

อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
ต่อองค์กรของบุคลากรครูโรงเรียนทางเลือกในเขตกรุงเทพมหานคร

**HUMAN RESOURCES MANAGEMENT AFFECTING THE ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR OF TEACHERS IN ALTERNATIVE SCHOOLS IN
BANGKOK METROPOLITAN AREA**

อำภาพร จิระธรรมโอภาส¹, ผศ.ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล²

Ampaporn Jiratham-opas¹, Theeraphab Phetmaiaikul²

¹นิสิตการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และเพื่อทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้วยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรครูในโรงเรียนทางเลือกในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาของโรงเรียนทางเลือกในปีการศึกษา 2564 ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 234 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบประเมินกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนทางเลือก และแบบสอบถามวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรลักษณะมาตรฐานเป็นมาตรฐานค่า 5 ระดับ ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมและในด้านย่อย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และ ด้านการบริหารค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ที่ระดับ .01 2) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ 3 ด้าน ได้แก่ การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบริหารค่าตอบแทน สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรได้ร้อยละ 37.60 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ซึ่งผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรครูในโรงเรียนทางเลือกเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรต่อไป

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร, โรงเรียนทางเลือก

Abstract

The purposes of this research were as follows: (1) to study the level of human resources management in alternative schools in Bangkok Metropolis; (2) to study the level of organizational citizenship behavior of the teachers teaching in alternative schools in Bangkok Metropolis; (3) to study the relationship

between human resources management and organizational citizenship behavior of teachers teaching in alternative schools; and (4) to study the aspects of human resources management affecting to organizational citizenship behavior of teachers teaching in alternative schools. The sample consisted of 234 teachers teaching in 4 alternative schools in Bangkok Metropolis in the 2021 academic year and employed the work of G*Power (Erdfelder, Faul, & Buchner, 1996). The stratified random sampling used the school size as strata to calculate the sample size and simple random sampling. The instrument for data collection was a five-point rating scale questionnaire. The IOC (Index of Item - Objective Congruence) was valued at 0.80-1.00. The data analysis was performed by mean and standard deviation. The hypothesis testing used the Pearson product-moment correlation coefficient and the multiple regression analysis-enter method. The research results were as follows: (1) The total level of the human resources management practice was at a high level. In terms of each aspect, it was at a high level in all aspects in descending order, as follows: training and developing human resources, human resources planning, recruitment and selection, performance appraisal, and incentives. (2) The total level of organizational citizenship behavior was at the highest level. In terms of each aspect, conscientiousness and courtesy were at the highest level, and the others were at the high level in descending order, as follows: altruism, civic virtue, and sportsmanship; (3) there was a statistically significant positive relationship at .001 between human resources management and organizational citizenship behavior. The Pearson's correlation coefficient (r)= .581 showed that the two variables had a relationship at a medium level; and (4) the human resources affected organizational citizenship behavior with a predictive power of 33.8%. The aspects having predictive power were training and developing human resources, which has the highest level of predictive power at performance appraisal, and incentives; while no predictive power was shown in human resources planning and recruiting and selection.

Keywords: Human resources Management, Organizational Citizenship Behavior, Alternative schools

ภูมิหลัง

การบริหารงานบุคคลขององค์กรจัดเป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งที่จะนำไปใช้เพื่อให้สามารถดึงดูด พัฒนา และธำรงรักษาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ส่งเสริมให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ ซึ่งหลักการดังกล่าวถูกนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาด้วยเช่นกัน โดยแต่ละสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนรัฐบาล โรงเรียนเอกชน สถานศึกษานอกระบบ หรือแม้แต่ในโรงเรียนทางเลือกเป็นองค์การทางการศึกษาประเภทหนึ่งที่มีเอกลักษณ์โดดเด่นด้านแนวทางการบริหารจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพตามเป้าหมายและความสนใจของตนเองเป็นหลัก [1] ซึ่งในกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนทางเลือก จะเน้นการทำงานของบุคคลกรในองค์กรในลักษณะบูรณาการ โดยดูจากความต้องการของผู้เรียนเป็นหลักและผู้สอนมีอิสระในการออกแบบกระบวนการเรียนรู้และตัดสินใจในกระบวนการจัดการเรียนการสอนได้ในระดับหนึ่ง ทำให้บุคลากรได้ร่วมคิดร่วมทำงานในทุกระดับ ลดการสั่งจากผู้บังคับบัญชาทำให้เกิดการทำงานที่สร้างสรรค์และรวดเร็ว [2]

จากที่กล่าวมาจะเห็นว่าโรงเรียนทางเลือกต้องการบุคลากรที่สามารถแสดงออกที่มีความโดดเด่นทั้งการที่ต้องเข้าใจในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบได้เป็นอย่างดี ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อนร่วมงาน หรือองค์กรเพื่อให้การเรียนการสอนที่คำนึงถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมถึงต้องมีความอดทนอดกลั้นไม่ย่อท้อต่อความ

ลำบากเนื่องจากการเรียนการสอนในโรงเรียนทางเลือกผู้สอนจะต้องมีความใกล้ชิดกันกับผู้เรียนและเอาใจใส่ติดตามในการพัฒนาศักยภาพส่วนบุคคลอย่างต่อเนื่องซึ่งอาจเป็นความมุงงามในระยะยาว ซึ่งสิ่งที่กล่าวมาอาจสามารถเรียกรวม ๆ ได้ว่าเป็นการแสดงออกถึงการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (Organizational Citizenship Behavior) [3] ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญมากในการบริหารงานด้านบุคลากรในปัจจุบัน

โดยกระบวนการที่จะทำให้บุคลากรที่สามารถตอบสนองนโยบายการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนทางเลือกและมีพฤติกรรมแสดงออกถึงการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรดังกล่าวมานั้น เริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์งานและออกแบบงาน การดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ มีประสิทธิภาพ มีประสบการณ์ และมีทัศนคติที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรเข้ามาทำงาน จากนั้นจะเป็นการฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะความสามารถที่จำเป็นต่อการทำงาน มีความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กร และเมื่อปฏิบัติงานแล้วเมื่อถึงระยะเวลาที่เหมาะสมก็จำเป็นที่จะต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมเพื่อนำไปสู่การสะท้อนให้บุคลากรได้ปรับปรุงจุดบกพร่องในการทำงานและสามารถแก้ไขให้ดีขึ้น รวมถึงนำไปสู่การให้ผลตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่มีความเหมาะสม [4]

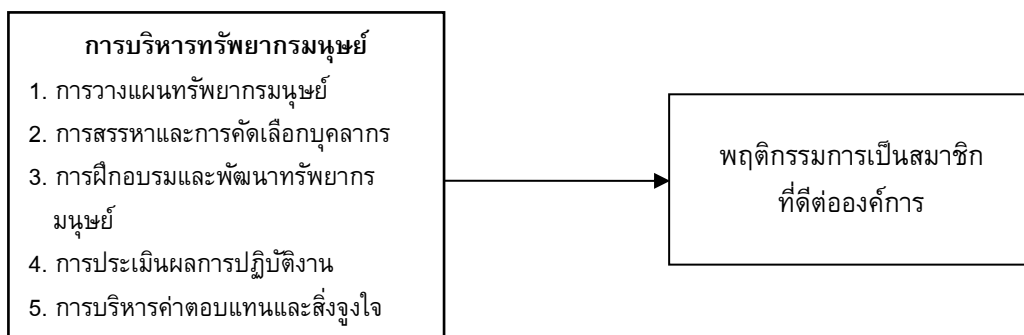
ซึ่งจากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาพบว่าถ้าหากกระบวนการต่าง ๆ ของการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ที่กล่าวมามีประสิทธิภาพ ย่อมจะมีความสัมพันธ์ทางบวกและส่งผลให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจ การแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร คือ มีความสำนึกในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ ในขณะที่เดียวกันก็มีการให้ความร่วมมือกับทางหน่วยงาน ในการช่วยเหลือทุ่มเทในการเรียนการสอนอย่างเต็มที่ [3]

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนทางเลือกในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นพื้นที่ที่ตั้งหลักของโรงเรียนทางเลือกส่วนใหญ่ของประเทศไทย ซึ่งผลจากการวิจัยจะทำให้เข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบของความสัมพันธ์และผลของระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อการเสริมสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรครูในโรงเรียนทางเลือกเพื่อให้ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปพิจารณาและดำเนินการบริหารในด้านนี้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรครูในโรงเรียนทางเลือกในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรด้วยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรครูในโรงเรียนทางเลือกในเขตกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบที่ 1

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในปีการศึกษา 2564 ในโรงเรียนทางเลือกในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีการจัดการเรียนการสอนตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 จนถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งผ่านการประเมินคุณภาพจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาไทย ให้อยู่ในระดับ ดี ถึง ดีมาก

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรครูทั้งเพศชาย และเพศหญิงที่สอนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 จนถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนทางเลือกในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 4 แห่ง ได้แก่ 1) โรงเรียนตรุณสิกขาลัย 2) โรงเรียนเพลินพัฒนา 3) โรงเรียนรุ่งอรุณ และ 4) โรงเรียนอมตยกุล โดยต้องมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมาไม่น้อยกว่า 1 ปี ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G*Power [5] จากรูปแบบการใช้สถิติการถดถอยพหุ โดยมีตัวแปรทำนายเป็นองค์ประกอบย่อยของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 5 ตัว กำหนดความคลาดเคลื่อนในการทำนายที่ระดับ .05 ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 204 คน แต่ผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างขึ้นอีกร้อยละ 15 ในกรณีที่ข้อมูลอาจมีการสูญหายหรือไม่สมบูรณ์ ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 234 คน ซึ่งในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์จากรายชื่อของอาจารย์ที่ได้รับมาจากฝ่ายบุคคลของโรงเรียน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ 2) การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร 3) การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 5) การบริหารค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจ

ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

วิธีการเก็บและรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการขอการรับรองโครงการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจาก ภาควิชาการบริการการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อติดต่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากโรงเรียนทางเลือกในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 4 แห่ง จากนั้นผู้วิจัยได้ส่งข้อมูลเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในรูปแบบออนไลน์ให้กับทางฝ่ายทรัพยากรบุคคลของโรงเรียน เพื่อให้ส่งต่อแก่อาจารย์ตามรายชื่อซึ่งผู้วิจัยได้ส่งไว้ โดยในช่วงระยะเวลาการเก็บข้อมูลประมาณ 3 สัปดาห์ ได้ข้อมูลที่มีความถูกต้องสมบูรณ์กลับมาจำนวน 23 ชุด ตรงตามจำนวนที่ผู้วิจัยกำหนดไว้

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรครู ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบประเมินกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนทางเลือก ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งครอบคลุม 5 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ 2) การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร 3) การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 5) การบริหารค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจ มีจำนวน 36 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 น้อยที่สุด จนถึง 5 มากที่สุด มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (α) เท่ากับ .93

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรทั้งในประเทศและต่างประเทศ ครอบคลุม 5 ด้าน ได้แก่ 1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ 2) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น 3) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น 4) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ และ 5) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ มีจำนวน 26 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 น้อยที่สุด จนถึง 5 มากที่สุด มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (α) เท่ากับ .88

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ 1) การใช้สถิติเชิงบรรยายอธิบายกลุ่มตัวอย่าง และตัวแปรทั้ง 2 ตัว ด้วยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และร้อยละ 2) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์และตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) 3) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) ด้วยวิธี Enter เพื่อวิเคราะห์ความสามารถในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของตัวแปรกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1) กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรครูในโรงเรียนทางเลือกส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 55.10 มีอายุอยู่ในช่วง อายุ 31 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.90 มีระดับการศึกษาสูงสุด ปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 50.40 และมีประสบการณ์ทำงานในสถานศึกษาปัจจุบัน น้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.30

2) ตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (OCB) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวม (HR) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .58$) นอกจากนี้ตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรยังมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อตัวแปรกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในด้านย่อยทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Plan) ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร (Recruit) ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Train) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Assess) และด้านการบริหารค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจ (Incen) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .39, .41, .51, .52, และ .50 ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

ขององค์กรของบุคลากรในโรงเรียนทางเลือกในกรุงเทพมหานคร (n = 234)

ตัวแปร	M	SD	OCB	HR	Plan	Recruit	Train	Assess	Incen
OCB	4.30	.43	-	.58**	.39**	.41**	.57**	.52**	.50**
HR	3.70	.62		-	.80**	.86**	.89**	.83**	.84**
Plan	3.74	.78			-	.79**	.60**	.57**	.61**
Recruit	3.73	.72				-	.70**	.56**	.67**
Train	3.86	.71					-	.65**	.64**
Assess	3.65	.71						-	.68**
Incen	3.43	.78							-

** $p < .01$

3) ผลการวิเคราะห์ความสามารถในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร พบว่า มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพียง 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การ

ประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบริหารค่าตอบแทน ที่สามารถทำนายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีสามารถทำนายได้ร้อยละ 37.60 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ($F = 27.47$; $df = 5, 228$; $p < .01$) รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรอิสระในองค์ประกอบย่อยของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการทำนายตัวแปรพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

ตัวแปร	<i>b</i>	<i>SE</i>	β	<i>t</i>
ค่าคงที่	2.81	.14		20.24**
การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	.01	.05	.02	.17
การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร	-.06	.06	-.11	-1.06
การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	.24	.05	.40	4.80**
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	.11	.05	.18	2.24*
การบริหารค่าตอบแทน	.11	.05	.19	2.33*

$R = .613$; $R^2 = .376$; $R^2_{adj} = .362$; $F = 27.47$; $df = (5, 228)$; $p = .000$

* $p < .05$; ** $p < .01$

อภิปรายผล

จากการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งได้แบ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ออกมาเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการบริหารค่าตอบแทน พบว่า กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรครูได้รับประสบการณ์ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากที่สุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า โรงเรียนทางเลือกในเขตกรุงเทพมหานครเน้นให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรมากกว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านอื่นๆ จากการศึกษาเพิ่มเติมด้วยการสัมภาษณ์ผู้บริหารในโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง พบว่า นโยบายของผู้บริหารเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดการมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร โดยโรงเรียนทางเลือกตั้งเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และแนวทางการจัดการศึกษาของโรงเรียนทางเลือกซึ่งมีความแตกต่างจากโรงเรียนทั่วไป ทำให้การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารทรัพยากรครูในโรงเรียนให้มีคุณภาพ ดังนั้น โรงเรียนทางเลือกจึงมีการจัดฝึกอบรมบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เช่น กรณีของโรงเรียนตรุณสิกขาลัย ซึ่งมีผู้บริหารเป็นผู้บริหารองค์การเอกชนขนาดใหญ่มาก่อน มีนโยบายที่มุ่งเน้นบุคลากรเป็นหลัก เน้นการให้พื้นที่กับครูในการเรียนรู้ และได้ใช้แนวทางการทำข้อตกลงความร่วมมือกับสถาบันผลิตครูในมหาวิทยาลัยชื่อดังระดับโลกของประเทศสหรัฐอเมริกา มีการมอบทุนให้บุคลากรครูในโรงเรียนไปศึกษาต่อต่างประเทศและกลับมาทำวิจัยที่โรงเรียนทุกปี มีการจัดสรรงบประมาณในด้านการพัฒนาบุคลากรครูอย่างไม่จำกัด ทำให้เกิดแรงกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองในด้านที่ตนสนใจอย่างต่อเนื่อง

ในทางกลับกัน บุคลากรครูในโรงเรียนทางเลือกมีความพึงพอใจกับการบริหารค่าตอบแทนน้อยที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของชินินทร์ จักรภพโยธิน [6] ซึ่งทำการศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นของบุคลากรด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งได้เสนอแนะว่า ควรมีการสร้างแนวทางในการจัดการด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน สวัสดิการ การพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเพิ่มเติมโดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูในโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ค่าตอบแทนของบุคลากรครูไม่ได้สูงมากเมื่อเทียบกับอาชีพอื่นๆ เนื่องจากโรงเรียน

ทางเลือกในกลุ่มตัวอย่างมีค่าตอบแทนครูไม่ต่างกับบุคลากรครูในโรงเรียนรัฐบาลมากนัก ในขณะที่ครูที่เป็นข้าราชการได้รับสวัสดิการที่ดีกว่า ทำให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยรวมไม่สามารถดึงดูดให้บุคลากรอยู่ทำงานกับโรงเรียน ได้นาน เมื่อวิเคราะห์ช่วงอายุของบุคลากรครูและระยะเวลาการทำงานในโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง พบว่า สัดส่วนของบุคลากรครูที่มีอายุน้อยกว่า 35 ปีมีสัดส่วนสูงที่สุด และมีประสบการณ์การทำงานอยู่ในโรงเรียนทางเลือกที่ทำงานอยู่ปัจจุบันน้อยกว่า 5 ปีมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่า มีการรับสมัครครูรุ่นใหม่เข้ามาทำงานอยู่บ่อยครั้ง เนื่องจากกระแสค่านิยมในการสอบบรรจุข้าราชการในปัจจุบัน ทำให้ครูใหม่ที่มาสอนได้ไม่นานจำนวนมากลาออกไปสอบบรรจุข้าราชการครู นอกจากนี้ ยังพบประเด็นที่สำคัญประเด็นหนึ่งจากการศึกษาเพิ่มเติมว่า ในการรับสมัครครูโรงเรียนทางเลือก เน้นการสัมภาษณ์ หรือการแนะนำจากบุคลากรที่สอนอยู่ เพื่อให้ได้ครูที่มีทัศนคติสอดคล้องกับแนวทางการจัดการศึกษาของโรงเรียน ทำให้การรับสมัครโดยการประชาสัมพันธ์ในวงกว้างอาจได้บุคลากรที่มีความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนการสอนไม่ตรงตามแนวทางของโรงเรียน ทำให้บุคลากรบางส่วนลาออกไปสอนที่โรงเรียนอื่นหลังจากทำงานได้ไม่นาน

การวิจัยนี้พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมแล้วส่งอิทธิพลในเชิงบวกต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร แต่ทั้งนี้ ยังคงพบว่า องค์กรประกอบด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 2 ด้าน ไม่ได้ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ได้แก่ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ และด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ซึ่งมีความเป็นไปได้เนื่องจากองค์ประกอบทั้งสองด้านดังกล่าวเป็นกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เกิดขึ้นก่อนการรับบุคลากรเข้ามาทำงาน จึงไม่ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมกรรมการแสดงออกของบุคลากร ในขณะที่องค์ประกอบด้านการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบริหารค่าตอบแทน เป็นประสบการณ์ที่บุคลากรได้รับโดยตรงจากสถานศึกษา ดังนั้น ความสุข ความพึงพอใจในการทำงาน ความรักในองค์กร อันจะก่อให้เกิดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรนั้น ย่อมเป็นผลจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สถานศึกษาจัดให้กับบุคลากรหลังเข้ามาปฏิบัติงานในสถานศึกษาแล้ว นอกจากนี้ การวิจัยนี้ยังพบว่า องค์กรประกอบที่ส่งผลให้บุคลากรมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมากที่สุด คือ องค์ประกอบด้านการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สอดคล้องกับการศึกษาของอรุณวรรณ กุลนิล [7] ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ได้แก่ 1) ด้านโอกาสศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ 2) ด้านโอกาสในการเข้าร่วมการฝึกอบรม 3) ด้านความชัดเจนในการกำหนดนโยบายการเลื่อนตำแหน่งขององค์กรหรือหน่วยงาน 4) ด้านการได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในสายงานตามความรู้ความสามารถ และ 5) ด้านการได้รับโอกาสเป็นตัวแทนหน่วยงานในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ อยู่เสมอ ซึ่งปัจจัยทั้งหมดดังกล่าวเป็นองค์ประกอบในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ผู้วิจัยทำการศึกษา ดังนั้น หากผู้บริหารสถานศึกษาต้องการให้บุคลากรครูในสถานศึกษามีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมีความรักในองค์กร มีจิตสำนึกที่ดีในการทำงาน ซึมซับถึงวัฒนธรรมองค์กรและปฏิบัติตนในทางที่ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรเน้นย้ำและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) จากการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์ทางบวก และมีส่วนช่วยในการเสริมสร้างพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้ที่มีบทบาทหน้าที่ในการดูแลด้านทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานจึงควรให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าวทั้ง ในส่วนของกรวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบริหารค่าตอบแทน แต่อย่างไรก็ตามก็พบว่าการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบริหารค่าตอบแทน เป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนั้น จึงควรเน้นการพัฒนาบุคลากรครูให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนโดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงเรียนทางเลือกที่ผู้สอนต้องมีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดการบูรณาการ ที่จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ตามความสนใจของผู้เรียน อีกทั้งยังต้องมีการประเมินที่ มีความเป็นธรรมชาติจน เกิดข้อมูลที่มีค่าที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองของบุคลากรครู รวมถึงการให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่สามารถเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงาน เกิดทุ่มเทแรงกาย แรงใจ และปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ

2) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นสถานศึกษาเอกชน ซึ่งมีแนวทางการจัดการศึกษาในรูปแบบพิเศษที่แตกต่างจากการจัดการศึกษาในโรงเรียนส่วนใหญ่ และการวิจัยครั้งนี้ได้เลือกศึกษาองค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยอิงตามหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาคธุรกิจ ซึ่งหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในบางองค์ประกอบอาจต้องมีการปรับเปลี่ยนไปตามบริบทของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาค้นคว้าปัจจัยอื่น ๆ ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรครูในสถานศึกษาเพิ่มเติมนอกเหนือจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คุณลักษณะของงาน สิ่งแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความครอบคลุมในเรื่องดังกล่าวมากยิ่งขึ้น

2) ควรทำการศึกษาในกลุ่มประชากรที่แตกต่างออกไป เช่น บุคลากรครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) บุคลากรครูในโรงเรียนเอกชน บุคลากรครูในโรงเรียนนานาชาติ เพื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนที่อยู่ในบริบทที่ต่างกัน ว่ามีผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรครูในสถานศึกษาอย่างไร มีทิศทางของผลงานวิจัยที่สอดคล้องกับงานที่ได้ศึกษาแล้วนี้หรือไม่ เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์ในการวางแผนดำเนินนโยบายการศึกษาของประเทศได้อย่างครอบคลุม และมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- [1] ชนันภรณ์ อารีกุล. (2562). การศึกษาทางเลือก: รูปแบบการเรียนรู้ที่สำคัญสำหรับเจนเอเรชันแอลฟา. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 8(3), 270-283.
- [2] ปกป้อง จันวิทย์, และ สุนทร ตันมันทอง. (2555). โรงเรียนทางเลือกกับทางเลือกในการศึกษาของประชาชน. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- [3] ชนม์ชนิษฐ์ วิศิษฐ์สมบัติ. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรใน มหาวิทยาลัย. (วท.ม.). มหาวิทยาลัยศรีปทุม. (สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัย บัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ).
- [4] ดาวิชา ศรีธัญรัตน์. (2562). ระบบงานทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาองค์กร = *Strategic human resource system for organization development* (พิมพ์ครั้งที่ 1.): กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สถาบัน บัณฑิต พัฒนบริหารศาสตร์.
- [5] Erdfelder, E., Faul, F., & Buchner, A. (1996). GPOWER: A general power analysis program. Behavior research methods, instruments, & computers, 28(1), 1-11.
- [6] ชรินทร์ จักรภโยธิน. (2554). ความคิดเห็นของบุคลากรด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับ ของรัฐและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา. (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล. (รัฐประศาสนศาสตร์).
- [7] อรุณวรรณ กุลนิล. (2558). ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของ พนักงาน ธนาคารกรุงเทพ ในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ (บธ.ม. (การจัดการ) - มหาวิทยาลัยศรี นครินทรวิโรฒ, 2558.