

อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพัน
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง

THE INFLUENCE OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT ON EMPLOYEE
COMMITMENT OF RAMKHAMHAENG UNIVERSITY

ศาวิตรี ธนกิจเจริญพัฒน์

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

e-mail : t-sawittree@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและเพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง กลุ่มตัวอย่างได้แก่ (1) ลูกจ้างชั่วคราวรายปีที่มีสัญญาจ้างปีต่อปี ปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัยรามคำแหง (ทั้งหมด) และได้รับค่าตอบแทนจากงบรายได้ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง และ (2) ลูกจ้างชั่วคราวรายปีที่มีสัญญาจ้างปี ต่อปี ปฏิบัติงาน สังกัดโครงการพิเศษ มหาวิทยาลัยรามคำแหง (ทั้งหมด) และได้รับค่าตอบแทนจากงบรายได้ของโครงการพิเศษ มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวนทั้งสิ้น 238 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนาโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าร้อยละ และสถิติอ้างอิง โดยใช้การทดสอบค่าที ในกรณีเปรียบเทียบ 2 กลุ่ม และในกรณีเปรียบเทียบมากกว่า 2 กลุ่ม การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ในการวิเคราะห์อิทธิพลของอายุ ระยะเวลาการทำงาน และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลวิจัยพบว่า (1) ระดับความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงเมื่อเปรียบเทียบกับประเภทการจ้าง แตกต่างกัน (2) ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการให้ผลตอบแทน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง

คำสำคัญ

ความผูกพันของบุคลากร, การจัดการทรัพยากรมนุษย์

ABSTRACT

This research aims to investigate the level of relationship among individuals at Ramkhamhaeng University, classified by study personal factor, study the influence of the personal factors and to study the factor of human resource management on the employee at Ramkhamhaeng University. Results of this research is based on a sample of two personnel groups: (1) A group of short-term university income employees on an annual contact, which work in the “Hua-mhak” campus, paid by the budget of Ramkhamhaeng University (2) A group of 238 short-term employees on an annual contact, working in a distinctive project of Ramkhamhaeng University, paid by the project income. This research applies the multi-stage technique as random sampling method. The methodological instrument of this research is an questionnaire, used for descriptive statistics (i.e. evaluation and description of mean, standard deviation, and percentage) and inferential statistics. In the case of comparison of two groups, the researcher employ t-test statistics. In the case of comparison of more than two groups, One-way ANOVA is implemented. The multiple regression is applied for the analysis of the effect from age and duration of the employment as well as for the assessment of the impact of human resource management on the employee commitment in Ramkhamhaeng University. The results are concluded as follows: (1) The level of employees commitment at Ramkhamhaeng University is difference, regarding to the employment contact. (2) The human resource management, in terms of work assessment, the payment strategy, and human development, has an impact on the employee commitment at Ramkhamhaeng University.

Keywords

Employee Commitment Human, Resource Management

บทนำ

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงในด้านการปฏิรูประบบราชการกำลังเป็นที่สนใจ โดยเฉพาะเรื่องความผูกพันที่มีต่อองค์กร (organization commitment) เป็นปัจจัยหลักที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร (พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552, หน้า 155 -157) ความผูกพันที่มีต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร การที่บุคลากรมีความผูกพันที่มีต่อองค์กร นั้น ย่อมส่งผลให้บุคลากรทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรมากยิ่งขึ้น หากบุคลากรขาดความผูกพันที่มีต่อองค์กร ย่อมส่งผลต่อองค์กรในทางลบ ก่อให้เกิดพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ เช่น การละเลยเพิกเฉยต่อการปฏิบัติหน้าที่ การไม่ตรงต่อเวลาในการทำงาน การขาดงาน การโยกย้ายงาน ตลอดจนลาออกจากองค์กรใน

ที่สุด (Whitney & Cooper, 1989, pp.521–539) มหาวิทยาลัยรามคำแหงเป็นตลาดวิชาที่จัดการศึกษาเพื่อปวงชน พัฒนา พันธกิจ สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการและเป็นที่ยอมรับในภูมิภาคอาเซียน เพื่อสร้างสรรค์สังคมไทยพัฒนาอย่างยั่งยืนด้วยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มหาวิทยาลัยรามคำแหงเป็นส่วนราชการที่มีฐานะเทียบเท่ากรม มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ.2541 เป็นสถานศึกษาและวิจัยแบบตลาดวิชาที่ผู้ศึกษาสามารถศึกษาได้ด้วยตนเองโดยไม่จำเป็นต้องเข้าชั้นเรียนที่มหาวิทยาลัยจัดให้หรือจะมาเข้าชั้นเรียนก็มีชั้นเรียนให้ โดยในด้านบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงมีบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนจำนวนมาก โดยเฉพาะบุคลากรสายสนับสนุนประเภทลูกจ้างชั่วคราวรายปีของมหาวิทยาลัย ซึ่งมีจำนวนมากถึง 1,284 คน ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้องค์การประสบปัญหาด้านความผูกพันของบุคลากร ลูกจ้างชั่วคราวรายปีของมหาวิทยาลัยหลายคนทำงานในมหาวิทยาลัยไม่นานก็ลาออกจากการเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายปีของมหาวิทยาลัย ซึ่งปัจจุบันในแต่ละปีมีอัตราจำนวนการลาออกของลูกจ้างชั่วคราวรายปีจำนวนไม่น้อย (กองแผนงานมหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2557) เหตุผลของลูกจ้างชั่วคราวรายปีของมหาวิทยาลัยตัดสินใจลาออก เช่น ได้งานบริษัทเอกชน สอบรับราชการที่อื่นได้ประกอบธุรกิจส่วนตัว ฯลฯ และลูกจ้างชั่วคราวรายปีของมหาวิทยาลัย บางส่วนที่ยังคงอยู่ก็ยังคงขาดความรู้สึผูกพันในการเป็นเจ้าของมหาวิทยาลัย รวมถึงสวัสดิการของลูกจ้างชั่วคราวรายปีของมหาวิทยาลัยเทียบกับพนักงานมหาวิทยาลัย ยังมีความไม่เท่าเทียมกัน ปัญหาเหล่านี้ ย่อมส่งผลทำให้เกิดปัญหาในด้านความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยตามมา เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำให้ลูกจ้างชั่วคราวรายปีอยากอยู่กับมหาวิทยาลัยไปนาน ๆ และมีความจงรักภักดีต่อมหาวิทยาลัยมากยิ่งขึ้น พร้อมทั้งจะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ให้มหาวิทยาลัยเพื่อให้มหาวิทยาลัยประสบความสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุดในอนาคต

ดังนั้น การศึกษาในครั้งนี้เพื่อวิเคราะห์ถึงอิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อนำผลการศึกษาไปปรับปรุงวิธีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการเพิ่มระดับ ความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

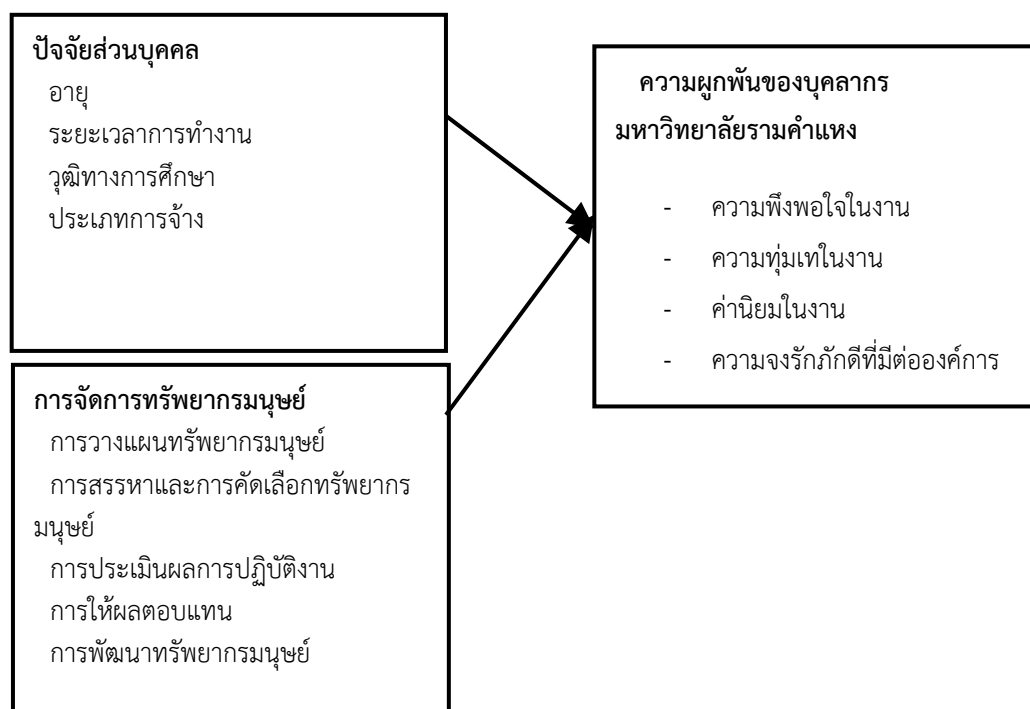
1. เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารของมหาวิทยาลัย ใช้สำหรับการพัฒนาระดับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยรามคำแหง
2. เป็นข้อมูลสำหรับการกำหนดแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้บุคลากรมีระดับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยรามคำแหงมากขึ้น

3. เป็นข้อมูลสำหรับองค์การอื่นๆนำไปปรับใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการเพิ่มระดับความผูกพันขององค์การได้

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ (1) ลูกจ้างชั่วคราวรายปีที่มีสัญญาจ้างปีต่อปี ที่ได้รับคำตอบแทนจากงบรายได้ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง และ (2) ลูกจ้างชั่วคราวรายปีที่มีสัญญาจ้างปีต่อปี ที่ได้รับคำตอบแทนจากงบรายได้ของโครงการพิเศษ มหาวิทยาลัยรามคำแหงจำนวน 588 คน กลุ่มตัวอย่างการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 238 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling)

กรอบแนวความคิดของโครงการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามโดยที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามทฤษฎี กรอบแนวคิด และนิยามปฏิบัติการ แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และประเภทของการจ้าง ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับกิจกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ใน 5 ด้าน คือ (1) ด้านการ

วางแผนทรัพยากรมนุษย์ (2) ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ (3) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (4) ด้านการให้ผลตอบแทน และ (5) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง ใน 4 ด้าน คือ (1) ความพึงพอใจในงาน (2) ความทุ่มเทในงาน (3) คำนึงมในงาน และ (4) ความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร ลักษณะเป็นแบบสอบถามส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ โดยมีการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามที่แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ซึ่งมีขั้นตอนการหาคุณภาพของแบบสอบถาม ด้วยการหาความตรง (validity) และหาค่าความเที่ยง (reliability) ของแบบสอบถามการวิจัย ดังนี้ (1) สร้างแบบสอบถามในแต่ละตัวแปรตามนิยามศัพท์ปฏิบัติการ ที่ได้จากทฤษฎีและแนวคิด จากนั้น นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบโดยพิจารณาความถูกต้องด้านการใช้ภาษา ความเหมาะสมของแบบสอบถามการวิจัย เพื่อเป็นการทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ให้ที่เครื่องมือวัดหรือแบบสอบถามมีเนื้อหาที่เป็นตัวแทนของเนื้อหาสาระของสิ่งที่ต้องการวัดอย่างเพียงพอ เป็นความตรงที่เครื่องมือหรือแบบสอบถาม มีเนื้อหาสาระครอบคลุมเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ (พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ, 2540) (2) หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบัก (Cronbach's alpha coefficient) เพื่อหาความเที่ยง (reliability) ของแบบสอบถาม ซึ่งการหาค่าความเที่ยง (reliability) ค่าสัมประสิทธิ์ของความเที่ยง (reliability coefficient) เกณฑ์ที่น่าจะยอมรับได้คือ 0.50 ขึ้นไป (สุจิตรา บุญยรัตพันธุ์, 2546) ทั้งนี้ คำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบัก (Cronbach's alpha coefficient)

ตาราง 1 ผลการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบัก กิจกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง ดังนี้

ปัจจัย	Cronbach's coefficient alpha
กิจกรรมการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	.814
กิจกรรมการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์	.788
กิจกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน	.788
กิจกรรมการให้ผลการตอบแทน	.813
กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	.831
ความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง	.830

จากตาราง 1 ผลการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบัก ปัจจัยทั้ง 6 ด้าน พบว่า กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ค่าความเที่ยงสูงสุด (.831) รองลงมา ได้แก่ กิจกรรมการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ได้ค่าความเที่ยง (.814) กิจกรรมการให้ผลตอบแทนได้ค่าความเที่ยง (.813) กิจกรรมการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ และกิจกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานได้ค่าความเที่ยงต่ำสุด (.788)

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่องอิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง ซึ่งเป็นการศึกษาปรากฏที่เกิดขึ้นดังที่ปรากฏตามธรรมชาติที่เป็นจริง โดยมิได้มีความพยายาม ใด ๆ ที่จะบังคับค่าตัวแปรหนึ่ง ๆ ให้มีผลกระทบต่ตัวแปรตาม (สุจิตรา บุญยรัตพันธุ์, 2546) และมีหน่วยการวิเคราะห์ (unit of analysis) ระดับบุคคล (individual level) โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากลูกจ้างชั่วคราวรายปี มหาวิทยาลัยรามคำแหง (ทั้งหมด) ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (cross – sectional studies) คือ เป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ศึกษาโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ โดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ โดยดำเนินการตามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ดังนี้ (1) การเปรียบเทียบข้อมูลความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง (ทั้งหมด) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ในกรณีเปรียบเทียบ 2 กลุ่ม ได้แก่ ประเภทรายการจ้างใช้สถิติทดสอบ ค่าทีในกรณีเปรียบเทียบมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ ระดับการศึกษาใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) (2) วิเคราะห์อิทธิพลของอายุ ระยะเวลาในการทำงาน และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยเลือกเทคนิคแบบ ENTER

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

ตาราง 2 เปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงจำแนกตามประเภทการจ้าง

ประเภทการจ้าง	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
ลูกจ้างชั่วคราวรายปี งบรายได้มหาวิทยาลัย	3.967	.381	2.529	.012*
ลูกจ้างชั่วคราวรายปี งบรายได้ โครงการ พิเศษ มหาวิทยาลัยรามคำแหง	3.816	.438		

จากตาราง 2 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีประเภทการจ้างต่างกันมีความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่แตกต่างกัน

ตาราง 3 การเปรียบเทียบความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงจำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	83	25.902	.312	.914	.666
ภายในกลุ่ม	116	39.598	.341		
รวม	199	65.500			

จากตาราง 3 พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณของอายุ ระยะเวลาการทำงาน และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 5 ด้าน ที่มีต่อความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง

ตัวแปรอิสระ	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (β)	t	Sig.
อายุ(X_1)	.081	.965	.336
ระยะเวลาการทำงาน (X_2)	-.058	-.676	.500
ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (X_3)	- 0.11	-.131	.896
ด้านการสรรหาและคัดเลือก (X_4)	.109	1.151	.251
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (X_5)	.208	2.270	.024*
ด้านการให้ผลตอบแทน (X_6)	.176	2.333	.021*
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (X_7)	.218	3.001	.003*
		8.725	.000
$R = .563 \quad R^2 = .317, SEE = .354, F = 12.713, Sig = .000$			

*=P<0.05

ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 4 พบว่า ตัวแปร ทั้ง 7 ตัวแปรนี้มีตัวแปรอิสระ 3 ตัว ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง ได้แก่ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการให้ผลตอบแทน ซึ่งด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงมากที่สุด รองลงมาคือด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการให้ผลตอบแทน ส่วน อายุ ระยะเวลาการทำงาน ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและคัดเลือก ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยที่ตัวแปรอิสระสามารถอธิบายการผันแปรของความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงได้ร้อยละ 31.7 ซึ่งสามารถสรุปเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ $Y = .081X_1 - .058 X_2 - 0.11X_3 + .109X_4 + .208X_5^* + .176X_6^* + .218X_7^*$

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง สามารถสรุปและอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีประเภทการจ้างต่างกันมีความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่แตกต่างกัน แต่สำหรับบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ หากดูจากค่าเฉลี่ยของความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง จะพบว่าลูกจ้างชั่วคราวรายปี งบรายได้มหาวิทยาลัยรามคำแหงจะมีระดับความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงอยู่ในระดับที่มากกว่าลูกจ้างชั่วคราวรายปี งบรายได้โครงการพิเศษมหาวิทยาลัยรามคำแหง ซึ่งผู้วิจัยความคิดเห็นว่าประเภทการจ้างของบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ลูกจ้างชั่วคราวรายปี งบรายได้มหาวิทยาลัยรามคำแหง และลูกจ้างชั่วคราวรายปี งบรายได้โครงการพิเศษมหาวิทยาลัยรามคำแหง ลูกจ้างทั้ง 2 ประเภท นั้นจะได้รับรางวัล เงินค่าตอบแทน พร้อมทั้งสวัสดิการผลประโยชน์ความก้าวหน้าในอาชีพที่จะได้รับแตกต่างกัน รวมถึงทั้งเรื่องของความมั่นคงในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการต่อสัญญาจ้างปีต่อปี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (Steers, 1977, อ้างถึงใน กมลวรรณ มั่งนัย, 2553) ว่า ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) เช่น อายุ เพศ ระดับรายได้ การศึกษา ความต้องการประสบความสำเร็จ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีผลต่อความผูกพันต่อการองค์กรและสอดคล้องกับผลการวิจัยของกัลยารัตน์ เจริญเมธา (2548) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อการองค์กรของพนักงานธนาคารเอเชีย ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อการองค์กรแตกต่างกัน

2. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของอายุ ระยะเวลาการทำงาน และปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของฉัตรปรี อยู่เย็น (2012) จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประเภทบุคลากร สายงาน และตำแหน่งในสายงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อการองค์กรแตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของกมลชนก ดลจิตร์ (2554) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท สยามคาสท์ ไอออน เวิร์คส์ จำกัด จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อการองค์กรของพนักงาน บริษัท สยามคาสท์ ไอออน เวิร์คส์ จำกัด ได้แก่ อายุของพนักงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและรายได้ ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ความพึงพอใจ ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจในความมั่นคงในการทำงานที่แตกต่างกันทำให้มีผลต่อความผูกพันของบริษัทต่างกัน แต่ในส่วนระดับการศึกษาตำแหน่งงานที่แตกต่างกันไม่ทำให้ระดับความผูกพันแตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า อายุและระยะเวลาการทำงานที่ต่างกันไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงในครั้งนี้ เหตุผลของการวิจัยที่ไม่สอดคล้องกัน เพราะว่าไม่ว่าบุคลากรจะมีอายุมากหรือน้อย และระยะเวลาการทำงานมากหรือน้อย ก็มีผลทำให้ความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงยังคงเหมือนเดิม และผลการวิจัยพบว่า กิจกรรมการจัดทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากร

มนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการให้ผลตอบแทน มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยที่ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงมากที่สุด รองลงมาคือด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการให้ผลตอบแทนตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับภาระงาน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร โดยที่เนื้อหาของการฝึกอบรมแต่ละโครงการมีความเหมาะสมกับเนื้อหา และสามารถปรับใช้กับงานได้จริง พร้อมทั้งได้รับคำแนะนำจากหัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับเป้าหมายชีวิตในการทำงานเป็นการที่ทำให้บุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมในเรื่องใดเพื่อที่จะสามารถก้าวไปสู่ความก้าวหน้าทางอาชีพของตนเองจะมีผลต่อความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับลักษณะประเภทการจ้างของลูกจ้างมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ควรให้ความสำคัญกับลูกจ้างชั่วคราวรายปี งบรายได้โครงการพิเศษมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีระดับความผูกพันน้อยกว่าลูกจ้างชั่วคราวรายปี งบรายได้มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2. ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกิจกรรมการจัดทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการให้ผลตอบแทน เพื่อที่จะสร้างความผูกพันบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงให้มีระดับเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์และสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการวัดอิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงซึ่งเป็นการวัดในหน่วยการวิเคราะห์ระดับบุคคล ดังนั้น การศึกษาเพิ่มเติมในอนาคตควรจะวัดในหน่วยการวิเคราะห์ระดับองค์การ
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นเพิ่มเติมที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง เช่น พฤติกรรมของผู้นำ วัฒนธรรมขององค์การ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กัลยารัตน์ เจริญธนา. (2548). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารเอเชีย : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- กมลชนก ดลจิตร์. (2554). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท สยามคาสท์ โออีนเวิร์ค จำกัด. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี. 5(10), 38 - 46
- กมลวรรณ มั่งนัย. (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารกสิกรไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานปฏิบัติงานสาขาในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) มหาวิทยาลัยรามคำแหง

- ฉัตรปรี อู่เย็น. (2012). แรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. วารสารวิชาการบริหารธุรกิจและเศรษฐศาสตร์คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. 7(2), 203-308
- พรเพ็ญ เพชรสุศิริ. (2540). การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เสมาธรรม.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2552). ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร : ความหมาย ทฤษฎีวิธีวิจัย การวัดและงานวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เสมาธรรม.
- มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (2557). กองแผนงาน สำนักงานอธิการบดี. สืบค้นจาก http://www.plan.ru.ac.th/index.php?option=com_content&view=article&id=14&Itemid=12
- สุจิตรา บุญยรัตพันธุ์. (2546). ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับรัฐประศาสนศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เสมาธรรม.
- Baron, R.A., & Greenberg, J. (1990). *Behavior in organizations* (3rd ed). Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*. 22, 46-56.
- Whitney, M. J., & Cooper, W. H. (1989). Predicting Exit, Voice, Loyalty and Neglect. *Administrative Science Quarterly*. 34, 521-539. <http://dx.doi.org/10.2307/239356>