

การจํารงรักษาบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในโรงเรียนนานาชาติภาคใต้*

PERSONNEL RETENTION RESULTING IN ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF THE INTERNATIONAL SCHOOLS IN THE SOUTH

เขมจิรา กุลขำ

Khemjira Kulkham

ธีระพงษ์ สมเขาใหญ่

Teeraphong Somkhaoyai

กษมา ศรีสุวรรณ

Kasama Srisuwan

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

Mahachulalongkornrajavidyalaya University Nakhon Si Thammarat Campus, Thailand

E-mail: Khem.masterofeducation@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการจํารงรักษาและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงเรียนนานาชาติภาคใต้ 2) ศึกษาการจํารงรักษาบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียนนานาชาติภาคใต้ และ 3) เสนอแนวทางการจํารงรักษาบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียนนานาชาติภาคใต้ งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัย เชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรคนไทย ที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนการศึกษา (Supporting Staff) ผู้บริหารและครูผู้สอน (Teaching Staff) ในโรงเรียนนานาชาติภาคใต้ จำนวน 12 โรงเรียน จำนวน 155 คน และมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ บุคคลที่ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีคุณสมบัติตามที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ คือ มีประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนในระบบ ประเภทนานาชาติเป็นระยะเวลาเกิน 10 ปี จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบค่าความเชื่อมั่น มีค่าเท่ากับ 0.975 และแบบสัมภาษณ์เชิงลึกด้วยระบบออนไลน์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

* Received 27 January 2022; Revised 1 April 2022; Accepted 10 June 2022

ผลการวิจัยพบว่า

1. การดำรงรักษาบุคลากรในโรงเรียนนานาชาติภาคใต้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียนนานาชาติภาคใต้โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การดำรงรักษาบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียนนานาชาติภาคใต้ พบว่า มีจำนวน 4 ตัวแปร คือ ด้านการจูงใจ ด้านการบริหารค่าตอบแทน ด้านบุคลากรสัมพันธ์ และด้านวินัยและการลงโทษส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

3. แนวทางการดำรงรักษาบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียนนานาชาติภาคใต้ พบว่า "การร่วมคิด ร่วมทำ" เสริมสร้างความรู้สึกที่ดี ความรู้สึกของการมีส่วนร่วม ทำให้นักเรียนและบุคลากรเกิดความรู้สึกพอใจ ภูมิใจ อบอุ่นใจ รู้สึกในความเป็นเจ้าของ รักศรัทธา มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและอยากอยู่กับองค์กรให้นานที่สุดแม้มีความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรม

คำสำคัญ: การดำรงรักษาบุคลากร, ความผูกพันต่อองค์กร, โรงเรียนนานาชาติ

ABSTRACT

This research aimed to 1) study the retention and organizational commitment of personnel of the international schools in the south of Thailand, 2) study the personnel retention resulting in the organizational commitment of the international schools in the south of Thailand, and 3) propose the guidelines for personnel retention resulting organizational commitment of the international schools in the south of Thailand. The study applied the quantitative research method. The sample group included 155 Thai personnel from 12 schools responsible for supporting staff and teaching staff. Five key informants were chosen by purposive sampling based on the qualifications required by the researcher: having not less than ten years of working experience in the international schools within the formal education in the south of Thailand. The research tools were the questionnaire having qualified reliability of 0.975 and an in-depth online interview. The statistics for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and multiple linear regression.

The research showed that:

1. The overall personnel retention in the international schools in the south of Thailand was high. The overall organizational commitment in the international schools in the south of Thailand was high.

2. Four variables affected the personnel retention resulting in organizational commitment in international schools in the south of Thailand: motivation, compensation management, personnel relations, and discipline and punishment, with the statistical significance at 0.05.

3. The guidelines for personnel retention resulting in the organizational commitment of international schools in the south of Thailand were as follows: “co-thinking and co-working” can increase personnel involvement, rise students and personnel to have satisfaction, pride, comfort, a sense of ownership, affection, faith, and good attitudes for the organization and a desire to be with the organization for as long as possible despite social and cultural differences.

Keywords: Personnel Retention, Organizational Commitment, International schools.

บทนำ

ความสำคัญและคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์เป็นที่ยอมรับโดยกว้างขวางทั้งทาง เศรษฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ว่า คน (Human) และทุนมนุษย์ (Human Capital) เป็นปัจจัย การผลิต (Factor of Production) ตลอดจนปัจจัยด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม (Social and Environmental Factor) ที่สำคัญยิ่ง อันเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความสำเร็จและความยั่งยืนของ องค์กรและประชาสังคมนั้น ๆ เพราะฉะนั้นองค์กรและประชาสังคมต่าง ๆ จึงให้ความสำคัญกับ การพัฒนาคนและทุนมนุษย์ เพื่อเป็นต้นทุนสำคัญสู่การพัฒนาในด้านต่าง ๆ ที่ยั่งยืน โดยเฉพาะ อย่างยิ่งในบริบทเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based Social and Economy) ซึ่ง ความรู้เป็นเครื่องมือและกลไกหลักในการสร้างความแตกต่างในการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจ นั้น ๆ (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2556)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญที่ต้องทำความเข้าใจ สภาพแวดล้อมที่ เปลี่ยนแปลงในสังคมทั้งสังคมออนไลน์ สื่อเทคโนโลยีที่เข้ามาเป็นหนึ่งในวิถีชีวิตประจำวันของ ผู้คน การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและการแสดงออกด้านอารมณ์ ความรู้สึกด้านต่าง ๆ ของคนใน องค์กรมีมากขึ้น รู้สึกอิสระในการแสดงออกทั้งด้านบวกและด้านลบต่อองค์กร ทั้งเจตนาหรือไม่ เจตนาก็ตาม องค์กรจึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องเข้าใจคุณลักษณะของบุคคลหรือบุคลากร ส่งเสริมการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร สร้างความรักความเคารพและศรัทธาในองค์กร โดยเฉพาะ อย่างยิ่งองค์กรการศึกษา ประเภทโรงเรียนเอกชน การบริหารงานบุคคลถือเป็นหัวใจสำคัญของ การบริหารจัดการโรงเรียน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเป็นพิเศษ ความสำเร็จในการบริหารงาน บุคคลในโรงเรียนขึ้นอยู่กับการใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการบริหารงานบุคคลนั้นเป็นกระบวนการวางแผนกำลังคน การสรรหา คัดเลือกบุคคล

การพัฒนาบุคลากรการบำรุงรักษาบุคคล ที่มีคุณลักษณะเหมาะสมให้อยู่กับหน่วยงานหรือองค์กรให้นานที่สุด (พิชิต เทพวรรณ, 2554)

โรงเรียนเอกชนในระบบ ประเภทนานาชาติ เป็นองค์กรที่มีผู้คนจากหลากหลายวัฒนธรรม การบริหารจัดการจึงต้องเรียนรู้หลักการบริหารบุคลากร หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ต้องคำนึงถึงบริบทการศึกษา วัฒนธรรม ธรรมเนียมและประเพณีของไทยควบคู่ไปกับการศึกษาระดับสากล การธำรงรักษาบุคลากรคนไทยที่มีศักยภาพให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลในสังคมที่มีความหลากหลายเช่นบริบทสังคมพุทธวัฒนธรรมในโรงเรียนนานาชาติ ให้ความรู้สึกดี มีความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลดีแก่เยาวชนของชาติและพลเมืองของโลก แต่หากบุคลากรในองค์กรโรงเรียนเอกชนในระบบ ประเภทนานาชาติ ขาดซึ่งสำนึกของความผูกพันต่อองค์กรแล้วก็จะเห็นแก่ตัว เห็นแก่ผลประโยชน์ของตนเองเป็นที่ตั้งก็จะทำให้สถาบันการศึกษานั้นขาดความมั่นคงและยังยั้งในการดำเนินการพัฒนาเยาวชนที่ดีสู่สังคม (บุญญาภา ปกิระสัง, 2559)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่ทำงานอยู่ในองค์กรการศึกษาเอกชนในระบบ ประเภทโรงเรียนนานาชาติมาเป็นระยะเวลาหนึ่ง ได้เห็นถึงความสำคัญของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนนานาชาติ โดยเฉพาะบุคลากรคนไทยมีวิถีชีวิตแบบไทยที่จะต้องเข้าใจถึงสังคมพุทธวัฒนธรรมที่มีความหลากหลายด้านความเชื่อ ทักษะคติต้องมาอยู่ร่วมกันในองค์กรการศึกษาที่ได้รับความคาดหวังจากสังคมในระดับสูงจึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่บุคลากรจะต้องเรียนรู้และตระหนักถึงความเป็นไทย โดยเฉพาะการวิเคราะห์จุดแข็งและโอกาสที่จะทำให้ผู้บริหารระดับสูงในองค์กรได้ประจักษ์ถึงศักยภาพและความสามารถในการทำงานให้กับองค์กร หากบุคลากรเหล่านี้เกิดความผูกพันต่อองค์กร มีทัศนคติที่ดีกับองค์กรก็จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กร ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา การธำรงรักษาบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียนนานาชาติภาคใต้ เพื่อส่งเสริมให้เกิดประโยชน์แก่สังคมและเกิดการพัฒนาศึกษาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่เยาวชนพลเมืองโลกร่วมกัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการธำรงรักษาและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงเรียนนานาชาติภาคใต้
2. เพื่อศึกษาการธำรงรักษาบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียนนานาชาติภาคใต้
3. เพื่อเสนอแนวทางการธำรงรักษาบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียนนานาชาติภาคใต้

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Methodology) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรคนไทยที่ปฏิบัติหน้าที่ทั้งผู้สนับสนุนการศึกษา (Supporting Staff) ผู้บริหารและครูผู้สอน (Teaching Staff) จำนวน 263 คน จากโรงเรียนนานาชาติภาคใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานศึกษาธิการภาค 5 ฝั่งอ่าวไทย จำนวน 5 จังหวัด คือ ชุมพร สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช พัทลุง และสงขลา จำนวนสถานศึกษาทั้งหมด 12 โรงเรียน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางเครซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ตามบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงานได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 155 คน แยกเป็นผู้สนับสนุนการศึกษา (Supporting Staff) จำนวน 100 คน ผู้บริหารและครูผู้สอน (Teaching Staff) จำนวน 55 คน ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย คือ บุคคลที่ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) มีคุณสมบัติตามที่ผู้วิจัยกำหนด คือ มีประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนในระบบ ประเภทยานาชาติเป็นระยะเวลาเกิน 10 ปี จำนวน 5 คน

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) แบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับและแบบปลายเปิด (Open-ended) มี 4 ตอน และแบบสัมภาษณ์ (Interview Studies) เกี่ยวกับการจัดการรักษาบุคลากรที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียนนานาชาติภาคใต้ มี 3 ตอน ผู้วิจัยทำการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญและหาค่าความเชื่อมั่น เพื่อให้ครอบคลุมข้อมูลตามต้องการ ผลการตรวจสอบคุณภาพได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.975 และค่าความเชื่อมั่นรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.430-0.828 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างโดยใช้จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (Email) เพื่อตอบแบบสอบถามระบบออนไลน์ (Google Form) และสัมภาษณ์ด้วยระบบออนไลน์ จากนั้นนำมาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ จัดระเบียบข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าสถิติแบบบรรยาย (Descriptive Statistics) ในรูปตาราง และนำเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive analysis) และนำเสนอในรูปความเรียง ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. การจัดการรักษาและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงเรียนนานาชาติภาคใต้

1.1 การจัดการรักษาบุคลากรในโรงเรียนนานาชาติภาคใต้

ตารางที่ 1 ผลวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติตามกระบวนการจัดการรักษาบุคลากรในโรงเรียนนานาชาติภาคใต้ โดยรวม

การธำรงรักษาบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการจงใจ	4.37	.541	มาก
2. ด้านการบริหารค่าตอบแทน	3.41	.854	มาก
3. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.77	.819	มาก
4. ด้านบุคลากรสัมพันธ์	4.14	.499	มาก
5. ด้านวินัยและการลงโทษ	4.20	.501	มาก
6. ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	3.86	.868	มาก
7. ด้านการย้ายและการแทนที่	3.79	.790	มาก
รวม	3.94	.556	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับการปฏิบัติตามกระบวนการธำรงรักษาบุคลากรในโรงเรียนนานาชาติภาคใต้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.94) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจงใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.37) รองลงมาคือ ด้านวินัยและการลงโทษ ($\bar{X}$ = 4.20) ส่วนด้านการบริหารค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$ = 3.41)

1.2 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในโรงเรียนนานาชาติภาคใต้

ตารางที่ 2 ผลวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงเรียนนานาชาติภาคใต้ โดยรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านสภาพและบรรยากาศการทำงาน	4.17	.601	มาก
2. ด้านความเต็มใจ อุทิศตนให้กับองค์กร	4.35	.499	มาก
3. ด้านการเชื่อมั่น ยอมรับค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร	4.23	.525	มาก
4. ด้านการมีส่วนร่วมเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรและการยกย่องให้เกียรติ	4.30	.558	มาก
5. ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	4.28	.571	มาก
รวม	4.27	.481	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงเรียนนานาชาติภาคใต้ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$ = 4.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจ อุทิศตนให้กับองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.35) รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรและการยกย่องให้เกียรติ ($\bar{X}$ = 4.30) ส่วนด้านสภาพและบรรยากาศการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$ = 4.17)

2. การดำรงรักษาบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงเรียนนานาชาติภาคใต้

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหพันธ์พหุคูณกำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์พหุคูณที่ปรับแก้และความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.749	.272		2.751	.007
ด้านการจูงใจ (T1)	.255	.059	.287	4.334*	.000
ด้านการบริหารค่าตอบแทน (T2)	-.105	.048	-.187	-2.194*	.030
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (T3)	.111	.058	.189	1.904	.059
ด้านบุคลากรสัมพันธ์ (T4)	.265	.070	.275	3.801*	.000
ด้านวินัยและการลงโทษ (T5)	.160	.072	.167	2.229*	.027
ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน (T6)	.086	.051	.155	1.672	.097
ด้านการย้ายและการแทนที่ (T7)	.063	.059	.104	1.068	.287
R = .781a R ² = .609 Adjusted R Square = .591 Std. Error of the Estimate = .30756					

a. Predictors: (Constant), T7, T4, T1, T5, T2, T6, T3

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์พหุคูณมีค่า .781 และกำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์พหุคูณมีค่า .609 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมด 7 ด้าน ร่วมกันพยากรณ์การดำรงรักษาบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรของบุคลากรในโรงเรียนนานาชาติภาคใต้ ได้ร้อยละ 60.9 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์มีค่า .30756 การค้นหาปัจจัยการดำรงรักษาบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงเรียนนานาชาติภาคใต้ พบว่า มีจำนวน 4 ตัวแปร คือ ด้านการจูงใจ (T1) ด้านการบริหารค่าตอบแทน (T2) ด้านบุคลากรสัมพันธ์ (T4) และด้านวินัยและการลงโทษ (T5) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (T3) ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน (T6) และด้านการย้ายและการแทนที่ (T7) ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และตัวแปรพยากรณ์ ทั้ง 7 ด้าน ร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงเรียนนานาชาติภาคใต้

3. แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียนนานาชาติภาคใต้ สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 การสร้างสภาพและบรรยากาศในการทำงานของโรงเรียนนานาชาติภาคใต้ ควรสร้างบรรยากาศในการทำงานให้สำนึกในการให้บริการที่ดี และมีจิตอาสา ไม่ว่าจะอยู่ภาคใดในประเทศไทย บรรยากาศในการทำงานที่ดีจะมีส่วนผลักดันให้ผลงานออกมาดี จะต้องมีความสามัคคีและร่วมมือของทุกภาคส่วน เป็นไปตามบริบทสถานศึกษาระบบนานาชาติ ควรมีสภาพแวดล้อมที่โล่ง โปร่ง ไม่แออัด บรรยากาศการทำงานควรเป็นแบบอบอุ่น เอื้อเพื่อ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

3.2 การเสริมสร้างความเต็มใจอุทิศตน เสียสละแรงกาย แรงใจเพื่อพัฒนาองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อมในโรงเรียนนานาชาติภาคใต้ ควรประกอบด้วย การมีคุณธรรม และจริยธรรม รวมถึงมีจรรยาบรรณในการทำงาน เป็นแบบอย่างในด้านทัศนคติที่ดีต่อองค์กร สร้างทีมที่ดี ให้ขวัญและกำลังใจ ความรับผิดชอบมีวินัย ซื่อสัตย์และมีคุณธรรม Give and Take คือการไม่เอาเปรียบซึ่งกันและกันทั้งสองฝ่าย

3.3 การสร้างความเชื่อมั่น ยอมรับค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กรโรงเรียนนานาชาติภาคใต้ควรเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง พร้อมทั้งจะเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ เพื่อทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร สถานศึกษาต้องสร้างความเชื่อมั่นในเชิงประจักษ์ และมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ศึกษา ค้นคว้าความต้องการของชุมชนในภาคใต้ หากองค์กรมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจอุทิศตน เสียสละแรงกายแรงใจเพื่อพัฒนาองค์กรแล้ว บุคลากรย่อมมีความเชื่อมั่นและยอมรับค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร

3.4 การมีส่วนร่วมเป็นหนึ่งเดียวและยกย่องให้เกียรติซึ่งเป็นสิ่งสำคัญของสังคมพหุวัฒนธรรมเพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนนานาชาติภาคใต้มีความเต็มใจเพื่อความสำเร็จขององค์กรและกล่าวถึงองค์กรในทางบวก ทำงานด้วยความผูกพันมีส่วนสำคัญมากต่อการปฏิบัติงาน คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง ให้ความเสมอภาค และให้เกียรติ ไม่ว่าจะดำรงอยู่ในตำแหน่งใดก็ตาม มีการประชุมชี้แจงสร้างแรงบันดาลใจในองค์กรมีการประชาสัมพันธ์ สร้างความเป็นเอกภาพและภาพลักษณ์ให้เป็นที่ประจักษ์ต่อสายตาศาบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา จัดกิจกรรมเสริมพลังทางบวกอย่างสม่ำเสมอจัดอบรมเกี่ยวกับวัฒนธรรมที่หลากหลาย

3.5 การสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยบุคลากรสมัครใจและเต็มใจอยู่กับองค์กรแม้ได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่นหรือแม้ยามภาวะวิกฤตในโรงเรียนนานาชาติภาคใต้ ดูแลบุคลากรด้วยความเป็นธรรม ดูแลเรื่องสวัสดิการ ทำให้บุคลากรรู้สึกมั่นคงในชีวิตการทำงานและครอบครัว ทำให้บุคลากรรู้สึกผูกพันต่อองค์กร สร้างวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนขององค์กรในด้านความจงรักภักดี และให้ความใส่ใจในทุกรายละเอียด

ข้อเสนอแนะการธำรงรักษาบุคลากร (Personal Maintenance) ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียนนานาชาติภาคใต้ ควรให้ขวัญและกำลังใจ บุคลากรจะรับรู้ถึงสิ่งที่

ได้รับก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ตามพื้นเพของชาวใต้มีความรักพวกพ้อง ดังนั้นควรดูแลเอาใจใส่บุคลากรทุกคนที่อยู่ในองค์กรนั้น ๆ ให้ทั่วถึงตั้งแต่ ยาม แม่บ้าน พนักงานทุกคน ครู ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องรวมไปถึงนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนที่อยู่อาศัยในบริเวณที่ตั้งของสถานศึกษา ส่งเสริมด้าน personal wellbeing ให้แก่บุคลากร ให้ตามความต้องการเป็นรายบุคคล เสริมสร้าง ส่งเสริม สนับสนุน และปรับปรุงให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่เคารพให้เกียรติยกย่องเพื่อนร่วมงานเพื่อแสดงว่ามีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแนบแน่น

อภิปรายผล

งานวิจัยเรื่อง “การธำรงรักษามูลค่าบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียนนานาชาติภาคใต้” ผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของ อนุพงษ์ หมื่นชัยยะ ที่กล่าวว่าความสามารถขององค์กรที่จะรักษามูลค่าบุคลากรให้คงอยู่ปฏิบัติงานกับองค์กรให้ยาวนานที่สุด คือการสร้างแรงจูงใจเช่นผลตอบแทนที่เหมาะสมแก่บุคลากร (อนุพงษ์ หมื่นชัยยะ, 2561) และยังสอดคล้องกับผลวิจัยของ เสกสรรค์ เมฆไตรรัตน์ ที่กล่าวว่า การจูงใจ ให้ขวัญและกำลังใจรวมทั้งผลตอบแทน รายได้และสวัสดิการจะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร (เสกสรรค์ เมฆไตรรัตน์, 2550) ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. การธำรงรักษามูลค่าบุคลากรในโรงเรียนนานาชาติภาคใต้ พบว่า ระดับการปฏิบัติตามกระบวนการธำรงรักษามูลค่าบุคลากรในโรงเรียนนานาชาติภาคใต้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจูงใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านวินัยและการลงโทษ ส่วนด้านการบริหารค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนเอกชนประเภทนานาชาติ เป็นที่สนใจของคนทำงานยุคใหม่ที่ต้องการความท้าทายในงาน และความชัดเจนในสิ่งที่ทำได้และทำไม่ได้ในรูปแบบของวินัยและบทลงโทษเพราะโรงเรียนเอกชนประเภทนานาชาติจะมีค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีความยุติธรรมกับการสนับสนุน ส่งเสริมและจูงใจเพื่อให้บุคลากรต้องการอยู่ทำงานไปนาน ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญญาภา ปกิระสัง ที่กล่าวไว้ว่าการให้การสนับสนุน พิจารณาความดีความชอบ (Promotion) การจูงใจด้วยการให้รางวัล (Reward) เป็นการธำรงรักษามูลค่าบุคลากรให้อยู่ในองค์กรอย่างยืนยาว (บุญญาภา ปกิระสัง, 2559) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รอฮานี หิหมิหน๊ะ ศึกษาวิจัยเรื่องผลกระทบของแรงจูงใจในการทำงานต่อผลปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในด้านความสำเร็จของงาน (รอฮานี หิหมิหน๊ะ, 2559) และยังสอดคล้องกับ รัชนิพร ไชยมิ่ง ซึ่งศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการคงอยู่ในงานของอาจารย์วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ผลการศึกษาสรุปว่าองค์ประกอบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการคงอยู่ในงานของอาจารย์วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีจำนวน 7 องค์ประกอบ 60 ตัวแปร ตัวแปรร่วมกันได้ร้อยละ 74.01

ประกอบด้วย 1) ด้านการนำองค์กรของผู้บริหาร มี 17 ตัวแปร 2) ด้านผลตอบแทนและความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน มี 16 ตัวแปร 3) ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร มี 8 ตัวแปร 4) ด้านลักษณะงานและการทำงาน มี 6 ตัวแปร 5) ด้านสภาพแวดล้อมและทรัพยากรที่เอื้อต่อการทำงาน มี 6 ตัวแปร 6) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการดำรงชีวิต มี 4 ตัวแปร และ 7) ด้านทักษะการทำงานและสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน มี 3 ตัวแปร ด้านกลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการคงอยู่ในงานของอาจารย์วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีจำนวนรวม 11 กลยุทธ์ 42 แนวปฏิบัติ โดยเฉพาะกลยุทธ์ด้านการเสริมสร้างค่านิยม/วัฒนธรรมองค์กร โดยเน้นคุณธรรม จริยธรรม และสร้างแรงจูงใจให้เกิดความภักดีต่อองค์กร มีจำนวน 2 กลยุทธ์ 8 แนวปฏิบัติ (รัชนิพร ไชยมิ่ง, 2558)

2. การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงเรียนนานาชาติภาคใต้ พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงเรียนนานาชาติภาคใต้ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจ อุทิศตนให้กับองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรและการยกย่องให้เกียรติ ส่วนด้านสภาพและบรรยากาศการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้เพราะโรงเรียนเอกชนประเภทนานาชาติจะเป็นองค์กรที่สนับสนุนบุคลากรทุกด้านเพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กรมากที่สุด ซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีความเต็มใจ อุทิศตนให้กับองค์กร และยินดีมีส่วนร่วมเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรโดยเฉพาะการได้รับการยกย่องให้เกียรติจากผู้บริหารทั้งชาวไทยและต่างชาติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Solomon Markos ที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของพนักงานเป็นส่วนสำคัญที่สุดของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หากการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้รับการจัดการอย่างเหมาะสม พนักงานก็จะขาดความมั่นใจและขาดความเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมในงาน ตรงข้ามพนักงานที่ได้รับการเห็นคุณค่าจากองค์กรจะมีความเต็มใจอุทิศตนให้กับองค์กร เช่น ความพึงพอใจในงาน ความมุ่งมั่น และพฤติกรรมการเป็นพลเมืองขององค์กร รวมทั้งการมีส่วนร่วมของพนักงานเป็นตัวทำนวยที่แข็งแกร่งขององค์กรในเชิงบวกด้านประสิทธิภาพการทำงานแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนถึงความสัมพันธ์แบบสองทางระหว่างนายจ้างและลูกจ้างนั่นคือความพึงพอใจในงาน ความมุ่งมั่นของพนักงาน และพฤติกรรมการเป็นพลเมืองขององค์กร การมีส่วนร่วมทำให้พนักงานมีความผูกพันทางอารมณ์กับองค์กรอย่างมากและพนักงานจะทำงานด้วยความกระตือรือร้นเพื่อความสำเร็จของนายจ้างหรือองค์กรเพราะนั่นคือความสำเร็จของพนักงานด้วยเช่นกัน (Solomon Markos, 2010) และยังสอดคล้องกับ Robert J. Vance ที่กล่าวว่าความผูกพันมีผลต่อองค์กรมาก คือ เมื่อบุคคลมีความผูกพัน มีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร ได้รับการยกย่องให้เกียรติก็จะเต็มใจ พร้อมอุทิศตนให้กับองค์กร เพราะเขาจะมีความเชื่อมั่นในองค์กรและเมื่อเขามีความเชื่อมั่นต่อองค์กรแล้วเขาก็จะมีความสุขกับการทำงานให้กับองค์กร จะไม่มีความคิดที่จะเปลี่ยนแปลงหรือย้ายไปทำงานที่อื่น ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล คือ ผู้มีความผูกพันอันแท้จริงต่อจุดมุ่งหมายและคุณค่า

องค์กรจะแสดงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เต็มใจอุทิศตนให้กับองค์กร มีส่วนร่วมเป็นหนึ่งในเดียวกับองค์กร และยกย่องให้เกียรติองค์กรเสมอตามหลัก 3-5 คือ บุคคลที่มีส่วนร่วม Stay มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร Say สนับสนุนองค์กรคือ คิดบวกกับเพื่อนร่วมงานและวิจารณ์อย่างสร้างสรรค์ Strive ใช้ความพยายามเป็นพิเศษและมีส่วนร่วมในพฤติกรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร (Robert J. Vance, 2006) และยังสอดคล้องกับ นภาพรรณ ธนะแก้ว ที่ศึกษาสภาพและแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 ศึกษาระดับความผูกพันในองค์กร 3 ด้าน คือ การยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจ ท่วมเท เสียสละเวลาให้กับองค์กร และด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า ผลวิจัยโดยภาพรวมอยู่ระดับมาก (นภาพรรณ ธนะแก้ว, 2562) และยังสอดคล้องกับ อัญชนา คำสออด ศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่าด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร มีระดับความผูกพันต่อโรงเรียนอยู่ในระดับมาก และรายชื่ออยู่ในระดับปานกลางถึงมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ใน 3 อันดับแรก คือ ครูอยากอยู่ทำงานที่โรงเรียนนานเท่าที่เป็นไปได้ หากมีใครกล่าวหาหรือพูดจาถึงโรงเรียนด้านเสียหายครูจะชี้แจงในทางที่ดีแก่โรงเรียน และครูรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (อัญชนา คำสออด, 2559) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑิชา เป้าบุญปรุง เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พบว่า ปัจจัยด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมาก (มณฑิชา เป้าบุญปรุง, 2558)

3. การธำรงรักษาบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียนนานาชาติภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า มีจำนวน 4 ตัวแปร คือ ด้านการจูงใจ (T1) ด้านการบริหารค่าตอบแทน (T2) ด้านบุคลากรสัมพันธ์ (T4) และด้านวินัยและการลงโทษ (T5) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (T3) ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน (T6) และด้านการย้ายและการแทนที่ (T7) ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และตัวแปรพยากรณ์ ทั้ง 7 ด้านร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงเรียนนานาชาติภาคใต้ รวมได้ร้อยละ 60.09 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์มีค่า 0.30756 ทั้งนี้เนื่องจากการจูงใจด้วยวิธีการต่าง ๆ ของสถานศึกษาเอกชน โดยเฉพาะด้านการบริหารค่าตอบแทนที่เป็นธรรม รายได้ทีที่เพียงพอจนเจือจรรอบครัวจะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรและอยู่องค์กรอย่างยาวนาน โดยเฉพาะความชัดเจนของเกณฑ์การลงโทษที่ยึดธรรมตามระเบียบวินัยที่ระบุไว้ และทั้งนี้เพราะความมั่นใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับบุคลากรและบุคลากรกับผู้บริหารในองค์กรเพราะหากมีความสัมพันธ์ที่ดี ค่าตอบแทนดี จะเป็นแรงจูงใจให้เกิดความ

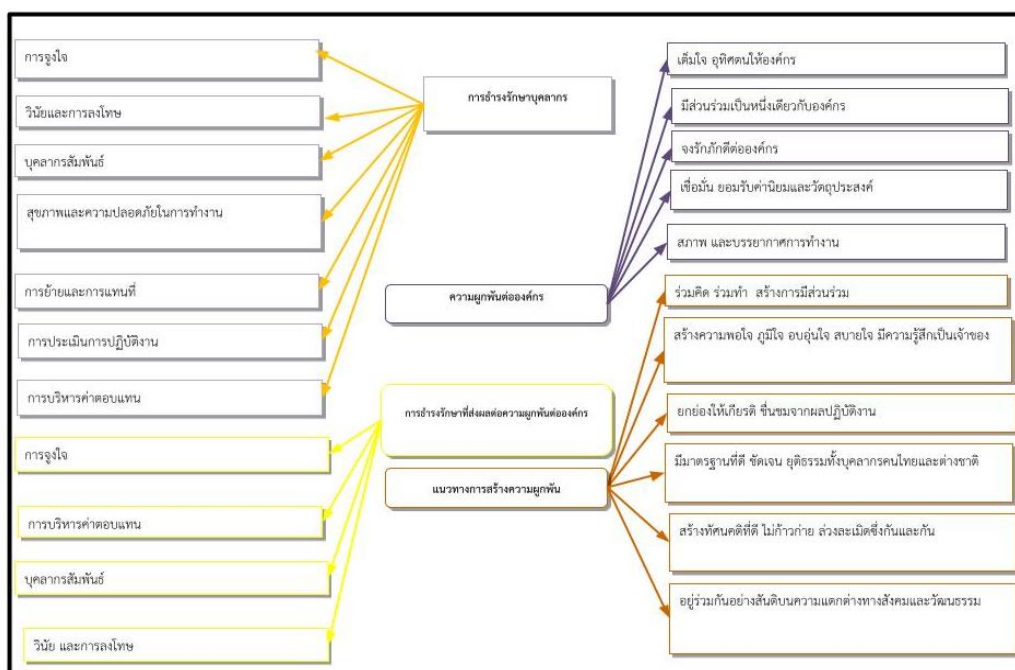
ผูกพันต่อองค์กรและจะนำมาซึ่งความสุขและความสมดุลของชีวิต สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนสินี รื่นนุสาน ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ

1) ปัจจัยด้านบุคคล มีองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ คือ ด้านภาระ ครอบครัวยุ ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความผูกพันในงานของครูส่งผลต่อ ด้านความสมดุลการมีชีวิตส่วนตัวกับการทำงานกับด้านตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายส่งผลต่อการ คงอยู่ของครูโรงเรียนประจำและด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน 2) ปัจจัยด้านพึงพอใจ ในงานมีองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ คือ ด้านลักษณะงานส่งผลต่อ การคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำด้านความผูกพันในงานของครู และส่งผลต่อด้านการยึดมั่น อุดมการณ์ในการทำงาน และปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานด้านภาระงาน ส่งผลต่อการคงอยู่ ของครูโรงเรียนประจำ ด้านความสมดุลการมีชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน 3) ปัจจัยด้านองค์กร ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำทั้ง 3 ด้าน ด้านที่ส่งผลต่อผลคือด้านวัฒนธรรม องค์กร ส่งผลด้านความผูกพันในงานของครูมากที่สุด และด้านความสมดุลการมีชีวิตส่วนตัว กับการทำงาน และด้านการยึดมั่นอุดมการณ์ในการทำงาน เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยทั้งสามด้าน พบว่า ปัจจัยด้านองค์กรด้านวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำมากที่สุด ซึ่งหมายความว่า ครูที่มีความพึงพอใจด้านวัฒนธรรมองค์กรมาก จะส่งผลต่อการคงอยู่ ของครูโรงเรียนประจำมาก (รัตนสินี รื่นนุสาน, 2560) ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับ อนุพงษ์ หมื่นชัยยะ ที่ได้ศึกษาความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการดำรงรักษาบุคลากรระดับ ปฏิบัติการของโรงแรม 4 ดาว ในจังหวัดภูเก็ต พบว่าค่าสัมประสิทธิ์ พยากรณ์ (R²) มีค่าเท่ากับ .287 และตัวแปร ที่มีอิทธิพลต่อการดำรงรักษาบุคลากรพบว่า มี 3 ตัวแปร คือ 1) ความเชื่อมั่น ยอมรับและปฏิบัติตามเป้าหมายของโรงเรียน 2) ความเต็มใจที่จะปฏิบัติเพื่อองค์กร และ 3) ความ ปรารถนาที่จะรักษาการเป็นสมาชิกในองค์กร ผู้วิจัยมีความเห็นว่างานบริการในโรงแรมมีส่วน คล้ายกับงานในโรงเรียนเอกชนเพราะผู้ปกครองที่ยอมจ่ายเงินค่าธรรมการศึกษาสูงนั้นก็แสดง ว่าผู้ปกครองต้องการการบริการที่ดีที่สุดในทุกด้านของการศึกษา (อนุพงษ์ หมื่นชัยยะ, 2561) สอดคล้องกับ อนงค์ศิริ โจนโสดม ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัด องค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก มากไปหาน้อยตามลำดับ คือ ด้านความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรและด้านความปรารถนาที่จะรักษา สมาชิกภาพขององค์กรไว้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูให้ความสำคัญกับโรงเรียนเปรียบเสมือนบ้าน ของตนเอง มีการปกป้องชื่อเสียงให้กับโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญครูปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จของโรงเรียนและเต็มใจทำหน้าที่เพื่อให้โรงเรียนประสบ ความสำเร็จ (อนงค์ศิริ โจนโสดม, 2561) ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับ มั่นเดย์ สเตียร์ และพอดเตอร์

กล่าวถึง องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ประการ คือความเชื่อและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีความเต็มใจความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (Mowday, R. T., & Steers, R. M., 1983)

สรุป/องค์ความรู้ใหม่

โรงเรียนเอกชนในระบบ ประเภทนานาชาติประกอบด้วยบุคคลที่มาจากหลากหลายเชื้อชาติและหลากหลายวัฒนธรรม การบริหารจัดการบุคคลในองค์กรจึงมีลักษณะการผสมผสานระหว่างวัฒนธรรมตะวันตกและวัฒนธรรมตะวันออก สรุปเป็นองค์ความรู้ได้ตามแผนภาพดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยการดำรงรักษาบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรนี้ที่ค้นพบว่า มี 4 ตัวแปรสำคัญ คือ การจูงใจ การบริหารค่าตอบแทน บุคลากรสัมพันธ์ และวินัยและการลงโทษ ไปออกแบบสร้างแผนการดำรงรักษาบุคลากรในองค์กรเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

2. บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนเอกชน ควรให้ความสนใจในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพ พร้อมรับการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน ตระหนักถึงความสำคัญกับความสำเร็จตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของโรงเรียน

3. ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรสนับสนุนและจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพเพื่อนำความรู้มาใช้ในการเกิดประโยชน์ต่อตนเองและองค์กร

4. โรงเรียนเอกชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรนำผลการปฏิบัติงานมาปรับปรุงพัฒนาและวางแผนการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงบริบทของภูมิภาคที่โรงเรียนตั้งอยู่

5. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ศึกษาธิการจังหวัดภาคต่าง ๆ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมและอบรมพัฒนาเจ้าหน้าที่ให้มีความรู้ เกี่ยวกับการศึกษานานาชาติอย่างแท้จริง

6. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ศึกษาธิการจังหวัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรจัดกิจกรรม สร้างความสัมพันธ์ มีการทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดี ลดการประกวดแข่งขัน ส่งเสริมการทำงานร่วมกันของบุคลากรในโรงเรียน และต่างโรงเรียนเพื่อประโยชน์ของผู้เรียนในระบบการศึกษานานาชาติ

7. ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรักความผูกพันต่อองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อลดภาระด้านการศึกษาของรัฐ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนและผลประกอบการของโรงเรียนเอกชน

2. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการเป็นผู้นำการศึกษานานาชาติ

3. ควรทำการวิจัยแบบผสมผสาน เพื่อหาแนวทางส่งเสริมองค์ความรู้ภาษาและวัฒนธรรมที่เหมาะสมกับองค์กรพัฒนา กรณีศึกษาโรงเรียนนานาชาติภาคใต้

4. ควรศึกษาการสร้างคุณภาพชีวิตและสร้างความสุขในการทำงานบนฐานของความแตกต่างในสังคมและความหลากหลายของวัฒนธรรมในยุคดิจิทัล

เอกสารอ้างอิง

- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นภาพรณ ณะแก้ว. (2562). สภาพและแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4. ใน ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.

- บุญญาภา ปกิระสัง. (2559). แนวทางการสรรหาคัดเลือกและดำรงรักษาครูชาวต่างชาติของโรงเรียนนานาชาติในเขตกรุงเทพมหานคร. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์: แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อความสำเร็จได้เปรียบทางการแข่งขัน. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- มณฑิชา เป้าบุญบุรุษ. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร, 11(1), 99-112.
- รอฮานี หีมมิหน๊ะ. (2559). ผลกระทบของแรงจูงใจในการทำงานต่อผลปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ใน วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รัชนิพร ไชยมิ่ง. (2558). การพัฒนากลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการคงอยู่ในงานของอาจารย์ผู้มีการศึกษาระดับปริญญาเอก วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. วารสารการพยาบาลและการศึกษา, 8(4), 94-95.
- รัตนสินี รื่นนุสาน. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสกสรร เมฆไตรรัตน์. (2550). การศึกษาการดำรงรักษาพนักงานที่มีศักยภาพสูงโดยใช้กลยุทธ์การบริหารค่าตอบแทน กรณีศึกษา บริษัท เอฟเอ็มพี กรุ๊ป (ประเทศไทย) ชลบุรี. ใน การศึกษาอิสระการจัดการมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อนงค์ศิริ โรจนโสดม. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อนุพงษ์ หมื่นชัยยะ. (2561). แนวทางการดำรงรักษานักวิชาการระดับปฏิบัติการของโรงแรม 4 ดาว ในจังหวัดภูเก็ต. ใน วิทยานิพนธ์หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยวและบริการแบบบูรณาการ. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อัญญา คำสอด. (2559). เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา ชลบุรี.
- Mowday, R.T., & Steers, R.M. (1983). Employee organization linkages: The psychology of commitment, Absenteeism, and turnover. New York: Academic Press.
- Robert J. Vance. (2006). Employee Engagement and Commitment SHRM Foundation. Printed in the United States of America.

Solomon Markos. (2010). Employee Engagement: The Key to Improving Performance. International Journal of Business and Management, 5(12), 89-94.