั้น การพัฒนาให้งานประสบผลสำเร็จ ควรทำงานในรูปแบบของคณะกรรมการ มีการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจ รูปแบบการดำเนินงาน และผลที่คาดว่าจะได้รับ โดยนำสรุปผลจากการดำเนินงานครั้งก่อน มาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานวางแผนการทำงาน ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ต่อคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล อย่างยั่งยืน ทั้งนี้ คณะวิทยาศาสตร์มีระบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management : RBM) กล่าวคือ การบริหารงานที่ให้ความสำคัญต่อผลการดำเนินงานและตัวชี้วัดผลสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร ทั้งปัจจัยนำเข้า กระบวนการผลิต และผลลัพธ์ ซึ่งจะต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (Key Performance Indicators : KPIs) รวมทั้งการกำหนดเป้าหมาย (Targets) และวัตถุประสงค์ (Objectives) ไว้ล่วงหน้า โดยอาศัยการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียจากกลุ่มต่างๆ (Stakeholders) เนื่องจากการจัดกิจกรรมหนึ่งกิจกรรมใด ต้องอาศัยช่องทางการสื่อสารที่

หลากหลาย และการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติทั่วทั้งองค์การ ทำให้กลุ่มตัวอย่างไม่เข้าใจเป้าหมายและทิศทางการทำงาน ดังนั้น การพัฒนาให้งานประสบผลสำเร็จ คณะวิทยาศาสตร์ ควรกำหนดการรับฟังเสียงของผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการทำงานแบบบูรณาการ และในรูปแบบของคณะกรรมการพันธกิจ ซึ่งจะเป็นโยบายต่อคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล อย่างยั่งยืนต่อไป

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

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

6. ผู้บริหารควรสร้างความสัมพันธ์อันดีและความรู้สึกที่ดีกับผู้ปฏิบัติงาน สร้างความรู้สึกที่เป็นมิตร เป็นพี่เป็นน้องมากกว่าเป็นนายจ้างลูกจ้าง เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความยุติธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้ลูกน้อง ให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการบริหารงานเพิ่มขึ้น โดยไว้วางใจเมื่อมอบหมายงานให้ และดักเตือนผู้ปฏิบัติงานที่ทำผิดโดยตรงเพื่อแก้ไข รวมทั้งให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายขององค์การ และให้ความสำคัญกับระบบการพิจารณาความดี ความชอบ ระบบการให้รางวัล ตลอดจนสวัสดิการ ผลตอบแทนต่างๆ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานและเป็นการสร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์การให้กับผู้ปฏิบัติงานภายในองค์การ



ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กร จำแนกรายข้อและรายด้าน

ข้อคำถามปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กร	Mean	S.D.
<b>1.ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน</b>	3.71	0.65
1. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าขึ้นไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.50	0.98
2. ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง	3.81	0.80
3. ท่านได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าจากหัวหน้าภาควิชา/งาน	3.74	0.83
4. ผลงานที่ผ่านมา ทำให้ท่านเกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น	3.55	0.62
5. ท่านมีความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่แตกต่างจากเพื่อนร่วมงานที่มีตำแหน่งในระดับเดียวกัน	3.65	0.76
6. ท่านคิดว่าความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ภายในคณะวิทยาศาสตร์ ขึ้นอยู่กับผลงานของบุคคล	3.98	0.94
<b>2. ความท้าทายของงาน</b>	3.36	0.49
1. ท่านเบื่อหน่ายที่จะต้องแก้ไขปัญหาในงานที่เกี่ยวข้องกับท่าน	3.14	1.08
2. ท่านรู้สึกมีความกระตือรือร้น อยากที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.75	0.79
3. งานปัจจุบันที่ท่านรับผิดชอบ เป็นงานประจำที่ต้องปฏิบัติซ้ำซาก	2.74	0.75
4. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ยาก แต่ท่านก็สามารถทำสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี	3.79	0.67
5. งานที่ท่านทำขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน ผู้ปฏิบัติเพียงดำเนินการตามขั้นตอนนั้นๆ	3.36	0.92
<b>3. ความยากง่ายของงาน</b>	3.32	0.31
1. ท่านมักจะประสบปัญหาในการทำงานอยู่เสมอ	3.12	1.00
2. งานที่ท่านรับผิดชอบมีความยากมากกว่าคนอื่น	2.89	0.82
3. ท่านต้องรอให้ผู้อื่นช่วยแก้ไขปัญหากการทำงานของท่าน	3.73	0.96
4. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีขั้นตอนที่ยากซับซ้อน ทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า	2.92	0.96
5. งานที่ท่านปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็งานง่าย ยาก หรือซับซ้อน ท่านสามารถปฏิบัติได้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.95	0.61
<b>4. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน</b>	3.72	0.42
1. ท่านปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ผลงานเป็นที่น่าพอใจ	3.65	0.56
2. เมื่อท่านปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ผลงานที่ออกมาไม่เป็นที่พอใจนัก	3.59	0.85
3. ท่านคิดว่าความสามารถในการปฏิบัติงานของท่านไม่ด้อยไปกว่าเพื่อร่วมงานคนอื่น ๆ	3.82	0.64
4. จากการปฏิบัติงานที่ผ่านมาท่านคิดว่า ท่านประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	3.76	0.65
5. การปฏิบัติงานร่วมกันนั้น เพื่อร่วมงานของท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงด้วยดี	3.77	0.63
<b>5. ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน</b>	3.61	0.43
1. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับงานที่ท่านรับผิดชอบ	3.89	0.63
2. งานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน	3.77	0.74

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กร จำแนกรายข้อและรายด้าน (ต่อ)

ข้อคำถามปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กร	Mean	S.D.
3. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ เป็นงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานตลอดเวลา	3.70	0.82
4. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ จำเป็นต้องใช้ความรู้ ความชำนาญหลายๆ ด้านประกอบกัน	3.88	0.87
5. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ซ้ำซาก จำเจ น่าเบื่อ และไม่มีโอกาสได้ใช้ความคิด/ตัดสินใจ	3.37	0.80
6. ท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบอยู่นั้น เป็นงานที่มีความสำคัญต่อคณะวิทยาศาสตร์เป็นอย่างมาก	3.91	0.83
7. ท่านมีความรู้สึกว่างานที่ท่านรับผิดชอบมีความไม่ชัดเจน ทำให้สับสนในการทำหน้าที่/บทบาทของท่าน	2.75	1.01
<b>6. การมีส่วนร่วมในการบริหาร</b>	<b>3.44</b>	<b>0.74</b>
1. ในที่ประชุม ท่านมักจะแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ	3.22	0.97
2. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในงานที่ท่านปฏิบัติ	3.53	0.87
3. ท่านคิดว่าตนเองมีส่วนร่วมที่ทำให้คณะวิทยาศาสตร์ประสบความสำเร็จ	3.57	0.81
<b>7. นโยบาย กฎ ระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติงาน</b>	<b>3.06</b>	<b>0.60</b>
1. ท่านรู้สึกพอใจในนโยบายและรูปแบบการบริหารงานของคณะวิทยาศาสตร์	3.21	0.92
2. กฎ ระเบียบที่ยึดถือปฏิบัติในคณะวิทยาศาสตร์ได้รับการยอมรับจากผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	3.35	0.87
3. คณะวิทยาศาสตร์มีนโยบายมุ่งเน้นแต่งงานให้มีประสิทธิภาพมากเกินไป จนไม่คำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน	2.64	0.98
4. ท่านลำบากใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่คณะวิทยาศาสตร์กำหนด	3.08	1.04
5. คณะวิทยาศาสตร์มีการชี้แจงนโยบายการปฏิบัติงาน/ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.02	0.98
<b>8. การเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงาน</b>	<b>3.74</b>	<b>0.57</b>
1. งานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับชีวิตของท่าน	3.96	0.79
2. งานที่ท่านรับผิดชอบ เป็นงานที่ใครๆ ก็สามารถทำแทนได้	3.08	1.01
3. ท่านจะรีบหาทางแก้ไขเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในงานที่ท่านทำอยู่	4.18	0.65
<b>ค่าเฉลี่ยปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม</b>	<b>3.03</b>	<b>0.27</b>

หมายเหตุ ได้ปรับค่าคะแนนจากด้านลบเป็นด้านบวกแล้ว

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การ จำแนกรายข้อและรายด้าน

ข้อคำถามความผูกพันต่อองค์การ	Mean	S.D.
<b>1. ความปรารถนาที่จะคงความเป็นผู้ปฏิบัติงานภายในคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล</b>	3.60	0.73
1. เมื่อปฏิบัติงานมานานขึ้น ท่านรู้สึกผูกพันต่อคณะวิทยาศาสตร์เพิ่มมากขึ้น	3.87	1.04
2. ท่านยินดี หากต้องมีการเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อความเหมาะสมของหน่วยงาน	3.64	0.92
3. ท่านไม่สนใจคำชักชวนของเพื่อนที่บอกให้ไปทำงานที่อื่น	3.29	1.12
4. ท่านไม่คิดจะลาออกจากคณะวิทยาศาสตร์ แม้ว่าจะมีโอกาสไปปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งที่ดีกว่า	3.07	1.23
5. จากประสบการณ์ที่ได้ปฏิบัติงานกับคณะวิทยาศาสตร์ ท่านรู้สึกว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของคณะฯ	3.60	1.03
6. การตัดสินใจปฏิบัติงานที่คณะวิทยาศาสตร์ของท่าน เป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาด	4.13	0.94
<b>2. การยอมรับเป้าหมาย/นโยบายของคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล</b>	3.50	0.46
1. วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่ท่านเห็นด้วย/ยอมรับ	3.64	0.87
2. ท่านมีความคิดเห็นสอดคล้องกับนโยบายของคณะวิทยาศาสตร์	3.52	0.79
3. นโยบาย/เป้าหมายต่างๆ ของคณะวิทยาศาสตร์ เป็นสิ่งที่เลือนลอย	2.82	1.14
4. ท่านใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะสำหรับปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	3.91	0.73
5. ท่านยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ภายในคณะวิทยาศาสตร์ได้เสมอ	3.76	0.79
6. เป้าหมายของการปฏิบัติงานในคณะวิทยาศาสตร์ สอดคล้องกับแนวคิดของท่าน	3.52	0.71
7. ท่านคิดว่าการบริหารงานของคณะวิทยาศาสตร์ เป็นการบริหารงานที่เหมาะสมในสถานการณ์ปัจจุบัน	3.34	0.87
<b>3. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ</b>	3.78	0.65
1. ท่านมีความสุข/สนุกกับงานที่ท่านปฏิบัติ	3.73	0.94
2. ท่านคิดว่าท่านจะปฏิบัติงานกับคณะวิทยาศาสตร์ตลอดไป	3.59	1.12
3. ท่านรู้สึกห่วงใยเมื่อคณะวิทยาศาสตร์ประสบปัญหา	3.86	0.82
4. หากท่านลาออก จะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อคณะวิทยาศาสตร์	3.34	0.85
5. หากมีใครพูดถึงคณะวิทยาศาสตร์ ในทางที่เสียหาย ท่านจะรู้สึกไม่สบายใจ	4.02	0.85
6. ท่านมีภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นผู้ปฏิบัติงานภายในคณะวิทยาศาสตร์	4.15	0.90
7. ความสำเร็จของคณะวิทยาศาสตร์ ส่วนหนึ่งมีผลมาจากการปฏิบัติงานของท่าน	3.57	0.83
8. หากมีผู้เข้าใจคณะวิทยาศาสตร์ ของท่านผิด ท่านจะอธิบายสิ่งที่ถูกต้องให้เขาเข้าใจ	3.98	0.88
<b>4. การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน</b>	4.01	0.78
1. ท่านพบว่าค่านิยมของท่าน มีความสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ	4.33	4.41
2. ท่านยอมรับงานที่ได้รับมอบหมายทุกอย่าง หากเป็นของคณะวิทยาศาสตร์	3.68	0.96
3. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ แม้จะต้องมาปฏิบัติงานในวันหยุดก็ตาม	3.99	0.91
4. เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้น เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ	4.13	0.86
5. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากความรับผิดชอบ หากได้รับมอบหมาย	3.98	0.84

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกรายข้อและรายด้าน (ต่อ)

ข้อคำถามความผูกพันต่อองค์กร	Mean	S.D.
6. ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัว เพื่อหน่วยงานของท่านประสบผลสำเร็จ	3.91	0.84
7. ท่านพยายามคิดหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	4.08	0.69
8. ท่านพร้อมเสมอที่จะอุทิศร่างกายแรงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร	3.94	0.87
ค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.72	0.56

หมายเหตุ ได้ปรับค่าคะแนนจากด้านลบเป็นด้านบวกแล้ว

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผู้ปฏิบัติงานสายวิชาการและสายสนับสนุนที่มีต่อปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์การ จำแนกเป็นรายด้าน

ปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์การ	ผู้ปฏิบัติงาน	n	Mean	S.D.	F	Sig.
1. ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	วิชาการ	107	3.92	0.64	2.98	0.00**
	สนับสนุน	145	3.55	0.62		
2. ความท้าทายของงาน	วิชาการ	107	3.24	0.59	9.58	0.00**
	สนับสนุน	145	3.45	0.37		
3. ความยากง่ายของงาน	วิชาการ	107	3.36	0.28	8.46	0.07
	สนับสนุน	145	3.29	0.33		
4. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	วิชาการ	107	3.76	0.35	15.20	0.16
	สนับสนุน	145	3.69	0.47		
5. ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	วิชาการ	107	3.71	0.43	0.40	0.00**
	สนับสนุน	145	3.53	0.42		
6. การมีส่วนร่วมในการบริหาร	วิชาการ	107	3.60	0.70	0.53	0.00**
	สนับสนุน	145	3.32	0.74		
7. นโยบาย กฎ ระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติงาน	วิชาการ	107	2.80	0.64	9.32	0.00**
	สนับสนุน	145	3.25	0.50		
8. การเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงาน	วิชาการ	107	3.62	0.53	3.27	0.00**
	สนับสนุน	145	3.83	0.57		
ค่าเฉลี่ยปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม	วิชาการ	107	3.03	0.28	1.93	0.92
	สนับสนุน	145	3.03	0.27		

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผู้ปฏิบัติงานสายวิชาการและสายสนับสนุนที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ จำแนกเป็นรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์การ	ผู้ปฏิบัติงาน	n	Mean	S.D.	F	Sig.
1. ความปรารถนาที่จะคงความเป็นผู้ปฏิบัติงานภายในคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	วิชาการ	107	3.41	0.85	9.48	0.00**
	สนับสนุน	145	3.74	0.58		
2. การยอมรับเป้าหมาย/นโยบายของคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	วิชาการ	107	3.40	0.50	2.86	0.00**
	สนับสนุน	145	3.58	0.41		
3. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	วิชาการ	107	3.54	0.76	11.30	0.00**
	สนับสนุน	145	3.95	0.50		
4. การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน	วิชาการ	107	3.92	1.01	17.40	0.18
	สนับสนุน	145	4.07	0.56		
ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม	วิชาการ	107	3.57	0.67	17.40	0.00**
	สนับสนุน	145	3.83	0.42		

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผู้ปฏิบัติงานสายวิชาการและสายสนับสนุนที่มีต่อปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กร	ผู้ปฏิบัติงาน	n	Mean	S.D.	F	Sig.
1.ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	วิชาการ	107	3.92	0.64	2.99	0.00**
	สนับสนุน	145	3.55	0.62		
1. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าขึ้นไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น	วิชาการ	107	3.93	0.85	0.29	0.00**
	สนับสนุน	145	3.18	0.96		
2. ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง	วิชาการ	107	3.99	0.88	1.80	0.00**
	สนับสนุน	145	3.68	0.71		
3. ท่านได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าจากหัวหน้าภาควิชา/งาน	วิชาการ	107	3.88	0.88	1.27	0.02*
	สนับสนุน	145	3.63	0.78		
4. ผลงานที่ผ่านมา ทำให้ท่านเกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น	วิชาการ	107	3.50	0.50	11.10	0.20
	สนับสนุน	145	3.59	0.69		
5. ท่านมีความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่แตกต่างจากเพื่อนร่วมงานที่มีตำแหน่งในระดับเดียวกัน	วิชาการ	107	3.88	0.65	11.26	0.00**
	สนับสนุน	145	3.48	0.79		
6. ท่านคิดว่าความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ภายในคณะวิทยาศาสตร์ ขึ้นอยู่กับผลงานของบุคคล	วิชาการ	107	4.33	0.89	0.05	0.00**
	สนับสนุน	145	3.73	0.90		
2. ความท้าทายของงาน	วิชาการ	107	3.24	0.59	9.59	0.00**
	สนับสนุน	145	3.45	0.37		
1. ท่านเบื่อหน่ายที่จะต้องแก้ไขปัญหาในงานที่เกี่ยวข้องกับท่าน	วิชาการ	107	2.82	1.27	13.53	0.00**
	สนับสนุน	145	3.37	0.86		
2. ท่านรู้สึกมีความกระตือรือร้น อยากที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ	วิชาการ	107	3.66	0.95	9.55	0.14
	สนับสนุน	145	3.82	0.64		
3. งานปัจจุบันที่ท่านรับผิดชอบ เป็นงานประจำที่ต้องปฏิบัติซ้ำซาก	วิชาการ	107	2.77	0.78	0.57	0.61
	สนับสนุน	145	2.72	0.72		
4. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ยาก แต่ท่านก็สามารถทำสำเร็จ ลุล่วงไปได้ด้วยดี	วิชาการ	107	3.99	0.67	4.69	0.00**
	สนับสนุน	145	3.65	0.64		
5. งานที่ท่านมีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน ผู้ปฏิบัติเพียงดำเนินการตามขั้นตอนนั้นๆ	วิชาการ	107	2.94	0.98	3.21	0.00**
	สนับสนุน	145	3.67	0.75		

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผู้ปฏิบัติงานสายวิชาการและสายสนับสนุนที่มีต่อปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)

ปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กร	ผู้ปฏิบัติงาน	n	Mean	S.D.	F	Sig.
3. ความยากง่ายของงาน	วิชาการ	107	3.36	0.28	8.47	0.07
	สนับสนุน	145	3.29	0.33		
1. ท่านมักจะประสบปัญหาในการทำงานอยู่เสมอ	วิชาการ	107	2.98	0.99	4.44	0.07
	สนับสนุน	145	3.21	1.00		
2. งานที่ท่านรับผิดชอบมีความยากมากกว่าคนอื่น	วิชาการ	107	2.82	0.90	1.16	0.26
	สนับสนุน	145	2.94	0.76		
3. ท่านต้องรอให้ผู้อื่นช่วยแก้ไขปัญหากการทำงานของท่าน	วิชาการ	107	3.84	0.96	0.73	0.13
	สนับสนุน	145	3.66	0.95		
4. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีขั้นตอนที่ยุ่งยากซับซ้อน ทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า	วิชาการ	107	3.18	0.96	0.09	0.00**
	สนับสนุน	145	2.74	0.93		
5. งานที่ท่านปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็งานง่าย ยาก หรือซับซ้อน ท่านสามารถปฏิบัติได้สำเร็จตามเป้าหมาย	วิชาการ	107	3.99	0.57	4.41	0.34
	สนับสนุน	145	3.92	0.64		
4. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	วิชาการ	107	3.76	0.35	15.29	0.16
	สนับสนุน	145	3.69	0.47		
1. ท่านปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ผลงานเป็นที่น่าพอใจ	วิชาการ	107	3.66	0.47	12.49	0.67
	สนับสนุน	145	3.63	0.62		
2. เมื่อท่านปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ผลงานที่ออกมา ไม่เป็นที่พอใจนัก	วิชาการ	107	3.71	0.64	23.54	0.04*
	สนับสนุน	145	3.50	0.97		
3. ท่านคิดว่าความสามารถในการปฏิบัติงานของท่านไม่ต้อยไปกว่าเพื่อร่วมงานคนอื่นๆ	วิชาการ	107	3.89	0.57	12.97	0.15
	สนับสนุน	145	3.77	0.68		
4. จากการปฏิบัติงานที่ผ่านมาท่านคิดว่า ท่านประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	วิชาการ	107	3.71	0.64	0.66	0.32
	สนับสนุน	145	3.79	0.66		
5. การปฏิบัติงานร่วมกันนั้น เพื่อร่วมงานของท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงด้วยดี	วิชาการ	107	3.82	0.60	3.20	0.25
	สนับสนุน	145	3.73	0.66		

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผู้ปฏิบัติงานสายวิชาการและสายสนับสนุนที่มีต่อปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)

ปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กร	ผู้ปฏิบัติงาน	n	Mean	S.D.	F	Sig.
5. ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	วิชาการ	107	3.71	0.43	0.04	0.00**
	สนับสนุน	145	3.53	0.42		
1. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับงานที่ท่านรับผิดชอบ	วิชาการ	107	4.00	0.67	0.12	0.02*
	สนับสนุน	145	3.81	0.59		
2. งานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน	วิชาการ	107	3.78	0.72	0.59	0.86
	สนับสนุน	145	3.76	0.77		
3. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ เป็นงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานตลอดเวลา	วิชาการ	107	3.95	0.85	0.00	0.00**
	สนับสนุน	145	3.51	0.74		
4. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ จำเป็นต้องใช้ความรู้ ความชำนาญหลายๆ ด้านประกอบกัน	วิชาการ	107	4.02	0.93	0.45	0.03*
	สนับสนุน	145	3.78	0.80		
5. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ซ้ำซาก จำเจ น่าเบื่อ และไม่มีโอกาสได้ใช้ความคิด/ตัดสินใจ	วิชาการ	107	3.44	0.60	9.75	0.20
	สนับสนุน	145	3.32	0.91		
6. ท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบอยู่นั้น เป็นงานที่มีความสำคัญต่อคณะวิทยาศาสตร์เป็นอย่างมาก	วิชาการ	107	3.88	0.94	0.47	0.63
	สนับสนุน	145	3.93	0.75		
7. ท่านมีความรู้สึกว่างานที่ท่านรับผิดชอบมีความไม่ชัดเจน ทำให้สับสนในการทำหน้าที่บทบาทของท่าน	วิชาการ	107	2.90	1.05	1.75	0.05*
	สนับสนุน	145	2.64	0.96		
6. การมีส่วนร่วมในการบริหาร	วิชาการ	107	3.60	0.70	0.53	0.00**
	สนับสนุน	145	3.32	0.74		
1. ในที่ประชุม ท่านมักจะแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ	วิชาการ	107	3.50	0.90	1.19	0.00**
	สนับสนุน	145	3.01	0.97		
2. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในงานที่ท่านปฏิบัติ	วิชาการ	107	3.73	0.87	0.89	0.00**
	สนับสนุน	145	3.38	0.84		
3. ท่านคิดว่าตนเองมีส่วนร่วมที่ทำให้คณะวิทยาศาสตร์ประสบความสำเร็จ	วิชาการ	107	3.56	0.90	1.71	0.91
	สนับสนุน	145	3.57	0.73		



ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผู้ปฏิบัติงานสายวิชาการและสายสนับสนุนที่มีต่อปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)

ปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กร	ผู้ปฏิบัติงาน	n	Mean	S.D.	F	Sig.
7. นโยบาย กฎ ระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติงาน	วิชาการ	107	2.80	0.64	9.33	0.00**
	สนับสนุน	145	3.25	0.50		
1. ท่านรู้สึกพอใจในนโยบายและรูปแบบการบริหารงานของคณะวิทยาศาสตร์	วิชาการ	107	2.95	0.98	0.62	0.00**
	สนับสนุน	145	3.39	0.83		
2. กฎ ระเบียบที่ยึดถือปฏิบัติในคณะวิทยาศาสตร์ได้รับการยอมรับจากผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	วิชาการ	107	3.07	0.91	1.78	0.00**
	สนับสนุน	145	3.55	0.77		
3. คณะวิทยาศาสตร์มีนโยบายมุ่งเน้นแต่งานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นไป จนไม่คำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน	วิชาการ	107	2.39	1.12	20.58	0.00**
	สนับสนุน	145	2.82	0.82		
4. ท่านลำบากใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่คณะวิทยาศาสตร์กำหนด	วิชาการ	107	2.59	1.05	3.67	0.00**
	สนับสนุน	145	3.45	0.87		
5. คณะวิทยาศาสตร์มีการชี้แจงนโยบายการปฏิบัติงาน/ ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	วิชาการ	107	3.00	1.17	14.61	0.75
	สนับสนุน	145	3.04	0.82		
8. การเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงาน	วิชาการ	107	3.62	0.53	3.27	0.00**
	สนับสนุน	145	3.83	0.57		
1. งานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับชีวิตของท่าน	วิชาการ	107	3.82	0.83	2.07	0.02*
	สนับสนุน	145	4.07	0.74		
2. งานที่ท่านรับผิดชอบ เป็นงานที่ใครๆ ก็สามารถทำแทนได้	วิชาการ	107	2.89	1.06	0.13	0.01**
	สนับสนุน	145	3.21	0.94		
3. ท่านจะรีบหาทางแก้ไขเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในงานที่ท่านทำอยู่	วิชาการ	107	4.16	0.69	0.74	0.63
	สนับสนุน	145	4.20	0.63		
ค่าเฉลี่ยปัจจัยที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	วิชาการ	107	3.03	0.28	1.93	0.92
	สนับสนุน	145	3.03	0.27		

หมายเหตุ ได้ปรับค่าคะแนนจากด้านลบเป็นด้านบวกแล้ว

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผู้ปฏิบัติงานสายวิชาการและสายสนับสนุนที่มีต่อความผูกพัน  
ต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ผู้ปฏิบัติงาน	n	Mean	S.D.	F	Sig.
1. ความปรารถนาที่จะคงความเป็นผู้ปฏิบัติงานภายใน คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	วิชาการ	107	3.41	0.85	9.48	0.00**
	สนับสนุน	145	3.74	0.58		
1. เมื่อปฏิบัติงานมานานขึ้น ท่านรู้สึกผูกพันต่อคณะวิทยาศาสตร์ เพิ่มมากขึ้น	วิชาการ	107	3.49	1.22	26.85	0.00**
	สนับสนุน	145	4.15	0.78		
2. ท่านยินดี หากต้องมีการเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อความ เหมาะสมของหน่วยงาน	วิชาการ	107	3.65	1.00	0.63	0.87
	สนับสนุน	145	3.63	0.86		
3. ท่านไม่สนใจคำชักชวนของเพื่อนที่บอกให้ไปทำงานที่อื่น	วิชาการ	107	3.16	1.17	1.74	0.13
	สนับสนุน	145	3.38	1.07		
4. ท่านไม่คิดจะลาออกจากคณะวิทยาศาสตร์ แม้ว่าจะมีโอกาส ไปปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งที่ดีกว่า	วิชาการ	107	2.77	1.28	2.49	0.00**
	สนับสนุน	145	3.30	1.15		
5. จากประสบการณ์ที่ได้ปฏิบัติงานกับคณะวิทยาศาสตร์ ท่านรู้สึกว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของคณะฯ	วิชาการ	107	3.39	1.07	1.30	0.01**
	สนับสนุน	145	3.75	0.98		
6. การตัดสินใจปฏิบัติงานที่คณะวิทยาศาสตร์ของท่าน เป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาด	วิชาการ	107	3.99	0.88	0.12	0.04*
	สนับสนุน	145	4.23	0.96		
2. การยอมรับเป้าหมาย/นโยบายของคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	วิชาการ	107	3.40	0.50	2.86	0.00**
	สนับสนุน	145	3.58	0.41		
1. วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่ท่านเห็นด้วย/ยอมรับ	วิชาการ	107	3.33	0.89	5.41	0.00**
	สนับสนุน	145	3.88	0.77		
2. ท่านมีความคิดเห็นสอดคล้องกับนโยบายของคณะ วิทยาศาสตร์	วิชาการ	107	3.33	0.89	3.81	0.00**
	สนับสนุน	145	3.66	0.68		
3. นโยบาย/เป้าหมายต่างๆ ของคณะวิทยาศาสตร์ เป็นสิ่งที่ เลื่อนลอย	วิชาการ	107	3.12	1.20	4.44	0.00**
	สนับสนุน	145	2.59	1.04		
4. ท่านใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะสำหรับปฏิบัติงานได้ อย่างเต็มที่	วิชาการ	107	3.84	0.84	14.90	0.22
	สนับสนุน	145	3.96	0.63		
5. ท่านยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ภายในคณะวิทยาศาสตร์ ได้เสมอ	วิชาการ	107	3.71	0.93	18.07	0.43
	สนับสนุน	145	3.79	0.67		
6. เป้าหมายของการปฏิบัติงานในคณะวิทยาศาสตร์ สอดคล้องกับแนวคิดของท่าน	วิชาการ	107	3.38	0.76	0.50	0.01**
	สนับสนุน	145	3.62	0.66		

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผู้ปฏิบัติงานสายวิชาการและสายสนับสนุนที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์การ	ผู้ปฏิบัติงาน	n	Mean	S.D.	F	Sig.
7. ท่านคิดว่าการบริหารงานของคณะวิทยาศาสตร์ เป็นการบริหารงานที่เหมาะสมในสถานการณ์ปัจจุบัน	วิชาการ	107	3.06	0.98	0.11	0.00**
	สนับสนุน	145	3.55	0.71		
3. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	วิชาการ	107	3.54	0.76	11.36	0.00**
	สนับสนุน	145	3.95	0.50		
1. ท่านมีความสุข/สนุกกับงานที่ท่านปฏิบัติ	วิชาการ	107	3.54	1.07	14.23	0.01**
	สนับสนุน	145	3.88	0.81		
2. ท่านคิดว่าท่านจะปฏิบัติงานกับคณะวิทยาศาสตร์ตลอดไป	วิชาการ	107	3.10	1.20	6.59	0.00**
	สนับสนุน	145	3.94	0.90		
3. ท่านรู้สึกท้อใจเมื่อคณะวิทยาศาสตร์ประสบปัญหา	วิชาการ	107	3.61	0.90	8.41	0.00**
	สนับสนุน	145	4.05	0.70		
4. หากท่านลาออก จะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อคณะวิทยาศาสตร์	วิชาการ	107	3.34	0.75	3.74	0.99
	สนับสนุน	145	3.34	0.91		
5. หากมีใครพูดถึงคณะวิทยาศาสตร์ ในทางที่เสียหาย ท่านจะรู้สึกไม่สบายใจ	วิชาการ	107	3.78	1.04	17.26	0.00**
	สนับสนุน	145	4.19	0.62		
6. ท่านมีภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นผู้ปฏิบัติงานภายในคณะวิทยาศาสตร์	วิชาการ	107	3.88	1.10	13.10	0.00**
	สนับสนุน	145	4.34	0.66		
7. ความสำเร็จของคณะวิทยาศาสตร์ ส่วนหนึ่งมีผลมาจากการปฏิบัติงานของท่าน	วิชาการ	107	3.33	0.89	2.47	0.00**
	สนับสนุน	145	3.74	0.73		
8. หากมีผู้เข้าใจคณะวิทยาศาสตร์ ของท่านผิด ท่านจะอธิบายสิ่งที่ถูกต้องให้เขาเข้าใจ	วิชาการ	107	3.77	1.03	9.82	0.00**
	สนับสนุน	145	4.13	0.71		
4. การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน	วิชาการ	107	3.92	1.01	17.40	0.18
	สนับสนุน	145	4.07	0.56		
1. ท่านพบว่าค่านิยมของท่าน มีความสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ	วิชาการ	107	5.07	6.66	23.83	0.05*
	สนับสนุน	145	3.79	0.74		
2. ท่านยอมรับงานที่ได้รับมอบหมายทุกอย่าง หากเป็นของคณะวิทยาศาสตร์	วิชาการ	107	3.26	1.09	23.80	0.00**
	สนับสนุน	145	3.99	0.70		
3. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ แม้จะต้องมาปฏิบัติงานในวันหยุดก็ตาม	วิชาการ	107	3.77	1.09	17.20	0.00**
	สนับสนุน	145	4.16	0.70		

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผู้ปฏิบัติงานสายวิชาการและสายสนับสนุนที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	ผู้ปฏิบัติงาน	n	Mean	S.D.	F	Sig.
4. เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้น เพื่อให้ งานบรรลุผลสำเร็จ	วิชาการ	107	3.99	1.06	11.85	0.04*
	สนับสนุน	145	4.23	0.65		
5. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากความรับผิดชอบ หากได้รับมอบหมาย	วิชาการ	107	3.82	0.96	4.29	0.01**
	สนับสนุน	145	4.10	0.72		
6. ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัว เพื่อหน่วยงาน ของท่านประสบผลสำเร็จ	วิชาการ	107	3.65	0.94	8.96	0.00**
	สนับสนุน	145	4.10	0.70		
7. ท่านพยายามคิดหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	วิชาการ	107	4.11	0.74	6.29	0.58
	สนับสนุน	145	4.06	0.65		
8. ท่านพร้อมเสมอที่จะอุทิศแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร	วิชาการ	107	3.71	1.05	32.09	0.00**
	สนับสนุน	145	4.10	0.66		
ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	วิชาการ	107	3.57	0.67	17.49	0.00**
	สนับสนุน	145	3.83	0.42		

หมายเหตุ ได้ปรับค่าคะแนนจากด้านลบเป็นด้านบวกแล้ว

4.21 - 5.00	คะแนน	มากที่สุด
3.41 - 4.20	คะแนน	มาก
2.61 - 3.40	คะแนน	ปานกลาง
1.81 - 2.60	คะแนน	น้อย
1.00 - 1.80	คะแนน	น้อยที่สุด