

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสภาพแวดล้อมของสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ประกอบกับมีสภาวะการแข่งขันที่นับวันจะทวีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้องค์กรทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐและภาคเอกชนประสบปัญหาเกี่ยวกับการเข้า – ออกจากงานของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งนับว่าเป็นปัญหาที่สำคัญของทุกองค์กร โดยเฉพาะเมื่อองค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงต้องลาออกจากองค์กร เหตุผลสำคัญที่หลายองค์กรไม่สามารถแก้ปัญหาให้หมดไปได้ ก็เพราะว่าพนักงานมีความต้องการที่หลากหลาย และไม่แน่นอน ไม่ว่าจะเป็นความต้องการด้านผลตอบแทน ความก้าวหน้า ความท้าทาย และต้องการมีประสบการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งองค์กรไม่ทราบสาเหตุที่แท้จริงของการลาออกดังกล่าว ส่งผลให้องค์กรต้องสูญเสียเงิน เวลา ในการฝึกอบรม พัฒนาพนักงานให้มีความเชี่ยวชาญแต่พนักงานกลับลาออก และนำความสามารถไปใช้กับองค์กรอื่นแทน หลายองค์กรจึงเปรียบเสมือนเป็นศูนย์ฝึกอบรม จึงทำให้องค์กรหลายแห่งต้องปรับตัวให้พร้อมสำหรับการแข่งขัน โดยปัจจัยที่มีความสำคัญลำดับต้นๆ และเสมือนจุดแข็งหลักขององค์กร ก็คือ “ทรัพยากรมนุษย์” หลายองค์กรปรับตัวโดยมีการกำหนดกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน เพื่อดึงดูดคนที่มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ รวมทั้งวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกับองค์กรให้เข้ามาทำงานร่วมกัน และสิ่งสำคัญที่องค์กรต้องคำนึงถึงคือ เมื่อองค์กรได้คนที่มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ เหล่านี้มาแล้วก็ต้องหาวิธีการรักษาคณดี คนเก่งเหล่านี้ไว้ให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด และจะทำอย่างไรให้บุคลากรมีความรู้สึกรักเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของตนเองนั้น สอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร อันจะทำให้เกิดแรงบันดาลใจในการที่จะทุ่มเททั้งกำลังกายและกำลังใจให้กับการทำงาน เกิดความจงรักภักดี มีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกทั้งในด้านพฤติกรรมและจิตใจ เช่น พร้อมที่จะเสียสละเวลาอุทิศกายใจของตนเพื่องาน และหน่วยงานของตนเองโดยไม่มีใครบังคับ โดยเกิดขึ้นเองจากภายในจิตใจของตน นับว่าเป็นการแสดงให้เห็นถึงความยึดมั่นที่จะอยู่กับองค์กร โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ

ความผูกพันต่อองค์กรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะองค์การใดถ้าสมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กรสูง องค์กรนั้นก็จะมีบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้ง่ายขึ้น ทั้งนี้เพราะสมาชิกจะมีความเชื่อมั่นต่อนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร ก่อให้เกิดความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร นอกจากนี้ยังทำให้เกิดความรู้สึกปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรไม่คิดที่จะลาออกหรือโอน-ย้ายไปที่อื่น ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ (Steers ,1977 : 46) ดังนั้นหากองค์กรสามารถทำให้บุคลากรในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรได้มากเท่าใด ก็จะทำให้บุคลากรเหล่านั้นมีความปรารถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรมากขึ้นเท่านั้น และพร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่และด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ดังที่ (Mowday et al., 1982 : 27) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรอันเนื่องมาจากการที่สมาชิกรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรด้วยนั่นเอง

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นว่าองค์กรที่สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะมีการแสดงออกของสมาชิก โดยการปฏิบัติงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มความสามารถทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าสมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำพฤติกรรมของสมาชิกที่แสดงออกจะเป็นไปในทางที่องค์กรไม่พึงปรารถนาให้มี เช่น ทำงานไม่เต็มที่ ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน หรือย้ายไปอยู่ที่อื่น ซึ่งจะทำให้เกิดความสูญเสียทั้งสองฝ่าย ดังนั้นการศึกษาถึงความผูกพันของสมาชิกในองค์กรจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจ เพราะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะส่งผลให้องค์กรดำเนินได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ นอกจากนั้นยังเป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นตัวชี้วัดหรือคาดการณ์เกี่ยวกับอัตราและแนวโน้มในการลาออก หรือการโอน-ย้ายของบุคลากรในองค์กรเพราะสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงมักมีความปรารถนาที่จะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไปเพื่ออุทิศตนให้กับการทำงานต่อองค์กรที่ตนเองเลื่อมใสศรัทธา องค์กรต่างๆ จึงให้ความสำคัญกับการเก็บรักษาพนักงานที่มีคุณค่าไว้ และสิ่งสำคัญที่องค์กรจำเป็นต้องทำ ได้แก่ การสำรวจว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเพียงใดและรู้สึกอย่างไรต่อองค์กร เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งมุ่งมั่นที่จะพัฒนางานเพื่อจะเป็นส่วนหนึ่งในการสนับสนุนให้องค์กรของตนบรรลุตามนโยบาย และเป้าหมายที่กำหนดไว้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันการอุดมศึกษาแห่งแรกของประเทศไทย เดิมนั้นสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจในด้านการเรียนการสอน เพื่อผลิตบุคลากรและบัณฑิตที่มีประสิทธิภาพออกมารับใช้สังคม โดยบุคลากรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยส่วนใหญ่จะเป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย ตามลำดับ เพื่อความคล่องตัวในการบริหารงานปัจจุบันจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้เป็นสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ สมบูรณ์อย่างเป็นทางการ เมื่อ พระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551 ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเล่ม 125 ตอนที่ 29 ก เมื่อวันที่ 6 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2551 โดย นายกรัฐมนตรี พลเอก สุรยุทธ์ จุลานนท์ ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ จากนั้นสถานภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยจะได้รับการรับรองอย่างเป็นทางการ และข้าราชการมี สิทธิที่จะขอเปลี่ยนสภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยได้ ภายในระยะเวลา 90 วัน และ ไม่เกิน 4 ปี และจากนี้ไปจะไม่มีข้าราชการเพิ่มขึ้นอีก ตามที่กำหนดไว้ใน มาตรา 78 ของพระราชบัญญัติฯ ดังนี้

กรณีที่ 1 แสดงเจตนาเปลี่ยนสถานภาพมาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตามพระราชบัญญัตินี้ภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้มหาวิทยาลัยดำเนินการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัย แล้วแต่กรณี ในทันที

กรณีที่ 2 แสดงเจตนาเปลี่ยนสถานภาพมาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตามพระราชบัญญัตินี้ภายหลังกำหนดเวลาตาม กรณีที่ 1 แต่ไม่เกินสี่ปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ เมื่อมหาวิทยาลัยได้ประเมินแล้ว เห็นว่ามีความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดให้บรรจุเป็น พนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ได้โดยไม่ต้องทดสอบปฏิบัติงาน

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นส่งผลให้ปัจจุบันบุคลากรส่วนใหญ่ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีจำนวนพนักงานมหาวิทยาลัย ทั้งสายวิชาการ และสายปฏิบัติการทั้งสิ้น 4,504 คน และจุฬาลงกรณ์ก็เป็นองค์กรหนึ่งที่ประสบปัญหาการเข้า – ออกจากงานของพนักงานเหมือนกับองค์กรอื่นๆ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาความรู้สึกของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในปัจจุบัน ในเรื่องเกี่ยวกับระดับของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยว่า เป็นอย่างไร มีปัจจัยสำคัญอะไรบ้างที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อนำผลการศึกษาวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารขององค์กร ในการพัฒนาปรับปรุงองค์กรและการเสริมสร้างพนักงานมหาวิทยาลัยให้มีความรัก มีทัศนคติที่ดี พึงพอใจในการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่ง อัน

อาจจะส่งผลและสนับสนุนให้การดำเนินงานของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สามารถบรรลุถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

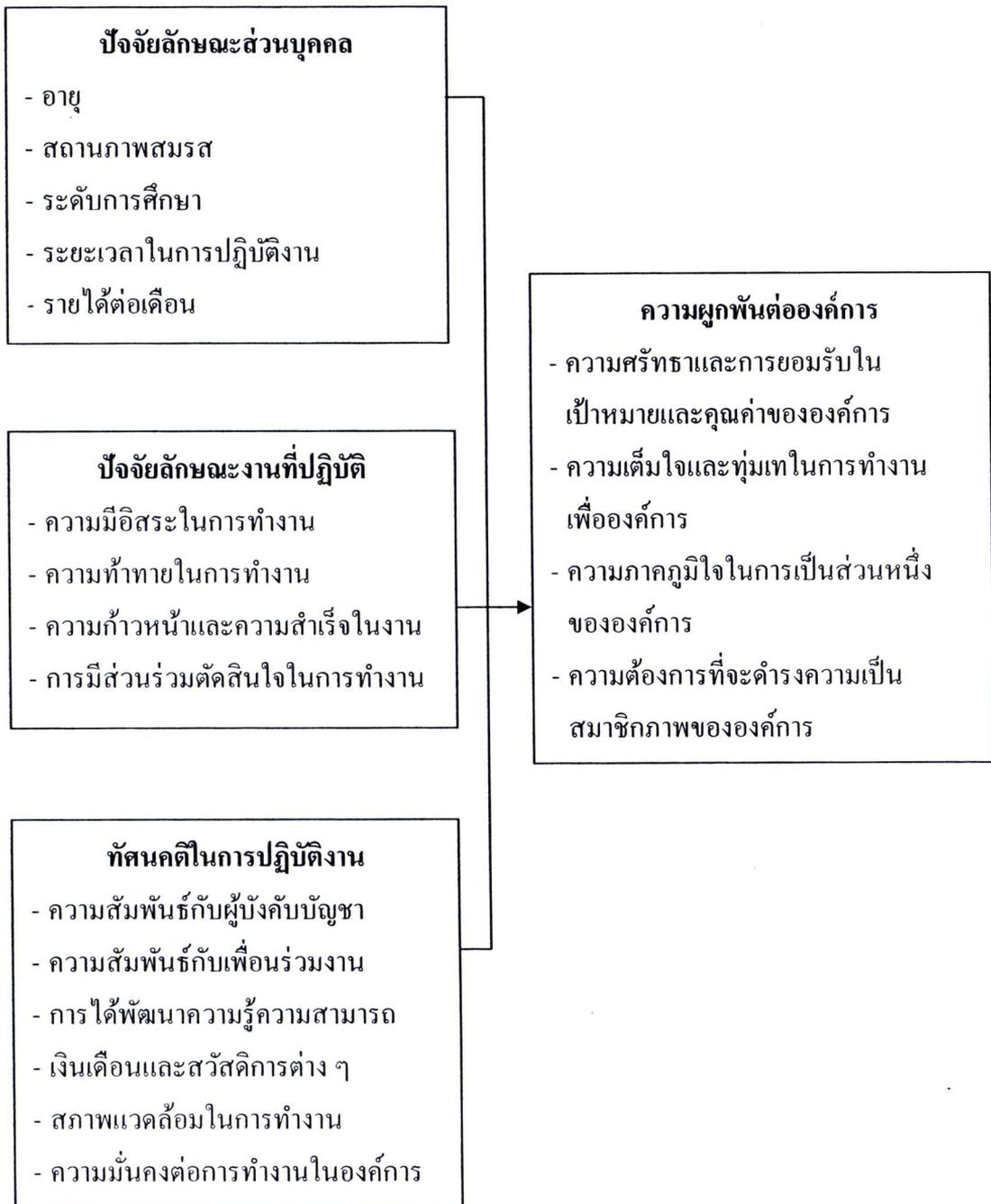
2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2.2 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะการปฏิบัติงาน และทัศนคติในการปฏิบัติงาน

2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของ Mowday, Porter and Steers มากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยโดยแสดง ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

- 4.1 พนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับดี
- 4.2 ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
- 4.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
- 4.4 ทักษะคติในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 **ขอบเขตด้านเนื้อหา (Content)** การวิจัยครั้งนี้มุ่งวิจัยระดับความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่อาจจะเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อันได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และทักษะคติในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

5.2 ขอบเขตด้านประชากร

วิจัยเฉพาะพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีจำนวนทั้งสิ้น 4,504 คน โดยได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 367 คน

5.3 ขอบเขตด้านเวลา

ช่วงเวลาในการวิจัยระหว่าง เดือน ตุลาคม 2552 – ธันวาคม 2553

5.4 ขอบเขตด้านตัวแปรการศึกษา (Variable) ได้จำแนกตัวแปรดังนี้

5.4.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน
- 2) ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าและความสำเร็จในงาน ความมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน
- 3) ทักษะคติในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้พัฒนาความรู้ความสามารถ เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงต่อการทำงานในองค์กร

5.4.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมี 4 ด้าน ดังนี้

- 1) ความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร
- 2) ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร
- 3) ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
- 4) ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 **องค์กร** หมายถึง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

6.2 **พนักงานมหาวิทยาลัย** หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สายงานวิชาการ และสายงานปฏิบัติ จำนวนทั้งสิ้น 4,504 คน

6.3 **ความผูกพันต่อองค์กร** หมายถึง ความรู้สึกหรือพฤติกรรมของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่แสดงออกมาในรูปของความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

6.3.1 **ความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร** หมายถึง การยอมรับเป้าหมายและนโยบายการบริหารงานขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของผู้ปฏิบัติงานและมีความพึงพอใจต่อนโยบายการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตามที่องค์กรกำหนด และมีความศรัทธาต่อองค์กรว่าเป็นองค์กรที่มีคุณค่า ทำประโยชน์ต่อสังคม

6.3.2 **ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร** หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน โดยทำด้วยความเต็มใจ และตั้งใจ ทุ่มเทอุทิศทั้งแรงกายแรงใจและสติปัญญาในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรเสมือนว่าองค์กรนี้เป็นของตน ตลอดจนพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรแม้ว่าจะเป็นงานที่นอกเหนือความรับผิดชอบ และพร้อมที่จะเดินทางไปยังจุดมุ่งหมายเดียวกันกับองค์กรเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

6.3.3 **ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร** หมายถึง ความรู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับการเป็นสมาชิกขององค์กรและระลึกอยู่เสมอว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร ตลอดจนมีความเต็มใจที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะของสังคมในนามขององค์กร

6.3.4 ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร โดยมีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยไม่คิดลาออก หรือโยกย้าย ไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสถานะใด

6.4 ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของงานในด้านต่างๆ ดังนี้

6.4.1 ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง การมีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบและได้รับมอบหมาย โดยสามารถกำหนดวิธีการ รูปแบบการทำงาน รวมทั้งกระบวนการในการแก้ปัญหา และข้อเสนอแนะต่างๆในการทำงาน โดยไม่ขัดแย้งกับกฎเกณฑ์และระเบียบของการทำงาน

6.4.2 ความท้าทายในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีต่องานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานแม้ว่าจะเป็นงานที่ยากก็สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี รวมทั้งลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ต้องใช้ความพยายาม และความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

6.4.3 ความก้าวหน้าและความสำเร็จในงาน หมายถึง ความคาดหวังของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีโอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น ด้วยความรู้ความสามารถของตนเอง ตลอดจนได้รับการส่งเสริมในการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน

6.4.4 การมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน หมายถึง ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานที่สำคัญขององค์กร

6.5 ทศนคติในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึก ความคิดหรือความเชื่อ และแนวโน้มที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีต่อองค์กรและการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ดังนี้

6.5.1 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การได้รับการดูแลเอาใจใส่ ความยุติธรรม การให้ความไว้วางใจ การยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จากผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน รวมทั้งการให้เกียรติและเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ

6.5.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การมีส่วนร่วมในการทำงาน การแสดงความคิดเห็นร่วมกัน การติดต่อประสานงานในการทำงาน การได้รับความเป็นมิตรและความช่วยเหลือเกื้อกูลกันจากสมาชิกที่ปฏิบัติงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันและการมีโอกาพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ เมื่อมีโอกาสนัดรวมกันทั้งเป็นที่รักใคร่และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

6.5.3 การได้พัฒนาความรู้ความสามารถ หมายถึง การได้รับการเข้าฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยสามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติการและได้รับการพัฒนาและเรียนรู้เพื่อเพิ่มทักษะการทำงานอย่างต่อเนื่อง

6.5.4 เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง ค่าตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นรายได้ประจำทุกเดือน ตลอดจนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ประกันชีวิตแบบกลุ่ม เงินกู้ต่างๆ เช่น เงินกู้ซื้อรถยนต์ เงินกู้ซื้อบ้าน เป็นต้น

6.5.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง บรรยากาศสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในหน่วยงานอันจะมีส่วนเกื้อกูลหรือส่งเสริมการปฏิบัติงาน เช่น อาคารสถานที่ที่ทำงานเหมาะสม การมีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดการทำงานในองค์กร

6.5.6 ความมั่นคงต่อการทำงานในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

7.2 ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

7.3 ผลที่ได้จากการวิจัยทำให้ทราบถึงแนวทางที่จะนำระดับความผูกพัน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย พร้อมข้อเสนอแนะ นำเสนอต่อผู้บริหารในการกำหนดคน โยบายและวางแผนในการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มากยิ่งขึ้น