

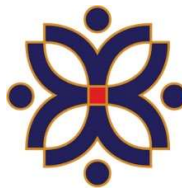
การประชุมวิชาการ บัณฑิตศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 20

27 ธันวาคม
2564



การประชุมทางไกลเสมือนจริง

บรรณาธิการ
ศ.ดร.อรรณพ หอวเลียง
รศ.ดร.สุกัญญา บุรณนดชาชัย



รายงานการประชุม
การประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 20
วันที่ 27 ธันวาคม 2564
ผ่านระบบการประชุมทางไกล

บรรณาธิการ

ศาสตราจารย์ ดร.อรรถพล ควรเลี้ยง
รองศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา บุรณเดชาชัย

จัดโดย

สมาคมรัฐศาสตร์แห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
เครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
โรงเรียนเสนาธิการทหารบก

รายงานการประชุม การประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 20

บรรณาธิการ: อรรถพล ควรเลี้ยง และ สุกัญญา บุรณเดชาชัย

Copyright © 2564

ISBN (e-book): 978-616-8088-

จัดพิมพ์โดย

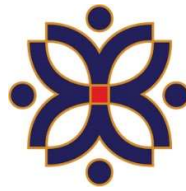
สมาคมรัฐศาสตร์แห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เลขที่ 8/82 บ้านกลางเมือง งามวงศ์วาน ซอยงามวงศ์วาน 47 แยก 6-11 ถนนงามวงศ์วาน

แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร รหัสไปรษณีย์ 10210

E-mail: polsci.association.kasetsart@gmail.com

Website: www.psaku.org



การประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 20 วันที่ 27 ธันวาคม 2564 ผ่านระบบการประชุมทางไกล

หลักการและเหตุผล

การประชุมวิชาการ นอกจากจะเป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเสนอผลงานวิชาการและวิจัย ของคณาจารย์ นักวิชาการ นักวิจัย ผู้ประกอบวิชาชีพ ตลอดจนนิสิต/นักศึกษา และผู้สนใจทั่วไปแล้ว ก็ยังทวีความสำคัญยิ่งขึ้น ต่อนิสิต/นักศึกษา ในระดับบัณฑิตศึกษา ภายหลังจากประกาศใช้ ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับ บัณฑิตศึกษา พ.ศ.2548 ในฐานะเงื่อนไขว่าด้วยเกณฑ์การสำเร็จการศึกษา ซึ่งกำหนดให้ ผลงานวิทยานิพนธ์ของนิสิต/ นักศึกษาระดับมหาบัณฑิต แผน ก ต้องได้รับการตีพิมพ์ หรืออย่างน้อยดำเนินการให้ผลงานหรือส่วนหนึ่งของผลงาน วิทยานิพนธ์ ได้รับการยอมรับให้ตีพิมพ์ในวารสารหรือสิ่งพิมพ์ทางวิชาการ หรือเสนอต่อที่ประชุมทางวิชาการที่มี รายงานการประชุม (Proceedings)

สมาคมรัฐศาสตร์แห่งประเทศไทย ศึกษาศาสตร์ จึงมีดำริร่วมกับ โครงการศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ (ภาคพิเศษ) ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และหน่วยงาน ภาคี จัด “การประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษาระดับชาติ” (National Graduate Conference) ครั้งที่ 1 ขึ้นเป็นปฐมฤกษ์เมื่อ วันศุกร์ที่ 14 ธันวาคม พ.ศ.2555 ณ โรงแรมริชมอนด์ จังหวัดนนทบุรี เรื่อยมาจนกระทั่ง ครั้งที่ 19 เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2564 ณ มหาวิทยาลัยศรีปทุม จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่อง เป็นธรรมเนียมปฏิบัติ ตลอดจน สาธารณชนสามารถคาดคะเนได้ตามสมควร ต่อไป สมาคมฯ จึงร่วมกับเครือข่ายภายในประเทศ ได้แก่ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม, ส่วนบัณฑิตศึกษา โรงเรียนเสนาธิการทหารบก และเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ จัด “การประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 20” (20th National Graduate Conferenc ขึ้น

วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อกระตุ้นให้เกิดความตื่นตัวทางวิชาการ รวมถึงเป็นพื้นที่ในการเผยแพร่ผลงานวิชาการและวิจัย สำหรับคณาจารย์ นักวิชาการ นักวิจัย นิสิต/นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ในเชิงสหวิทยาการทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
- 2) เพื่อเสริมสร้างเครือข่ายทางวิชาการที่เข้มแข็ง และพัฒนาเป็นแหล่งค้นคว้าและแหล่งอ้างอิงที่ได้รับการยอมรับในระดับชาติ สำหรับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน คณาจารย์ นักวิชาการ นักวิจัย ผู้ประกอบวิชาชีพ ตลอดจนนิสิต / นักศึกษา และผู้สนใจทั่วไป ต่อไป

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) ความตื่นตัวทางวิชาการ ซึ่งปรากฏและสามารถวัดผลในเชิงรูปธรรม ผ่านจำนวนบทความวิชาการและวิจัย รวมถึงพื้นที่ในการเผยแพร่ผลงานวิชาการและวิจัยดังกล่าว สำหรับคณาจารย์ นักวิชาการ นักวิจัย นิสิต/นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ที่มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เป็นธรรมเนียมปฏิบัติ ตลอดจนสามารถคาดคะเนได้ตามสมควร
- 2) เครือข่ายทางวิชาการที่เข้มแข็ง อันเกิดจากการประสานความร่วมมือระหว่างสมาคมฯ ผู้นำเสนอบทความ และผู้เข้าร่วมการประชุมวิชาการ ภายหลังการประชุมวิชาการเสร็จสิ้นลง และแหล่งค้นคว้าและแหล่งอ้างอิงที่ได้รับการยอมรับในระดับชาติ สำหรับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน คณาจารย์ นักวิชาการ นักวิจัย ผู้ประกอบวิชาชีพ ตลอดจน นิสิต/นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา และผู้สนใจทั่วไป ด้วยการเผยแพร่รายงานการประชุมอย่างกว้างขวาง

กิจกรรม

- 1) การนำเสนอผลงานวิชาการและวิจัย ทั้งแบบบรรยายและแบบโปสเตอร์ โดย คณาจารย์ นักวิชาการ นักวิจัย นิสิต/นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา
- 2) การจัดพิมพ์รายงานการประชุม การประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษาระดับชาติและระดับนานาชาติ ครั้งที่ 20

กลุ่มเป้าหมาย

ประกอบด้วย คณาจารย์ นักวิชาการ นักวิจัย นิสิต/นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา และประชาชนผู้สนใจทั่วไป ประมาณ 100 คน จำแนกเป็นผู้นำเสนอผลงานวิชาการและวิจัย ประมาณ 80 คน และผู้เข้าร่วมการประชุมอีกประมาณ 20 คน

วัน เวลา และสถานที่

วันที่ 27 ธันวาคม 2564 ผ่านระบบการประชุมทางไกล

หน่วยงานรับผิดชอบ



- วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- สมาคมรัฐศาสตร์แห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- โรงเรียนเสนาธิการทหารบก
- เครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

คณะกรรมการจัดการประชุม

ประธานการประชุมวิชาการ

อาจารย์ ดร.ศมานันท์ รัตนศิริวิไล

อุปนายก (คนที่ 1) สมาคมรัฐศาสตร์แห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ประธานโครงการการประชุม

ศาสตราจารย์ ดร.กิตติศักดิ์ เจริญศิริประเสริฐ

เลขาธิการ สมาคมรัฐศาสตร์แห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ที่ปรึกษา

พลตรี ดร.ดิเรก ดีประเสริฐ

ผู้บัญชาการ โรงเรียนเสนาธิการทหารบก

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิรัช เลิศไพฑูรย์พันธ์

รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีปทุม

รองศาสตราจารย์ ดร.วิชิต อุ่ออัน

คณบดี วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

รองศาสตราจารย์ สมทรง สีตลาอัน

รองคณบดี วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาถรพี ต้นโซ

คณบดี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

อาจารย์ ดร.จำเนียร ชุณหโสภาค

ประธาน เครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

รองศาสตราจารย์ ดร.ธนพร ศรียากุล

นายก สมาคมรัฐศาสตร์แห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

คณะกรรมการจัดการประชุม

ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไธสง

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ศาสตราจารย์ ดร.อรรถพล ควรเลี้ยง

มหาวิทยาลัยมิสซิสซิปปี สหรัฐอเมริกา

รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐภูมิ พิมพา

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยการ หวังมหาพร

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติศักดิ์ กัลยาณมิตร

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิศห์ เศรษฐกร

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

อาจารย์ ดร.กฤษฏา เขียววัฒนสุข

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

อาจารย์ ดร.ทศพร มะหะหมัด

ศูนย์อิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

อาจารย์ ดร.นพพล อัคราอด

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ ดร.ปริญญา สิริอิตตะกุล

วิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล

อาจารย์ ดร.สุดารัตน์ รอดบุญสง

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

อาจารย์ ดร.สิปปภาส โรจนวสุธร

ศูนย์ให้คำปรึกษาทางวิชาการและวิจัย สมาคมรัฐศาสตร์แห่งประเทศไทย

อาจารย์ ดร.สิรินภัสรา ศิรินภัสโกคิน

ศูนย์ให้คำปรึกษาทางวิชาการและวิจัย สมาคมรัฐศาสตร์แห่งประเทศไทย

อาจารย์ ดร.สมสถิต ผลวัฒนะ

ศูนย์ให้คำปรึกษาทางวิชาการและวิจัย สมาคมรัฐศาสตร์แห่งประเทศไทย

เลขานุการการประชุม

นางสาวประกายกร มั่นคง

สมาคมรัฐศาสตร์แห่งประเทศไทย

กองบรรณาธิการ

บรรณาธิการบริหาร

ศ.ดร.กิตติศักดิ์ เจริญสิทธิประเสริฐ

มหาวิทยาลัยเศรษฐศาสตร์และนิติศาสตร์แห่งเหอหนาน

บรรณาธิการ

ศาสตราจารย์ ดร.อรรถพล ควรเลี้ยง

มหาวิทยาลัยมิสซิสซิปปี สเตท สหรัฐอเมริกา

รองศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา บุรณเดชาชัย

มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

กองบรรณาธิการ

ศาสตราจารย์ ดร.จ่านงค์ อติวัฒน์สิทธิ์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ศาสตราจารย์ นवलจันทร์ ทศนชัยกุล

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ศาสตราจารย์ ดร.สมเกียรติ วันทะนะ

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ศาสตราจารย์ ดร.สันทัต เสริมศรี

มหาวิทยาลัยมหิดล

รองศาสตราจารย์ ดร.กัญฐณา ดิษฐ์แก้ว

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ตาก

รองศาสตราจารย์ ดร.โกวิท วงศ์สุรวัฒน์

ราชบัณฑิตยสถาน

รองศาสตราจารย์ ดร.จัฐวิณั สิทธิศิริอรอด

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

รองศาสตราจารย์ ดร.ทองวรรณ ศิริวรรณ

มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

รองศาสตราจารย์ ดร.ธิดินันท์ ชาญโกศล

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

รองศาสตราจารย์ ดร.พุ่มพงส์ สัตยวงศ์ทิพย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

รองศาสตราจารย์ ดร.รงค์ บุญสวยขวัญ

มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

รองศาสตราจารย์ ดร.วัลลภ รัฐนิตรานนท์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

รองศาสตราจารย์ ดร.สากล สถิติวิทยานันท์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเริญ คังคะศรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พันตำรวจโท ดร.วิช สุขสาคร

โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัคนันท์ คิตสม

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรีรัฐ ไกวงศ์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สีบวงค์ กาทวงศ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อักษร สวัสดิ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

อาจารย์ ดร.ชยงการ ภมรมาศ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

อาจารย์ ดร.ไพฑูรย์ เจตธำรงชัย

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อาจารย์ ดร.มณีรัตน์ มิตรปราสาท

สมาคมรัฐศาสตร์แห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อาจารย์ ดร.วิณณา สุนทรนฤรังสี

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อาจารย์ ดร.อมร วาณิชวิวัฒน์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กำหนดการ

การประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 20

วันที่ 27 ธันวาคม 2564

ผ่านระบบการประชุมทางไกล

07.30 - 8.00 น.

ลงทะเบียนและรายงานตัวออนไลน์ ผ่านโปรแกรม ZOOM

08.00 - 11.00 น.

เวทีนำเสนอปากเปล่าออนไลน์ ผ่านโปรแกรม ZOOM ช่วงที่ 1

วิจารณ์การนำเสนอบทความ

โดย อ.ดร.ปริญญา สิริวัตตะกุล

วิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล

บทความที่ 1 เรื่อง: **Engaging Highschool Students to Hospitality Technology Innovation Program with Technology in Hospitality Industry Online Training**

โดย Passakorn Chumpoonta

บทความที่ 2 เรื่อง: **The Impact of Political Factors on inward Foreign Direct Investment in CLMV**

โดย Nathaphol Poolkaew

บทความที่ 3 เรื่อง: **Impact of US-China Trade War on Thailand's electronics exports**

โดย Chanakarn Permthongchoochai

บทความที่ 4 เรื่อง: การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยงทางการยศาสตร์ในกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพชาวประมง

โดย เกวรินทร์ นิตกรณ และ ปวีณา มีประดิษฐ์

บทความที่ 5 เรื่อง: ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การส่งออกอาหารสัตว์เลี้ยงของไทยไปยังประเทศสหรัฐอเมริกา

โดย นีรดา เนื่องนุช

บทความที่ 6 เรื่อง: ผลของนโยบายควบคุมการนำเข้าข้าวสาลีที่มีผลต่ออุปสงค์การนำเข้าข้าวสาลีในประเทศไทย

โดย ภัทรภร เพิ่มพูล

บทความที่ 7 เรื่อง: การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ: กรณีศึกษา ลักษณะการจ้างงานคนพิการ

โดย ภควัต ศรีไทย

บทความที่ 8 เรื่อง: การพยากรณ์การเกิดโรคหลอดเลือดหัวใจด้วยปัจจัยที่วัดได้จากภายนอก โดยใช้โครงข่ายประสาทเทียม

โดย กนกภรณ์ โชติชะวารานนท์ และ ปรีชา ตั้งเกรียงกิจ

- บทความที่ 9 เรื่อง: แนวทางการพัฒนาจุดหมายปลายทางทางการท่องเที่ยวเพื่อตอบสนองต่อรูปแบบการดำเนินชีวิตและพฤติกรรมของนักท่องเที่ยวกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย
โดย สุรพร มุสิกณี, มนรัตน์ ใจเอื้อ, กอบกฤต สุขสถิต, ภิรมพิพัฒน์ มโนมัยกุล และ เพชรอำไพ ตาระกา
- บทความที่ 10 เรื่อง: การสร้างความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับชุมชนที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1
โดย กัญจนพร ศรีมงคล, วิยวุฒิ บุญลอย และ ชีริงกูร วรบำรุงกุล
- บทความที่ 11 เรื่อง: ความคิดเห็นของเยาวชนริมแม่น้ำโขงต่อการเคลื่อนไหวทางสังคมของพลเมืองอีสาน
โดย กัลยา ยศคำลือ, สุรศักดิ์ รักษาพันธ์ ณ หนองคาย และ สุวีรัตน์ ไบจรัส
- บทความที่ 12 เรื่อง: การจัดการเรียนรู้แบบนิรนัยเพื่อพัฒนาทักษะการให้เหตุผลทางคณิตศาสตร์
โดย ปฏิญา กฤษวงษ์ และ สืบสกุล อยู่ยี่นง
- บทความที่ 13 เรื่อง: การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ด้านการอ่านจับใจความ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมกับเทคนิคการตั้งคำถาม 5W1H
โดย สิริรัตน์ น้อยเจริญ, ชลธิชา หอมพุ่ม และ สมพร ร่วมสุข
- บทความที่ 14 เรื่อง: การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยภาพเพื่อการจัดซื้อหนังสือด้วยข้อมูลบรรณานุกรมของสำนักงานวิทยทรัพยากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
โดย ธนศาสตร์ ทักษิณ และ ภูริพันธุ์ รุจิขจร
- บทความที่ 15 เรื่อง: ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต
โดย ศิริรัตน์ โสพรรณรัตน์ และ รุ่งนภา อริยะพลปัญญา

11.00 - 14.00 น.

เวทีนำเสนอปากเปล่าออนไลน์ ผ่านโปรแกรม ZOOM ช่วงที่ 2

วิจารณ์การนำเสนอบทความ

โดย อ.ดร.สุดารัตน์ รอดบุญส่ง

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

- บทความที่ 1 เรื่อง: ผลการใช้บทเรียนแอปพลิเคชัน เรื่อง เศรษฐกิจพอเพียง ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4

โดย อัมพิกา ขอมเมืองปัก และ รุ่งโรจน์ พงศ์กิจวิฑูร

- บทความที่ 2 เรื่อง: การเสริมสร้างจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคมตามแนวพระพุทธศาสนาในสังคมไทย

โดย บรรพต แค้ไชสง, วิเชียร ชาบุตรบุญทริก และ พระมหาชิต วชิรญาโณ

- บทความที่ 3 เรื่อง: จรรยาบรรณของผู้บริหารสหกรณ์ที่ผลการบริหารสหกรณ์ออมทรัพย์ในประเทศไทยภายใต้หลักธรรมาภิบาล

โดย เมษยา วงษ์กำภู, พิศมัย จารุจิตติพันธ์ และ สมยศ อวเกียรติ

- บทความที่ 4 เรื่อง: ภูมิปัญญาตาลโตนดในพื้นที่คาบสมุทรมุขตงพระกับทการสร้างมูลค่าท่ามกลางพลวัตสังคม
โดย อริศทา ปานคง, บุษกร โกมลตรี และ ปัญญา เทพสิงห์
- บทความที่ 5 เรื่อง: การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้อิงรุกของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี
โดย ธนัญญา คุณสุข, ชีริงกูร วรบำรุงกุล และ วยุฒิ บุญลอย
- บทความที่ 6 เรื่อง: สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี
โดย ชวชัย แสนดวง, ชีริงกูร วรบำรุงกุล และ เริงวิชัย นิลโคตร
- บทความที่ 7 เรื่อง: ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษา จันทบุรี เขต 1
โดย มลฤดี สอนดี, ชีริงกูร วรบำรุงกุล และ วยุฒิ บุญลอย
- บทความที่ 8 เรื่อง: ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเรียนรู้อของผู้บริหารสถานศึกษา กับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2
โดย เนตรนภา ประวัตวิไล, โกวิท วัชรินทรางกูร และ วินิรณี ทศนะเทพ
- บทความที่ 9 เรื่อง: บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3
โดย เมวิกา ม่านทอง, โกวิท วัชรินทรางกูร และ วินิรณี ทศนะเทพ
- บทความที่ 10 เรื่อง: บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2
โดย ศักรินทร์ สนมอม, โกวิท วัชรินทรางกูร และ ศรีเพ็ญ พลเดช
- บทความที่ 11 เรื่อง: สภาพการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2
โดย นิตยา ไตรศรี, วินิรณี ทศนะเทพ และ ศรีเพ็ญ พลเดช
- บทความที่ 12 เรื่อง: บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้อในสถานการณ์การระบาดของโรคไวรัสโคโรนา 2019 ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์
โดย สุมิตร อันทามา, โกวิท วัชรินทรางกูร และ วินิรณี ทศนะเทพ
- บทความที่ 13 เรื่อง: ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาระยอง เขต 1
โดย สุทธิกานต์ รอดเรือง และ วยุฒิ บุญลอย และ ชีริงกูร วรบำรุงกุล

บทความที่ 14 เรื่อง: ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะพลัดพรากของบุคลากรทางการศึกษา
จังหวัดนครศรีธรรมราช
โดย กวินธิดา จีนเมือง, สุปรีชา แก้วสวัสดิ์ และ ศศิธร ณะภ

14.00 - 17.00 น.

เวทีนำเสนอปากเปล่าออนไลน์ ผ่านโปรแกรม ZOOM ช่วงที่ 3

วิจารณ์การนำเสนอบทความ

โดย อ.ดร.จินตนา พัฒนพงษ์ธร

บทความที่ 1 เรื่อง: การสื่อความหมายแบบออนไลน์ของสถานที่ท่องเที่ยวเชิงนิเวศ:
กรณีศึกษา เฟชบุ๊ก สวนสาธารณะและสวนพฤกษชาติศรีนครเขื่อนขันธ์
โดย พตด้วง จำปาทอง และ ดุสิต อธิวัฒน์

บทความที่ 2 เรื่อง: ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์
โดย กรวิภา สนิทพจน์, โกวิท วัชรินทรางกูร และ วินิธน์ ทักษะเทพ

บทความที่ 3 เรื่อง: ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเต็มใจจ่ายเพื่อลดอาชญากรรมรุนแรงในสังคม:
กรณีศึกษา อาชญากรรมข่มขืนหรือการคุกคามทางเพศ
โดย สลิล สันติพันธ์พิทักษ์ และ พีระ ตั้งธรรมรักษ์

บทความที่ 4 เรื่อง: ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการบริจาค: กรณีศึกษา
จังหวัดกรุงเทพมหานคร
โดย กษมา หมั่นหมาย และ พีระ ตั้งธรรมรักษ์

บทความที่ 5 เรื่อง: กลวิธีการแปรรูปวรรณกรรมท้องถิ่นอีสานเรื่องตำนานเมืองฟ้าแดดสงยาง
เป็นบทละครเวทีร่วมสมัย
โดย นวัตกรรม ชินเสริม และ ณัฐกฤตา นามมนตรี

บทความที่ 6 เรื่อง: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเตรียมความพร้อมเข้าสู่วัยสูงอายุ
ของบุคลากรสาธารณสุข ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
โดย ชญาณิช ชมบุญ และ สุปรีชา แก้วสวัสดิ์

บทความที่ 7 เรื่อง: การพัฒนาแอปพลิเคชันการลดภาวะน้ำลายไหลในเด็กสมองพิการ
สำหรับผู้ปกครอง
โดย ดาราลักษณ์ เอกโชติ, วนิดา ดรปัญญา และ กรวรรณ โหม่งพุ่ม

บทความที่ 8 เรื่อง: อิทธิพลของมิติในชุมชนตราสินค้า และ บุคลิกภาพของตราสินค้า
ที่มีต่อการมีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้น: กรณีศึกษา เฟชบุ๊กเพจจิ้งก้านะ
โดย พงศ์ธร คงมัน, ชงชัย ศรีวรรณ และ ยอดมณี เทพานนท์

บทความที่ 9 เรื่อง: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออัตราแลกเปลี่ยนของเงินสกุลบาทต่อดอลลาร์
ยูโร และเยน
โดย จินดาทิพย์ สุพัตกุล และ วรรณกิตต์ วรรณศิลป์

- บทความที่ 10 เรื่อง: ตัวทำนายความตั้งใจของสมาชิกครอบครัวในรุ่นที่สองในการลาออกจากธุรกิจครอบครัวคนไทยขนาดเล็กในเขตกรุงเทพมหานคร
โดย สุรินทร์ ชุมแก้ว และ ชมพูนุท ดั่งจันทร์
- บทความที่ 11 เรื่อง: ความสัมพันธ์ของปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมที่ส่งผลต่อการเกิดอาชญากรรมในประเทศไทย
โดย รัฐธานี เพชรหมู
- บทความที่ 12 เรื่อง: อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน
โดย ขวัญวลี เรื่องไทย
- บทความที่ 13 เรื่อง: การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปรากฏการณ์เป็นฐานเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการอยู่ในสังคมโลก
โดย รุ่งนภา วันเพ็ญ

17.00 - 21.00 น.

เวทีนำเสนอแบบวิดีโอคลิป

- วิจารณ์การนำเสนอบทความ
ดร.สิปปภาส โจนวสุธร
ผู้อำนวยการศูนย์ให้คำปรึกษาทางวิชาการและวิจัย
สมาคมรัฐศาสตร์แห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- บทความที่ 1 เรื่อง: **Period of online learning affects mental health, learning efficiency and social interaction among students during the COVID-19 pandemic**
โดย Changkid Pratumma and Tangchit Pratumma
- บทความที่ 2 เรื่อง: การศึกษารูปแบบของระบบอุปถัมภ์เพื่อการหาเสียงเลือกตั้งของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดปี 2563
โดย สุพรรณมา ภัทรเมฆาวรรกุล, วิทยาธร ท่อแก้ว และ กรกช ชันธบุญ
- บทความที่ 3 เรื่อง: การศึกษาและผลิตสื่อเคลื่อนไหว 2 มิติ เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่เป็นพิษ
โดย อริชัย รัตสาร, อวิรุทธ์ เจริญทรัพย์ และ ชัยพร พานิชรุทติวงศ์
- บทความที่ 4 เรื่อง: การศึกษากลยุทธ์และแนวทางการพัฒนาระบบบริหารจัดการด้านการเงินของร้านอาหารเกาหลีฮาร์ู
โดย เวสสารัช นักหล่อ
- บทความที่ 5 เรื่อง: การศึกษากลยุทธ์ทางการตลาดและการแข่งขันของร้านกาแฟและเบเกอรี่ในช่วงสถานการณ์โควิด-19: กรณีศึกษา จังหวัดพะเยา
โดย สิริพร สีใจคำ
- บทความที่ 6 เรื่อง: การวิเคราะห์ความคุ้มค่าของการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศของสหกรณ์ออมทรัพย์โรงพยาบาลพระปกเกล้า จำกัด
โดย มงคล จินนากัด และ อรรถพล สิบพงศกร
- บทความที่ 7 เรื่อง: ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการขับเคลื่อนการพัฒนาการท่องเที่ยวในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด
โดย ชัญญาภักดิ์ วินทะไชย, ภัคดี โพธิ์สิงห์ และ ยุภาพร ยุภาศ

- บทความที่ 8 เรื่อง: ปัจจัยที่ส่งผลของการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในพื้นที่อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด
โดย ภาณุพงศ์ ปักษา, เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอมพร และ สัญญา เคนาภูมิ
- บทความที่ 9 เรื่อง: บทบาทของกำนันผู้ใหญ่บ้านในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง
ในพื้นที่อำเภอสว่าง จังหวัดสุรินทร์
โดย ณพชรมน จันทร์สม, ยุภาพร ยุภาศ และ ภักดี โพธิ์สิงห์
- บทความที่ 10 เรื่อง: ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงาน
ขององค์การบริหารส่วนตำบลสะโน อำเภอสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์
โดย สุพัตรา นามวงศา, เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอมพร และ สัญญา เคนาภูมิ
- บทความที่ 11 เรื่อง: น้ำมันถั่วดาวอินคาลดการสะสมไขมันผ่านการยับยั้งการแสดงออกของยีน
C/EBP α และ FAS ในเซลล์ไขมัน 3T3-L1
โดย กชกร ได้การ, ชารทิพย์ บุญส่ง และ วันทนี หาญช้าง
- บทความที่ 12 เรื่อง: ผลของสารสกัดจากใบงาช้างต่อการอยู่รอดและการยับยั้งกระบวนการ
เกิดเซลล์สลายกระดูกในเซลล์ไลน์ RAW 264.7
โดย ภนิดา เกตุกลิ่น, วราภรณ์ เกษกาญจน์ และ คมศักดิ์ พิริยะ
- บทความที่ 13 เรื่อง: พฤติกรรม และความคาดหวังของสมาชิกที่มีต่อบริการ
ของสหกรณ์การเกษตรเมืองลับแล จำกัด จังหวัดอุตรดิตถ์
โดย อภิชัย ศรีสา และ กนกอร สีมานนท์
- บทความที่ 14 เรื่อง: ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์งบประมาณ: กรณีศึกษา
สำนักงานงบประมาณกรุงเทพมหานคร
โดย พัชรา ดิษฐ์งาม และ นิพนธ์ ศศิธรเสาวภา
- บทความที่ 15 เรื่อง: ผลของสารสกัดหยาบลูกเดือย (*Coix lacryma-jobi* L.) ต่อการป้องกันการ
ตายของเซลล์จาก H₂O₂ ในเซลล์ผิวหนังไฟโบร بلاสต์ (HFF-1)
โดย วรณารีย์ เทียงอยู่, สุภาวดี พาหิระ และ เมธวี ศรีคำมูล
- บทความที่ 16 เรื่อง: การศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการเลือกเรียนภาษาไทยของคนเกาหลี
และการเรียนภาษาเกาหลีของคนไทย
โดย กรวรรณ ตีระมาศวนิช
- บทความที่ 17 เรื่อง: การออกแบบแม่พิมพ์ฉีดพลาสติกเพื่อใช้ผลิตสกรูขนาดเล็กสำหรับยึด
แผ่นตามกระดูกจากพลาสติกย่อยสลายได้
โดย ศศิวิมล บุญละคร, มงคล แลบัว และ ณัฐนันท์ มูลสระคู
- บทความที่ 18 เรื่อง: ปัจจัยเหตุของการมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
ภายใต้มาตรฐาน ISO 9001:2015
โดย สุรินทร์ เขมฐิตินิต และ พันชกร สิมะขจรบุญ
- บทความที่ 19 เรื่อง: การรณรงค์หาเสียงเลือกตั้งนายกเทศมนตรีตำบลศาลากลาง
อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี
โดย อติศักดิ์ อ่อนรักษ์, กานต์ บุญศิริ และ วิทยาธร ท่อแก้ว

ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต

Organizational Engagement affecting Core Competency of Staff at British International School, Phuket

ศิริรัตน์ โสพรรณรัตน์ / Sirirat Sophannarat

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต / Faculty of Management Sciences, Phuket Rajabhat University

E-mail: s6380141111@pkru.ac.th

รุ่งนภา อริยะพลปัญญา / Rungnapa Ariyaphonpanya

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต / Faculty of Management Sciences, Phuket Rajabhat University

E-mail: rungnapa.a@pkru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นงานวิจัยและพัฒนา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร และระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต 2) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต และ 3) เพื่อพัฒนาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต เก็บข้อมูลเชิงปริมาณโดยการแจกแบบสอบถาม และเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ ในการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรชาวไทยในโรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต รวมทั้งสิ้น 297 คน เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาร์โร ยามาเน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 170 คน และการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีคัดเลือกตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลหลัก แบบเฉพาะเจาะจงจำนวนทั้งสิ้น 10 ท่าน สถิติที่ใช้ได้แก่ Independent Sample t-test, One-Way ANOVA, การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเป็นการสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก ผลการศึกษาพบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด 3) ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักไม่แตกต่างกัน แต่ประเภทบุคลากร และประสบการณ์การทำงานที่โรงเรียนฯ ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักแตกต่างกัน และ 4) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต ได้แก่ การพัฒนาการทำงาน และความรู้สึกร่วมกันในการเป็นเจ้าของ ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การสนับสนุนการทำงาน การทำงานเป็นทีม และความยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม 5) แนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะหลัก ได้แก่ การส่งเสริมทางกายภาพคือ การให้เงินเดือนและผลตอบแทนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ และความรู้ความสามารถ การส่งเสริมความต้องการทางจิตใจคือ มุ่งเน้นให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข และมีความก้าวหน้าในงาน

คำสำคัญ: บุคลากร, โรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต, สมรรถนะหลัก, ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

This research is Research and Development. The purposes of the research were: 1) to study the level of Organizational Engagement and the level of Core Competency of the staff at British International School,

Phuket 2) to study the Organizational Engagement that affects the Core Competency of the staff of British International School, Phuket and 3) to develop guidelines for staff's professional development to be consistent with the Core Competency of the staff of British International School, Phuket. This research conducted quantitative data collection by distributing questionnaires and collecting qualitative data by interview. For Quantitative research, the samples of 297 staff in British International School, Phuket were selected by the Taro Yamane formula, the total of 170 samples were obtained. For Qualitative research, the samples included 10 Key Informants which the researcher selected by Purposive Sampling. Statistics used in data analysis are: Independent sample t-test, one-way ANOVA, Multiple linear regression with the significance level set at five percent, and the qualitative data analysis is an in-depth interview. The research results showed that 1) for the organizational engagement, the overall sample had a high level. 2) for Core Competency in performance, the overall sample had the highest level. 3) for Personal data factor; the differences of gender, age, education level of the samples were no different in opinion on Core Competency but group of department and work experience at British International School, Phuket of the samples were different in opinion on Core Competency. 4) for the factor of Organizational Engagement of staff in British International School, Phuket affecting the Core Competency in work performance, it was found that organizational engagement i.e. professional development and a sense of belongings had a statistically significant effect on the Core Competency i.e. work supporting, teamwork and morals.) The guidelines of personnel development in accordance with core competencies such as the physical promotion which are suitable salary and compensation for the responsible position and knowledge. The mental promotion is focus on making employees work happily and progress in the work.

Keywords: Staff, British International School, Phuket, Core Competency, Organizational Engagement

บทนำ

จังหวัดภูเก็ตได้ดำเนินการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดตามแผนพัฒนาจังหวัด ในช่วงปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2561-2565) (ฉบับทบทวน พ.ศ.2564) โดยได้มีการทบทวนยุทธศาสตร์และกำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “ศูนย์กลางการท่องเที่ยว การศึกษา นวัตกรรมบริการในระดับมาตรฐานนานาชาติ และการพัฒนาที่ยั่งยืน” และกำหนดเป้าประสงค์รวมของยุทธศาสตร์ไว้ ดังนี้ 1) เศรษฐกิจของจังหวัดมีการเติบโตอย่างต่อเนื่องและมั่นคง มีศักยภาพเอื้อต่อการลงทุน และมีการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม โดยทุกภาคส่วนได้รับประโยชน์ 2) มีระบบการศึกษานานาชาติที่มีมาตรฐานระดับสากล 3) เป็นเมืองนวัตกรรมบริการ มีระบบโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น ประชาชนและนักท่องเที่ยวมีความเชื่อมั่นในมาตรฐานความปลอดภัย มีคุณภาพชีวิตที่ดี 4) ทูทางธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมสามารถสนับสนุนการเติบโต อย่างมั่นคงและยั่งยืน มีประเด็นการพัฒนา 3 ประเด็น ดังนี้ 1) การพัฒนาสู่เมืองเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม และบริการมูลค่าสูงระดับนานาชาติ (Value Based Economy and High Value Service) 2) การพัฒนาเมืองเพื่อรองรับการเติบโตที่ทันสมัย และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Smart City) 3) การพัฒนาคน สังคม บริการรัฐ และการจัดการความมั่นคง ความปลอดภัยและความสงบเรียบร้อย (Human Resource, Social Development and Security Management) (แผนพัฒนาจังหวัดภูเก็ต (พ.ศ.2561-2565) ฉบับทบทวนปีงบประมาณ พ.ศ.2565, 2564) หนึ่งในแนวทางการพัฒนาจังหวัดตามแผนพัฒนาจังหวัด ได้แก่ การส่งเสริมให้จังหวัดภูเก็ตเป็นเมืองศูนย์กลางของการศึกษาระดับนานาชาติ ปัจจุบันการขยายตัวของโรงเรียนนานาชาติในประเทศไทยมีจำนวนมากขึ้น เห็นได้จากจำนวนโรงเรียนนานาชาติที่เป็นสมาชิกของสมาคมโรงเรียนนานาชาติแห่งประเทศไทย มีโรงเรียนนานาชาติกว่า 165 โรงเรียน (สมาคมโรงเรียนนานาชาติแห่งประเทศไทย-ISAT, 2564) ประเทศไทยเป็นตลาดโรงเรียนนานาชาติที่มีการเติบโตมากที่สุดในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยในปี 2560 โรงเรียนนานาชาติมีอัตราการเติบโตเฉลี่ย 18.20%

จากอัตราการเพิ่มขึ้นของโรงเรียนนานาชาติแห่งประเทศไทย แสดงให้เห็นว่าแนวโน้มผู้ปกครองชาวไทยจะส่งลูกหลานเข้าเรียนในระบบการศึกษานานาชาติมากขึ้น เพื่อเป็นการปูทางการทำงานในอนาคต (BLT BANGKOK, 2562) จังหวัดภูเก็ตมีโรงเรียนเอกชนในระบบโรงเรียนนานาชาติอยู่ 12 โรงเรียน ได้แก่ 1) นานาชาติ คิว เอส ไอ ภูเก็ต 2) นานาชาติ เบอร์ธา คลีต ภูเก็ต 3) นานาชาติ บัดส์ ภูเก็ต 4) นานาชาติ ปาล์มเฮ้าส์ 5) นานาชาติ อีแมจิ้นซัน แพลซัน ภูเก็ต 6) ขจรเกียรตินานาชาติ ภูเก็ต 7) นานาชาติ ยูดับเบิลยูซี ประเทศไทย 8) นานาชาติบริติช ภูเก็ต 9) นานาชาติมอนเตสซอรีเฮ้าส์ ภูเก็ต 10) นานาชาติไอเคมิโตว์ 11) นานาชาติเฮดสตาร์ท ภูเก็ต 12) อนุบาลนานาชาติเรนโบว์เทร่า (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด, 2563) โรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต เป็นโรงเรียนนานาชาติระบบอังกฤษแห่งแรกในจังหวัด ก่อตั้งเมื่อวันที่ 1 กันยายน 2539 โดย ดร.อาทิตย์ อุไรรัตน์ เล็งเห็นความสำคัญของการศึกษา และต้องการให้เด็กไทยมีโอกาสได้ศึกษาในระดับนานาชาติ มีการจัดการเรียนการสอนเป็นระบบอังกฤษเปิดรับนักเรียนตั้งแต่ชั้นอนุบาล จนถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 (Nursery-Year 13) วิสัยทัศน์ขององค์กร (Vision) คือ เสริมสร้างการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างเต็มศักยภาพ ด้วยมาตรฐานการเรียนการสอนระดับสูงสุดในสภาพแวดล้อมความเป็นนานาชาติ โดยมุ่งเน้นการมีสุขภาพความเป็นอยู่ที่ดี และการได้ลงมือทำในสิ่งที่ใจรัก (Maximise student potential by delivering the highest standards of teaching and learning to an international community emphasising wellbeing and passion, on a green well equipped campus) พันธกิจขององค์กร (Mission) คือ สร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ ดูแลใส่ใจสุขภาพ จุดประกายการลงมือทำในสิ่งที่ใจรัก (Inspire learning; Nurture Wellbeing; Ignite passion) และเป้าหมายขององค์กร (Objective) โรงเรียนมุ่งหวังให้นักเรียนเป็นผู้นำแห่งอนาคต (Leaders for tomorrow) โรงเรียนได้เปิดดำเนินการมา 25 ปี การบริหารงานของโรงเรียนแบ่งออกเป็นฝ่ายการเรียนการสอน (Academic) และฝ่ายที่ไม่ใช่การเรียนการสอน (Non-Academic) องค์กรมีความต้องการให้พนักงานประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน มีส่วนทำให้องค์กรเติบโตและประสบความสำเร็จ ต้องการให้พนักงานเกิดความภูมิใจและอยากจะทำให้องค์กร มีความผูกพันกับองค์กรในระยะยาว เมอร์เซอร์ (Mercer, 2009) ได้ให้คำจำกัดความของความผูกพัน ที่มักพบเห็นในงานวิจัยต่างๆ จะมีอยู่ 2 คำ คือ Commitment และ Engagement ซึ่งทั้ง 2 คำนี้ มีความหมายในภาษาไทยเหมือนกัน คือ ความผูกพัน ในงานวิจัยที่มีการศึกษาก่อนปี 1990 มักจะใช้คำว่า Commitment ส่วนงานวิจัยที่มีการศึกษาหลังจากนั้นจะใช้คำว่า Engagement และทั้ง 2 คำนี้มีความหมายในทิศทางเดียวกัน เมอร์เซอร์ บริษัทที่ปรึกษาาระดับโลกซึ่งมีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการ ได้อธิบายถึงแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) ว่าการวัดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เป็นวิธีการหนึ่งของการ ชีวปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถของธุรกิจ (Business Performance) ซึ่งการชีวิปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถขององค์กรนี้ มีการพัฒนาเป็นลำดับโดยเริ่มตั้งแต่การใช้ชีวิตที่ดี ความพึงพอใจ (Satisfaction Moral) เป็นแรงจูงใจ (Motivation) พัฒนาเป็นความผูกพัน (Commitment) จนมาถึง ตัวชีวิความผูกพันต่อองค์กร (Engagement) ตามลำดับ (Mercer, 2009) ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงเป็นสิ่งที่สำคัญในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน การพัฒนาบุคลากรสามารถทำได้ โดยนำหลักสมรรถนะมาใช้ในองค์กร สมรรถนะ (Competency) เป็นสิ่งที่ David C. McClelland อธิบายว่า องค์ประกอบของสมรรถนะเกี่ยวข้องกับความยากง่ายในการพัฒนา ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills) ของบุคคล สามารถพัฒนาได้จากการศึกษาค้นคว้าและฝึกฝนได้ยากกว่า เพราะเกี่ยวข้องกับมโนทัศน์แห่งตน (Self-Concepts) ซึ่งเป็นเสมือน "Hard Skills" ขณะที่คุณลักษณะเป็นส่วนที่พัฒนาที่ประกอบด้วยทัศนคติ ค่านิยม จินตมโนภาพที่เห็นภาพลักษณะรวมไปถึงแรงจูงใจ หรือแรงขับภายในแต่ละบุคคล (Motive) สิ่งเหล่านี้รวมทั้งบุคลิกลักษณะประจำตัวของแต่ละบุคคล (Trait) ของตนเองเป็นสิ่งที่ซับซ้อนอยู่ในตัวบุคคล ซึ่งเรียกว่า "Soft Skills" ซึ่งปรากฏออกมาในรูปของภาวะผู้นำ (Leadership) ความอดทนอดกลั้นต่อแรงกดดัน (Stress Tolerance) เป็นต้น ซึ่ง Scott B. Party อธิบายว่า ทั้งความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน โดยส่งผลกับผลงานของตำแหน่งงานนั้นๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่าน "การฝึกฝนและการพัฒนา" (วรรณดี สุทธินารากร, ภูวเรศ อับดุลสตาด และสมเกียรติ สุทธินารากร, 2564: 124)

โดยในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาเพื่อให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กร ที่ประกอบไปด้วย 1) ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 2) การพัฒนาการทำงาน 3) ความพึงพอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการ 4) ความรู้สึกมีส่วนร่วมในความเป็นเจ้าของ ส่งผลต่อสมรรถนะหลัก ในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต ซึ่งประกอบไปด้วย 1) การสนับสนุนการทำงาน 2) การทำงานเป็นทีม 3) ความยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม รวมถึงเพื่อพัฒนาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถตรงตามลักษณะงาน และมีความรู้ความเข้าใจสมรรถนะหลักขององค์กร ถือว่าเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ เพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวไปสู่ความเป็นผู้นำในประเทศไทยและในระดับนานาชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร และระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต
- 2) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต
- 3) เพื่อพัฒนาแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต

สมมติฐานการวิจัย

- 1) ลักษณะข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานที่โรงเรียนฯ ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน
- 2) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน

นิยามศัพท์การวิจัย

บุคลากร หมายถึง พนักงานชาวไทยระดับปฏิบัติการ ระดับเจ้าหน้าที่สำนักงาน ครู ครูผู้ช่วย และระดับหัวหน้าแผนกขึ้นไป ที่ปฏิบัติงานภายในโรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต

โรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต หมายถึง โรงเรียนนานาชาติระบบอังกฤษเปิดรับนักเรียนตั้งแต่ชั้นอนุบาล จนถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 (Nursery-Year 13)

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความรักความภาคภูมิใจ ความเอาใจใส่ต่อองค์การรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่ง ประกอบไปด้วย ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพัฒนาการทำงาน ความพึงพอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความรู้สึกมีส่วนร่วมในความเป็นเจ้าของ

สมรรถนะหลัก หมายถึง ความสามารถหลักที่บุคลากรทุกคน ในโรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต ต้องมีร่วมกัน ประกอบไปด้วย การสนับสนุนการทำงาน การทำงานเป็นทีม และความยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม

วิธีการวิจัย

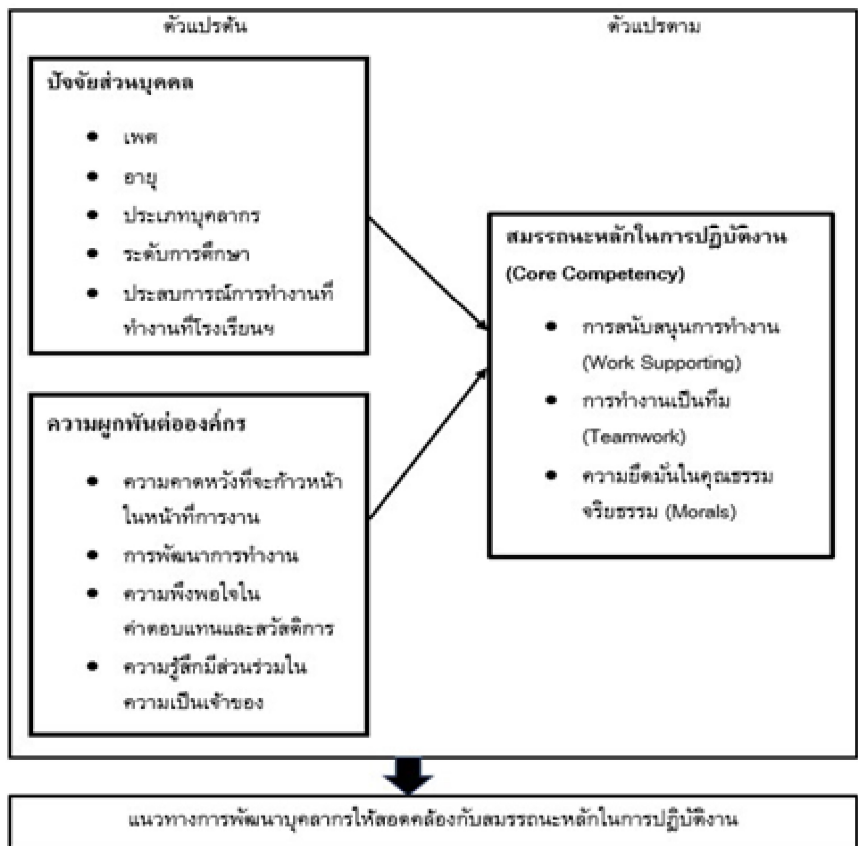
ประชากรและตัวอย่าง

การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือบุคลากรชาวไทยที่ปฏิบัติงานที่โรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต ประกอบไปด้วย บุคลากรครูและครูผู้ช่วย จำนวน 39 คน บุคลากรระดับหัวหน้าแผนกขึ้นไป จำนวน 37 คน บุคลากรเจ้าหน้าที่สำนักงาน จำนวน 81 คน และบุคลากรระดับปฏิบัติการ จำนวน 140 คน จำนวนทั้งสิ้น 297 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรในโรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต โดยใช้สูตรทาโร่ ยามาเน (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน ± 5 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 170 คน ซึ่งผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้น (Stratified Random Sampling) โดยการแบ่งประชากรออกเป็นกลุ่ม ๆ แล้วสุ่มหน่วยตัวอย่างจากประเภทบุคลากรทุกระดับ ได้แก่ บุคลากรครูและครูผู้ช่วย จำนวน 23 คน บุคลากรระดับหัวหน้าแผนกขึ้นไป จำนวน 21 คน บุคลากรระดับเจ้าหน้าที่สำนักงาน จำนวน 46 คน และบุคลากรระดับปฏิบัติการ จำนวน 80 คน การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลหลัก

ในการสัมภาษณ์ คือ กรรมการผู้จัดการหรือรองกรรมการรองผู้จัดการ บุคลากรระดับผู้จัดการหรือเจ้าหน้าที่อาวุโส โรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต และผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติอื่นที่อยู่ในมาตรฐานเดียวกัน จำนวนทั้งสิ้น 10 ท่าน การเก็บรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัยหรือไม่ หลังจากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไข การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ทดสอบกับกลุ่มประชากรจำนวน 39 คน แล้วนำมาทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 0.959 หลังจากนั้นได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 170 คน โดยใช้แบบสอบถามจากจำนวนตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้ตามกระบวนการสุ่มตัวอย่างแบบชั้น (Stratified random sampling) โดยการแบ่งประชากรออกเป็นกลุ่ม ๆ เป็นระดับชั้น (Stratum) และการสัมภาษณ์ คือ กรรมการผู้จัดการหรือรองกรรมการรองผู้จัดการ บุคลากรระดับผู้จัดการหรือเจ้าหน้าที่อาวุโส โรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต และผู้บริหารโรงเรียนนานาชาติอื่นที่อยู่ในมาตรฐานเดียวกัน จำนวนทั้งสิ้น 10 ท่าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติพรรณนา (Descriptive statistic) เป็นสถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลที่ได้จากผู้ตอบแบบสอบถาม การหาค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และค่าสถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ Independent sample t-test, One-way ANOVA (ค่า F-test) และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple linear regression)

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

ปัจจัยทางประชากรศาสตร์

เพศของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 58.82 และเป็นเพศชาย จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 41.18

อายุของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมา อายุ 30-40 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 28.24 มากกว่า 50 ปีขึ้นไป จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 19.41 และน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 12.35

ประเภทบุคลากรของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ผู้ตอบ แบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็น เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 47.06 รองลงมา เป็นเจ้าหน้าที่สำนักงาน จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 27.06 ครูและครูผู้ช่วย จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 13.53 และหัวหน้าแผนกขึ้นไป จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 12.35

ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ผู้ตอบ แบบสอบถามส่วนใหญ่ ระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 51.18 รองลงมา ต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 25.88 มัธยมศึกษาปีที่ 6 / ปวช. จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 17.06 และอนุปริญญา / ปวส. จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.88

ประสบการณ์การทำงานที่โรงเรียนฯ ของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 16 ปีขึ้นไป จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 32.35 รองลงมา ประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 25.88 ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 23.53 และประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 18.24

ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต โดยจำแนกตามองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	SD	แปลผล	อันดับ
ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.06	0.56	มาก	3
การพัฒนาการทำงาน	4.42	0.50	มากที่สุด	2
ความพึงพอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.85	0.59	มาก	4
ความรู้สึกร่วมกันมีส่วนร่วมในความเป็นเจ้าของ	4.55	0.50	มากที่สุด	1
รวม	3.94	0.56	มาก	

จากตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร โดย จำแนกตามองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร จากกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งจำนวน 170 คน พบว่า องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต โดยจำแนกตามองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ซึ่งจะเห็นได้จากค่าเฉลี่ยรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.56

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต โดยจำแนกตามองค์ประกอบของสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน

สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	SD	แปลผล	อันดับ
การสนับสนุนการทำงาน	4.56	0.44	มากที่สุด	2
การทำงานเป็นทีม	4.50	0.51	มากที่สุด	3
ความยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม	4.68	0.41	มากที่สุด	1
รวม	4.59	0.41	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร โดย จำแนกตาม จากกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งจำนวน 170 คน พบว่า สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต โดยจำแนกตามสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน โดย จำแนกตามสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งจะเห็นได้จากค่าเฉลี่ยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.41

การทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

ลักษณะข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน แต่ประเภทบุคลากร และประสบการณ์การทำงานที่ทำงานที่โรงเรียนฯ ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน จากการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ โดยรวมพบว่า การพัฒนาการทำงาน และด้านความรู้สึกร่วมกันมีส่วนร่วมในความเป็นเจ้าของ ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถนำมาเขียนรายงานในรูปแบบสมการถดถอยเชิงพหุได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.186 + 0.239 (\text{การพัฒนาการทำงาน}) + 0.435 (\text{ความรู้สึกร่วมกันมีส่วนร่วมในความเป็นเจ้าของ})$$

แนวทางในการพัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต มีดังนี้ 1) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ท่านคาดหวังว่าท่านจะพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่ง เมื่ออายุการทำงานของท่านมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ควรจัดให้มีแผนความก้าวหน้าให้กับพนักงาน ตามอายุการทำงาน 2) ด้านการพัฒนาการทำงาน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ท่านมีการค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาการทำงานของท่าน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นทางบริษัท ควรจัดฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้พนักงานพัฒนาศักยภาพของตนเอง 3) ด้านความพึงพอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ท่านได้รับรายได้ต่อเดือนเพียงพอและมีเหลือเก็บออม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ควรให้ความรู้พนักงานในด้านการวางแผนทางการเงิน 4) ด้านความรู้สึกร่วมกันมีส่วนร่วมในความเป็นเจ้าของ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ท่านมักจะพูดถึงข้อดีของบริษัทให้กับบุคคลภายนอกฟังอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นทางบริษัทควรจัดให้พนักงานทุกแผนกมีส่วนร่วมในการวางแผนในการทำงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต เป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการวิจัยที่ตั้งไว้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 41-50 ปี ระดับการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป ประสบการณ์การทำงานที่ทำงานที่โรงเรียนมากกว่า 16 ปี ซึ่งจากลักษณะกลุ่มตัวอย่างสอดคล้องกับงานวิจัยของศศิธร ยติรัตนกัญญา (2558) ที่ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11-20 ปี และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนิษา เพชรจันทร์ (2560) ที่ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีประสบการณ์การทำงานในช่วง 6-10 ปี รองลงมาประสบการณ์การทำงานช่วง 11-15 ปี

ความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างให้ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ด้านความรู้สึกร่วมกันมีส่วนร่วมในความเป็นเจ้าของ ท่านมีความภูมิใจที่ได้ทำงานที่บริษัท ด้านการพัฒนาการทำงาน ท่านทำงานให้หวังผลให้ผลงานดีกว่าเดิม ท่านมีความภูมิใจที่ได้ทำงานที่บริษัท ด้านความคาดหวังที่ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ

และด้านความพึงพอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการ ท่านได้รับการจ่ายค่าจ้างในวันลาถูกต้องตามกฎหมาย ทั้งนี้เพราะเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร มีความชัดเจน และเน้นให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจและมีความสุขในการทำงาน ตลอดจนการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดให้แก่พนักงาน จึงก่อให้เกิดความผูกพันกับองค์กรในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.) เมื่อพนักงานในองค์กรมีความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและผู้บริหาร ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น และเป็นตัวสร้างความผูกพันและแรงจูงใจขององค์กร โดยจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างให้สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ความยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม การสนับสนุนการทำงาน และการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้เพราะ วิสัยทัศน์ขององค์กรคือ ผู้นำแห่งอนาคต (Leaders for Tomorrow) ซึ่งผู้บริหารให้ความสำคัญกับพนักงาน ให้เป็นผู้มีความรู้รอบทั้งความรู้ในงานที่ทำ และเรียนรู้ทักษะความสามารถอื่นๆ เพิ่มเติม เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ให้มีความทันสมัย สะดวก รวดเร็ว แม่นยำ และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น และที่สำคัญ คือ จะต้องทำงานอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และทำประโยชน์เพื่อชุมชนและสังคม เมื่อพนักงานพัฒนาตนเองในทุกด้านแล้ว ย่อมมีความพร้อมสามารถรองรับการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของศศิธร ยติรัตนกัญญา (2558) ที่ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี และการยึดมั่นในความถูกต้อง ซอภธรรม และคุณธรรมจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนนานาชาติบริติช ภูเก็ต ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม การสนับสนุนการทำงาน และการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากความยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม การสนับสนุนการทำงาน และการทำงานเป็นทีม เป็นคุณสมบัติหลักที่พนักงานในองค์กรต้องมี เพื่อให้องค์กรบรรลุพันธกิจ และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน เพื่อส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์กร ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรโรงเรียนนานาชาติบริติชภูเก็ต โดยแยกกลุ่มตัวอย่างให้ชัดเจนมากขึ้น เช่น พนักงานระดับปฏิบัติการ เจ้าหน้าที่สำนักงาน ครูและครูผู้ช่วย และระดับหัวหน้าแผนกขึ้นไป เนื่องจากประเภทบุคลากรย่อมแตกต่างกันออกไป

เอกสารอ้างอิง

- จังหวัดภูเก็ต. (2564). *แผนพัฒนาจังหวัดภูเก็ต (พ.ศ. 2561-2565) ฉบับทบทวนปีงบประมาณ พ.ศ. 2565* สืบค้นจาก <https://www.phuket.go.th/webpk/contents.php?str = plan>.
- โรงเรียนนานาชาติบริติชภูเก็ต. (2563). *สมรรถนะหลักของโรงเรียน*. ภูเก็ต: แผนกบุคคลโรงเรียนนานาชาติบริติชภูเก็ต.
- วรรณดี สุทธิธารกร, ภูเวศ อับดุลลดา และสมเกียรติ สุทธิธารกร. (2564). *การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะและการจัดการเรียนรู้ที่มีความหมาย*. กรุงเทพฯ: บริษัทสำนักพิมพ์สยามปริทัศน์ จำกัด.
- ศศิธร ยติรัตนกัญญา. (2558). *วัฒนธรรมองค์กรกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมาคมโรงเรียนนานาชาติแห่งประเทศไทย. (2564). *จำนวนโรงเรียนนานาชาติที่เป็นสมาชิกของสมาคมโรงเรียนนานาชาติแห่งประเทศไทย*. สืบค้นจาก <https://www.isat.or.th/member-school?page=1>.

- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2559). *Happy 8 หรือความสุข 8 ประการ*. สืบค้นจาก <https://www.thaihealth.or.th/> (เมษายน, 2564)
- สุนิษา เพชรจันทร์. (2560). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.*
- Best Living Taste Bangkok. (2562). *โรงเรียนนานาชาติไทย บুম เต็บโตสูงสุดในอาเซียน*. สืบค้นจาก <https://www.bltbangkok.com/news/5263>.
- McClelland, D.C. (1973) . *Testing for Competence rather for Intelligence*. สืบค้นจาก <https://www.therapiebreve.be/documents/mcclelland-1973.pdf>.
- Mercer. (2009). *Improving Organization Performance through Talent Management and Employee*. สืบค้นจาก http://www.hcbi.org/webdatas/download/d_13.pdf.