



การเปรียบเทียบสาเหตุและผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

A COMPARISON OF CAUSE AND EFFECT OF TEACHER'S TRANSFER
UNDER THE AUTHORITY OF THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE
AREA OFFICE NAKHON RATCHASIMA

นพกุล ปุคคิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2564

การเปรียบเทียบสาเหตุและผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

A COMPARISON OF CAUSE AND EFFECT OF TEACHER'S TRANSFER
UNDER THE AUTHORITY OF THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE
AREA OFFICE NAKHON RATCHASIMA



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF EDUCATION
(Educational Administration)
Faculty of Education, Srinakharinwirot University
2021
Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

การเปรียบเทียบสาเหตุและผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

ของ

นพกุล ปุคคิต

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

ที่ปรึกษาหลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนาคดล)

ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โยธิน ศรีโสภา)

กรรมการ

(อาจารย์ เวื่อเอก ดร.อภิธิ์ ทรงบัณฑิตย์)

ชื่อเรื่อง	การเปรียบเทียบสาเหตุและผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา
ผู้วิจัย	นพกุล ปุคิลิต
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2564
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทวีศิลป์ กุลณาดล

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์ เพื่อเปรียบเทียบสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน และเพื่อเปรียบเทียบผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ปีการศึกษา 2563 จำนวน 346 คน ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียน แล้วจึงทำการสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีจับสลากเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ได้ค่าความเชื่อมั่นของสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู เท่ากับ .98 และค่าความเชื่อมั่นของผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู เท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุคูณ (MANOVA) ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุและผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู อยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลการวิเคราะห์สถิติ Box's test ให้ค่า $p\text{-value}=.095$ ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น และเมื่อพิจารณาสถิติในการทดสอบ MANOVA พบว่า สถิติ Pillai's Trace มีค่า $p\text{-value} = .006$, Wilks' Lambda มีค่า $p\text{-value} = .006$, Hotelling's Trace มีค่า $p\text{-value} = .006$ และ Roy's Largest root มีค่า $p\text{-value} = .001$ ตามข้อตกลงเบื้องต้น จากผลการทดสอบสมมติฐานดังกล่าวนี้ พิจารณารวมกันทุกตัวแปร จะมีความแตกต่างกันตามระดับของตัวแปรอิสระ พบว่า ค่า $p\text{-value}$ มีค่าน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญ .05 จึงนำไปสู่การเปรียบเทียบรายคู่ ซึ่งพบว่า สาเหตุการย้ายของข้าราชการครู ในโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ และโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ แตกต่างกัน และผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู ในโรงเรียนขนาดเล็กกับขนาดใหญ่พิเศษเท่านั้นที่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การย้ายของข้าราชการครู, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

Title	A COMPARISON OF CAUSE AND EFFECT OF TEACHER'S TRANSFER UNDER THE AUTHORITY OF THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE NAKHON RATCHASIMA
Author	NOBPAKUL PUKALIT
Degree	MASTER OF EDUCATION
Academic Year	2021
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Taweasil Koolnaphadol

The purposes of this research are to compare the transfers of government teachers in secondary schools of different sizes under the authority of the Secondary Educational Service Area Office, Nakhon Ratchasima; and to compare the effects of the transfers of government teachers in schools of different sizes under the authority of the Secondary Educational Service Area Office, Nakhon Ratchasima. This research was conducted on a sample of 346 teachers teaching in the 2020 academic year at secondary schools under the authority of the Secondary Educational Service Area Office, Nakhon Ratchasima. The participants were selected by using a stratified random sampling method based on the school sizes and then simple random sampling was performed by drawing lots to obtain the specified number of samples. The tool employed in this research was a five-level estimation scale questionnaire with an accuracy rate between 0.80-1.00; and the reliability rate of the causes of the transfers of government teachers was at .98 and the reliability rate of effects of the transfers of government teachers was at .96. The statistics used in the data analysis were mean, standard deviation and multivariate analysis of variance (MANOVA). The results showed the causes and effects of the transfers of government teachers were at a high level in all aspects. The result of Box's test statistical analysis was $p\text{-value}=.095$, which was in accordance with the preliminary agreement. Considering the statistical results of the MANOVA test, Pillai's Trace was $p\text{-value} = .006$, Wilks' Lambda was $p\text{-value} = .006$, Hotelling's Trace was $p\text{-value} = .006$ and Roy's Largest root was $p\text{-value} = .001$. These results were in accordance with the preliminary agreement. Regarding the test results of the research hypothesis, the differences were according to the level of independent variables, and measured by $p\text{-value}$ was less than a significant level of .05, which led to a pairwise comparison. The comparisons demonstrated that the causes of the transfers of government teachers in small and extra-large schools; and the causes of the transfers of government teachers in medium and extra-large schools were both different. However, the effects of the transfers of government teachers were only different in comparison to small and extra-large schools.

Keyword : Teacher transfers, Secondary Educational Service Area Office Nakhon Ratchasima

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์และความกรุณาเป็นอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนาคด อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือในด้านการให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อปริญญานิพนธ์รวมถึงการตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่และให้กำลังใจในการทำงานวิจัยฉบับนี้เป็นอย่างดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โยธิน ศรีโสภณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนาคด อาจารย์ เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศมภ์ ภูติอริยวัฒน์ คณะกรรมการพิจารณาและสอบเค้าโครงปริญญานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการจัดทำปริญญานิพนธ์ให้ถูกต้องและมีคุณภาพตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.อิทธิพัฒน์ สุวทันพรกุล อาจารย์ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศมภ์ ภูติอริยวัฒน์ อาจารย์ ดร.สมบุญ บุรศิริรักษ์ อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ดร.มะลิวัน มาเห่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ดร.สุธาสินี สว่างศรี ผู้อำนวยการโรงเรียนสมเด็จพระธีรญาณมุนี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ที่ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และขอขอบพระคุณครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้ให้เป็นที่ยอมรับ

สุดท้ายขอขอบคุณเพื่อนร่วมรุ่นปริญญาโท มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อนครูที่ทำงานร่วมกันในโรงเรียน ทุกคนในครอบครัว ซึ่งมีสนับสนุน ให้คำปรึกษาและแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ เป็นกำลังใจอย่างดีต่อการทำงานวิจัยให้ประสบความสำเร็จ

คุณค่าและประโยชน์จากการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบเพื่อพัฒนาการศึกษา และนอกเหนือจากนั้นขอขอบเป็นเครื่องบูชาคุณบิดามารดา และครูบาอาจารย์ทุกท่านผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้กับผู้วิจัยตลอดมา

นพกุล ปุคคิต

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวคิดการวิจัย	8
สมมติฐานการวิจัย.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
1. สภาพทั่วไปและการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา	11
1.1 สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา	11
1.2 อำนาจหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา	11
1.3 ทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา.....	13

1.4 จุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา	14
2. การย้ายของข้าราชการครู.....	15
2.1 แนวคิด ทฤษฎี ความหมาย ความสำคัญ และขอบข่ายการบริหารงานบุคคล.....	15
ความหมายของการบริหารงานบุคคล.....	17
ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล	19
ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล	21
2.2 ความหมายของการย้ายของข้าราชการครู.....	21
2.3 หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายของข้าราชการครู.....	22
3. แนวคิดเกี่ยวกับสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู.....	27
3.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	27
องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน	29
3.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	31
3.3 สาเหตุการย้ายของข้าราชการครู	32
4. ผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู	33
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	34
5.1 งานวิจัยในประเทศ.....	34
5.2 งานวิจัยต่างประเทศ.....	36
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	40
1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	40
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	41
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล	42
4. การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	44

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	45
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการครู	45
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุการย้ายและผลกระทบ จากการย้ายของข้าราชการครู	48
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย	58
บทที่ 5 สรุปผลและอภิปรายผล	64
สรุปผลการวิจัย	64
อภิปรายผล	67
ข้อเสนอแนะ	70
บรรณานุกรม	71
ภาคผนวก.....	76
ภาคผนวก ก รายชื่อสถานศึกษาที่ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลการวิจัย	77
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	79
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	81
ภาคผนวก ง หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญและขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย	89
ประวัติผู้เขียน.....	93

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครราชสีมา ปีการศึกษา 2563.....	46
ตาราง 2 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู ด้านการทำงาน (ด้าน ผู้บริหาร) ในรายชื่อ	49
ตาราง 3 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู ด้านการทำงาน (ด้านเพื่อน ร่วมงาน) ในรายชื่อ.....	49
ตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู ด้านการทำงาน (ด้านภาระ งาน) ในรายชื่อ.....	50
ตาราง 5 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู ด้านการทำงาน (ด้าน สภาพแวดล้อม) ในรายชื่อ	51
ตาราง 6 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู ด้านเหตุผลส่วนตัว (ด้าน ครอบครัว) ในรายชื่อ	52
ตาราง 7 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู ด้านเหตุผลส่วนตัว (ด้าน สุขภาพ) ในรายชื่อ	52
ตาราง 8 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู ด้านเหตุผลส่วนตัว (ด้าน ค่าใช้จ่าย) ในรายชื่อ.....	53
ตาราง 9 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู ในภาพรวม	54
ตาราง 10 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู ด้านการจัดการ เรียนการสอน ในรายชื่อ	55
ตาราง 11 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู ด้านการบริหาร จัดการของโรงเรียน ในรายชื่อ.....	56
ตาราง 12 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู ด้านครูผู้สอน ใน รายชื่อ	56

ตาราง 13 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู ด้านประสิทธิภาพ ของนักเรียน ในรายข้อ	57
ตาราง 14 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู ในภาพรวม.....	57
ตาราง 15 ขนาดของโรงเรียน สาเหตุการย้ายของข้าราชการครู ผลกระทบจากการย้ายของ ข้าราชการครู	58
ตาราง 16 การวิเคราะห์สถิติ Box's test.....	59
ตาราง 17 ค่าสถิติทดสอบในการวิเคราะห์ MANOVA	60
ตาราง 18 ค่าสถิติทดสอบในการวิเคราะห์ ANOVA	61
ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่	62



สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย	9
--------------------------------------	---



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีค่ายิ่งของสังคมและประเทศชาติ ประเทศใดที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูงและสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์แล้ว ประเทศนั้นก็จะเจริญก้าวหน้า มีความมั่งคั่งและมั่นคงทั้งในทางเศรษฐกิจ การเมืองและทางสังคมแต่ถ้าหากประเทศใดขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าหรือไม่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติได้ ประเทศก็พัฒนาไปได้น้อย ความเจริญหรือความล้าหลังของประเทศจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดการพัฒนา (กรรณิการ์ สุวรรณศรี, 2556, น. 1) ทรัพยากรมนุษย์นั้นถือว่าเป็นทรัพยากรสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ด้วยสภาพแวดล้อมและปัญหาที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ในปัจจุบันองค์กรต้องมีการปรับตัวและให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์มากยิ่งขึ้น ทรัพยากรมนุษย์จึงเปรียบเหมือนตัวกำหนดความสำเร็จขององค์กรตัวหนึ่ง ซึ่งหากผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ย่อมทำให้องค์กรมีความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงและสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพเนื่องจากมีความพร้อม (ปริยกร อรุณจินดาตระกูล, 2561, น. 14)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ระบุไว้ในมาตรา 52 ระบุว่า ให้กระทรวงส่งเสริมกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานงานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตครูและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, น. 30) อีกทั้ง “ครู” เป็นบุคคลที่สำคัญอย่างยิ่งต่อภารกิจในการพัฒนาเยาวชนของชาติ โดยครูนอกจากจะต้องมีจิตวิญญาณของความเป็นครูแล้ว ครูยังต้องเป็นผู้ทรงความรู้ในเนื้อหาที่ต้องถ่ายทอดสู่ผู้เรียน และครูยังต้องจัดการเรียนการสอนได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ครูจะต้องพัฒนาศิษย์ให้มีทักษะการเรียนรู้ด้วย นโยบายรัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการปฏิรูปครู โดยยกฐานะให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง เนื่องจาก “ครู” เป็นฟันเฟืองหลักในการขับเคลื่อนนโยบายทางด้านการศึกษาของประเทศ และนับเป็นผู้มีบทบาทในการสนับสนุน ส่งเสริม และ

พัฒนา รวมถึงการให้การศึกษาที่มีคุณภาพแก่ผู้เรียน สอนให้ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์ รู้จักคิด เป็น แก้ปัญหาเป็น เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคม การพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อให้ได้ครูที่เป็น บุคลากรวิชาชีพจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยจะต้องเริ่มต้นตั้งแต่การปรับปรุงระบบการผลิตครู เพื่อให้การผลิตครูสอดคล้องกับสภาพความต้องการ ความจำเป็นทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ โดยการพัฒนานหลักสูตรการผลิตครูรุ่นใหม่ให้เข้มข้นในศาสตร์ที่สอนและหลากหลายในวิธีการสอน เพื่อให้ได้ครูที่มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลต่อนักเรียน สังคม และประเทศชาติสืบไป (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560ก, น. 3)

ปัจจุบันการจัดการศึกษาประสบกับปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้าน ปริมาณและคุณภาพ จากการวางแผนที่ขาดการปฏิบัติกิจกรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ เหมาะสม และขาดการประเมินผลที่ดีและต่อเนื่อง ปัญหาจากการสรรหาบุคลากรโดยบุคลากรที่ ได้ไม่ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา ปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ตรงความ ต้องการของบุคลากร รวมทั้งขาดกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีแบบแผน (อัจฉรา พัฒนาศิริรักษ์, 2556, ออนไลน์) และอีกสาเหตุหนึ่งของการขาดแคลนครู มาจากการย้าย สถานศึกษา ซึ่งสภาพปัญหาดังกล่าว แม้จะได้มีมาตรการในกระบวนการสรรหาและการอํารง รักษาบุคลากรในสังกัดหลายวิธี และหลายรูปแบบ เช่น การบรรจุข้าราชการครูจากลูกจ้างในสังกัด หรือจากผู้มีภูมิลํานาในเขตพื้นที่เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่สอน ลดจำนวนการย้าย แต่แนวโน้ม ข้าราชการครูขอย้าย ยังคงมีมากขึ้นในทุกครั้งที่ถึงกำหนดการส่งคำร้องขอย้ายประจำปีของ ข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 นอกจากนี้มีความยุ่งยากในการจัด การศึกษาภาคบังคับให้เกิดความทั่วถึงด้านสภาพพื้นที่และปัจจัยอื่น ๆ จึงจำเป็นต้องจัดการศึกษา ด้วยรูปแบบนวัตกรรมหรือกลยุทธ์การดำเนินการที่เหมาะสมกับการประกันโอกาสและสร้างความ เสมอภาคทางการศึกษาให้เกิดความทั่วถึงต่อเนื่องและเหมาะสมกับพื้นที่แล้ว ยังประสบกับปัญหา การขาดแคลนครูจากการย้าย (วิไลรัตน์ คันธาวุฒน์, 2550, น. 4)

การเปลี่ยนครูบ่อย ทำให้โรงเรียนเสียโอกาสในหลายด้าน เช่น ต้นทุนที่ใช้ไปในการ พัฒนาครู ต้นทุนที่ต้องเสียไปในการพัฒนาครูใหม่ ความรู้สะสมที่ขาดหายไปกับครูเก่า สำหรับคน ใหม่ โรงเรียนมีความเสี่ยงในการศึกษาพฤติกรรมของครูที่มีต่อเด็ก ทำให้นักเรียนไม่มีความ ต่อเนื่องในการเรียนการสอน ล้วนเป็นผลเสียจากการเปลี่ยนครูทั้งสิ้น (นิดา แก้วสว่าง และ รุ่งชัช ดาพร เวหะชาติ, 2562, น. 53-70) อีกทั้งภาวะการขาดแคลนครูทั้งในภาพรวมในบางเขตพื้นที่เป็น ปัญหาหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐานดังที่มีการยืนยันในการประชุมปฏิบัติการ “แนวทางการพัฒนาการศึกษาของ

ชาติ” ซึ่งนายกรัฐมนตรีเป็นประธานเมื่อวันที่ 25-26 กุมภาพันธ์ 2548 ณ จังหวัดขอนแก่นไว้ว่า “ปัญหาการขาดแคลนครูสายปฏิบัติการสอนมีมาอย่างต่อเนื่องซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพ การเรียนการสอนและคุณภาพของนักเรียน” (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2548, น. 26) ผลกระทบจากการขาดแคลนครูเป็นปัญหาที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน ตระหนักดีในความสำคัญของครูผู้สอนที่เป็นปัจจัยสำคัญต่อคุณภาพผู้เรียนที่เชื่อมโยงสู่ การได้กำลังคน ที่มีศักยภาพทั้งทางด้านจิตใจให้เป็นคนดี มีคุณธรรม มีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคม ส่วนรวม และมีพื้นฐานความรู้ที่ดีในการพัฒนาตนเองและประเทศให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของ เทคโนโลยีและสามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้เป็นอย่างดี (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน, 2548, น. 2)

การโอนย้ายครูเป็นอุปสรรคต่อความมีเสถียรภาพและความต่อเนื่องในการเรียนการสอน จึงทำให้ผลการเรียนตกต่ำ (Ariko & Othuon, 2012, p.61) เนื่องจากจากบุคลากรมีการย้ายบ่อย ทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่องของงานที่ปฏิบัติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560ข) อัตรา การย้ายครูที่สูงขึ้นและผลการเรียนที่ต่ำลงของนักเรียนคือสองประเด็นสำคัญที่คุกคามการศึกษา ของนักเรียนในประเทศปากีสถาน ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญของประเทศ จุดมุ่งหมายของ การศึกษาในทุกโรงเรียนคือการให้การศึกษาที่มีคุณภาพในการผลิตบุคลากรเพื่อต่อยอดการ ทำงานในอนาคต ซึ่งต้องพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาและการสื่อสารให้แก่คนเหล่านั้นซึ่งจำเป็น ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ ซึ่งการดำเนินการนั้นจะสำเร็จได้สิ่งสำคัญคือการจัดหาครูที่มี ประสิทธิภาพสูงให้กับนักเรียน และการดำเนินการดังกล่าวมีอุปสรรคที่สำคัญสองประเด็นคือ การ สรรหาครูที่มีประสิทธิภาพสูงและการรักษามูลค่าครูที่มีคุณภาพให้คงไว้ในโรงเรียนที่ต้องการ (Noor, Ishaque, Memon, & Lodhi, 2012, p. 593) อัตราการย้ายครูที่เพิ่มขึ้นส่งผลกระทบต่อ ความพยายามในการพัฒนาโรงเรียน โดยส่งผลกระทบต่อต่อเนื่องในการจัดการเรียนการสอน (Ariko & Simatwa, 2011, p. 1270)

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการเปรียบเทียบ สาเหตุและผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครราชสีมา เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผน พัฒนา และปรับปรุงงานด้านการ บริหารบุคคล และนำเสนอผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียนให้มากยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อเปรียบเทียบสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน
2. เพื่อเปรียบเทียบผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา โรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ครูฝ่ายบริหารงานบุคคลสามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ด้านการวางแผน กำลังคน การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา
2. ผู้บริหารโรงเรียนสามารถใช้ในการวางแผน พัฒนา และปรับปรุงงานด้านการ บริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา สามารถกำหนดนโยบายใน การวางแผนด้านการย้ายของข้าราชการครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาการเปรียบเทียบสาเหตุและผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขต ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับ การเปรียบเทียบสาเหตุและผลกระทบจาก การย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา 2 ส่วน คือ **สาเหตุการย้ายของข้าราชการครู** ประกอบด้วย 1) ด้านการทำงาน และ 2) ด้านเหตุผลส่วนตัว **ผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู** ประกอบด้วย 1) ด้านการจัดการเรียนการสอน 2) ด้านการบริหารจัดการของโรงเรียน 3) ด้านครูผู้สอน และ 4) ด้านประสิทธิภาพของนักเรียน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศกษาครราชสัมา ปีการศึกษา 2563 โดยมีทั้งหมด 50 โรงเรียน มีจำนวนครูทั้งสิ้น 3,347 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยค้างนี้ คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศกษาครราชสัมา ปีการศึกษา 2563 จำนวน 346 คน โดยกำหนดตามตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, Pp. 607-610) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แล้วจึงทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับสลากเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ขนาดของโรงเรียน ประกอบด้วย

- 3.1.1 โรงเรียนขนาดเล็ก
- 3.1.2 โรงเรียนขนาดกลาง
- 3.1.3 โรงเรียนขนาดใหญ่
- 3.1.4 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ สาเหตุการย้ายของข้าราชการครู และผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู ประกอบด้วย

3.2.1 สาเหตุการย้ายของข้าราชการครู

- 3.2.1.1 ด้านการทำงาน
- 3.2.1.2 ด้านเหตุผลส่วนตัว

3.2.2 ผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู

- 3.2.2.1 ด้านการจัดการเรียนการสอน
- 3.2.2.2 ด้านการบริหารจัดการของโรงเรียน
- 3.2.2.3 ด้านครูผู้สอน
- 3.2.2.4 ด้านประสิทธิภาพของนักเรียน

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัยได้ตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้นิยามความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. ข้าราชการครู หมายถึง ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ปีการศึกษา 2563

2. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง การแบ่งขนาดของโรงเรียนตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด โดยแบ่งเป็น

2.1 ขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 359 คนลงมา

2.2 ขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียน 360-1,079 คน

2.3 ขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียน 1,080-1,679 คน

2.4 ขนาดใหญ่พิเศษ มีจำนวนนักเรียน 1,680 คนขึ้นไป

3. สาเหตุการย้ายของข้าราชการครู หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการครูเปลี่ยนไปรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเดิมในโรงเรียนใหม่ โดยได้รับเงินเดือนเท่าเดิม และภาระหน้าที่ความรับผิดชอบใกล้เคียงกับงานเดิม 2 ด้าน คือ ด้านการทำงาน และด้านเหตุผลส่วนตัว

3.1 ด้านการทำงาน หมายถึง ปัจจัยจากการทำงานในโรงเรียนที่ทำให้เกิดการย้ายอันเกิดจาก ด้านผู้บริหาร ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านภาระงาน และด้านสถานที่ทำงาน

3.1.1 ด้านผู้บริหาร หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของผู้บริหารในโรงเรียน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับข้าราชการครู ภาวะผู้นำ การรับฟังความคิดเห็นของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา การส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาชีพ การให้เป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบตลอดจนการเลื่อนเงินเดือน

3.1.2 ด้านเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในโรงเรียน ได้แก่ ความสามัคคี การรับฟังความคิดเห็น ปัญหาความขัดแย้ง ความจริงใจ การไว้วางใจซึ่งกันและกัน การแบ่งพรรคแบ่งพวก การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนความรับผิดชอบในงานต่างๆ

3.1.3 ด้านภาระงาน หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาระงานที่ข้าราชการครูได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติตามหน้าที่และที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติมจากผู้บริหาร ได้แก่ ขอบเขตของงานที่ได้รับผิดชอบมาก งานยาก ขาดความเป็นอิสระ เกิดความเบื่อหน่าย ภาระงานที่ไม่ชัดเจน งานที่ได้รับมอบหมายไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ ความสอดคล้องกับกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ โอกาสความก้าวหน้าในสายงาน ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.1.4 ด้านสภาพแวดล้อม หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ได้แก่ ความปลอดภัย สิ่งอำนวยความสะดวกสบาย ความห่างไกล ความทุรกันดารของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

3.2 ด้านเหตุผลส่วนตัว หมายถึง ปัจจัยจากเหตุผลส่วนตัวที่ทำให้เกิดการย้ายอันเกิดจาก ด้านครอบครัว ด้านสุขภาพ และด้านค่าใช้จ่าย

3.2.1 ด้านครอบครัว หมายถึง ปัจจัยอันเกิดจากสถาบันครอบครัวที่ประกอบไปด้วย บิดา มารดา สามี ภรรยา บุตร พี่น้อง และญาติ เป็นต้น ได้แก่ ความต้องการกลับภูมิลำเนาเพื่อดูแลบุคคลในสถาบันครอบครัวที่เจ็บป่วย ให้ความอบอุ่นในครอบครัว ไม่ห่างเหิน รวมไปถึงการลดความขัดแย้งภายในครอบครัว

3.2.2 ด้านสุขภาพ หมายถึง ปัจจัยอันเกิดจากสุขภาพทั้งทางกายและทางจิตมีความต้องการรับการรักษาอย่างต่อเนื่องทั้งตนเองและบุคคลในครอบครัว ความห่างไกลจากสถานพยาบาลที่ต้องเข้ารับการรักษา ความเครียดจากการทำงาน ความท้อแท้หมดกำลังใจ รวมไปถึงสภาพแวดล้อมเสี่ยงต่อการเกิดโรคร้าย

3.2.3 ด้านค่าใช้จ่าย หมายถึง ปัจจัยอันเกิดจากสภาพทางเศรษฐกิจในการใช้จ่ายเกี่ยวกับสินค้าอุปโภค บริโภค ได้แก่ รายจ่ายที่สูงกว่ารายได้ ต้องการลดค่าครองชีพ ตลอดจนการหาช่องทางเพิ่มรายได้ที่ไม่เพียงพอ

4. ผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู หมายถึง ผลที่เกิดจากการแต่งตั้งข้าราชการครู ให้ดำรงตำแหน่งเดิมในโรงเรียนใหม่ โดยได้รับเงินเดือนเท่าเดิม และภาระหน้าที่ความรับผิดชอบใกล้เคียงกับงานเดิม 4 ด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการของโรงเรียน ด้านครูผู้สอน และด้านประสิทธิภาพของนักเรียน

4.1 ด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึง ผลที่กระทบต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอน อันได้แก่ ด้านการวางแผนการสอน การจัดเตรียมสื่อการสอน ด้านการวัดผล และด้านการประเมินผล

4.2 ด้านการบริหารจัดการของโรงเรียน หมายถึง ผลที่กระทบต่อกระบวนการบริหารจัดการของโรงเรียน ครูที่มีความรู้ความสามารถย้ายไป การที่ไม่มีครูมาทดแทนในตำแหน่งที่ว่าง หรือการที่ได้ครูมาทดแทนแต่ไม่ตรงสาขาวิชาที่เสียไป ความลำบากใจในการมอบหมายภาระงานให้กับครูคนอื่น ๆ

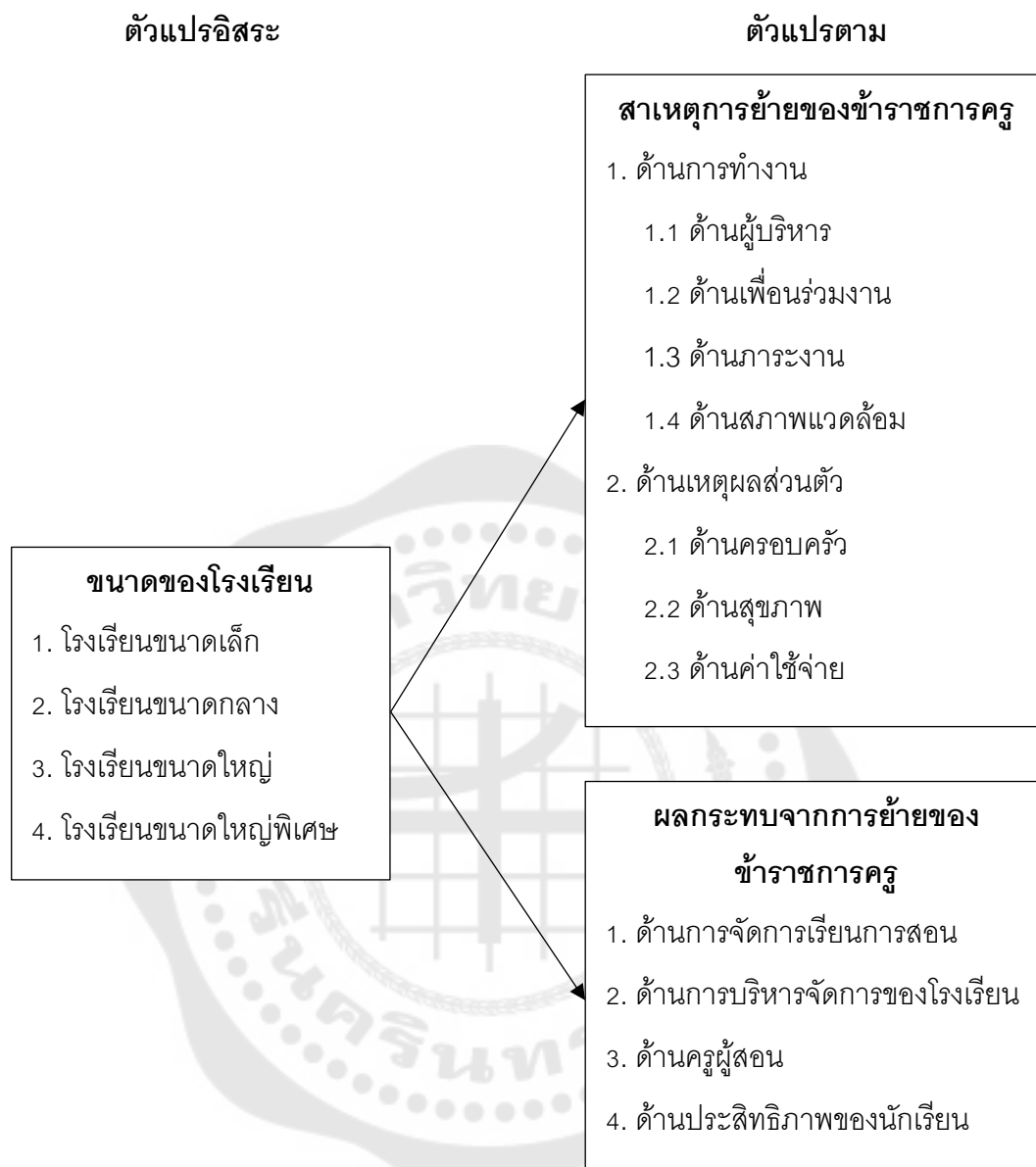
4.3 ด้านครูผู้สอน หมายถึง ผลที่กระทบต่อครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนเดิม ซึ่งทำให้ต้องได้รับการะงานมากขึ้น ทำให้ประสิทธิภาพในการสอนลดลง

4.4 ด้านประสิทธิภาพของนักเรียน หมายถึง ผลที่กระทบต่อนักเรียน เมื่อครูย้ายไปทำให้ไม่มีครูมาสอนทดแทนในวิชานั้น ๆ ครูที่ย้ายมาใหม่ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับนักเรียนได้ ครูที่ย้ายมาใหม่ขาดเทคนิคในการสอนทำให้การเรียนการสอนไม่ต่อเนื่อง ซึ่งในบางครั้งไม่มีครูมาสอนทดแทนอีกด้วย

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบความคิด โดยมุ่งศึกษาการเปรียบเทียบสาเหตุการย้ายและผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ในส่วนของสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปีตลอดระยะเวลา 3 ปีที่ผ่านมา เพื่อหาแนวทางในการวางแผนกำลังคน การสรรหา การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรในโรงเรียน การพัฒนา และปรับปรุงงานด้านการบริหารบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ วิไลรัตน์ คันธาวัฒน์ (2550, น. 6-7), Ghamrawi and Jammal (2013, Pp. 67-78), Onsomu (2014, p. 37), Kolawole (2019, Pp. 79-82) ซึ่งได้ระบุสาเหตุในการย้ายเกิดจาก 2 สาเหตุ ได้แก่ 1) ด้านการทำงาน 2) ด้านเหตุผลส่วนตัว และในส่วนของผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

อีกทั้งผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Noor et al. (2012, Pp. 593-617), Onsomu (2014, p. 39), Hussein (2016, Pp. 49-51), Onsomu (2014, Pp. 79-82) ซึ่งได้ระบุในทำนองเดียวกัน ได้แก่ 1) ด้านการจัดการเรียนการสอน 2) ด้านการบริหารจัดการของโรงเรียน 3) ด้านครูผู้สอน และ 4) ด้านประสิทธิภาพของนักเรียน มากำหนดเป็นกรอบวิจัย ซึ่งจะศึกษาใน 2 ส่วน ได้แก่ 1) สาเหตุการย้ายของข้าราชการครู 2) ผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู โดยสามารถเขียนเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. สาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน แตกต่างกัน
2. ผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน แตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาการเปรียบเทียบสาเหตุการย้ายและผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. สภาพทั่วไปและการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

1.1 สภาพทั่วไปและการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

1.2 อำนาจหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

1.3 ทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1.4 จุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

2. การย้ายของข้าราชการครู

2.1 แนวคิด ทฤษฎี ความหมาย ความสำคัญ และขอบข่ายการบริหารงานบุคคล

2.2 ความหมายของการย้ายของข้าราชการครู

2.3 หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายของข้าราชการครู

3. แนวคิดเกี่ยวกับสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู

3.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

3.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

3.3 สาเหตุการย้ายของข้าราชการครู

4. ผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. สภาพทั่วไปและการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

จากการศึกษาเอกสารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครราชสีมา สามารถสรุปข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครราชสีมา ได้ดังนี้

1.1 สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครราชสีมา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครราชสีมา ตั้งอยู่เลขที่ 505 ถนนโคกกรวด-หนองปลิง ตำบลโคกกรวด อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา โดยรับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 50 โรงเรียน

ที่ตั้งและอาณาเขต

จังหวัดนครราชสีมาตั้งอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ บนที่ราบสูงโคราช ละติจูด 15 องศาเหนือ ลองจิจูด 102 องศาตะวันออก สูงจากระดับน้ำทะเลปานกลาง 187 เมตร ตัวจังหวัดอยู่ห่างจากกรุงเทพมหานคร โดยทางรถยนต์ 255 กิโลเมตร และโดยทางรถไฟ 264 กิโลเมตร มีพื้นที่ 20,493.964 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 12,808,728 ไร่ คิดเป็นร้อยละ 12.12 ของพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ จังหวัดชัยภูมิ และจังหวัดขอนแก่น

ทิศใต้ ติดต่อกับ จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดนครนายก และจังหวัดสระแก้ว

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ จังหวัดบุรีรัมย์ และจังหวัดขอนแก่น

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ จังหวัดสระบุรี จังหวัดลพบุรี

1.2 อำนาจหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครราชสีมา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครราชสีมา เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังต่อไปนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่ การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้น พื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณ งบประมาณอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้น รับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบการประกันคุณภาพ และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงาน ด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้ง ภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุเป็น หน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

1.3 ทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา กำหนดทิศทางการบริหารจัดการศึกษา ปีงบประมาณ 2563 เพื่อตอบสนองนโยบายของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

วิสัยทัศน์

องค์กรการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย

พันธกิจ

1. ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาชาติและมาตรฐานสากล เพื่อให้ผู้เรียนเป็นพลเมืองดีของชาติและมีความเป็นพลโลก
2. ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ
3. ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในสังกัดประพฤติตน และดำรงชีวิตในสังคมโดยยึดค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ
4. ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาสร้างและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง
5. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
6. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา

เป้าประสงค์

1. สถานศึกษาในสังกัดมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาชาติและมาตรฐานสากล ผู้เรียนเป็นพลเมืองดีของชาติและมีความเป็นพลโลก
2. สถานศึกษาในสังกัดจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ สื่อสารสองภาษา ล้ำหน้าทางความคิด ผลิตงานอย่างสร้างสรรค์ร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลก
3. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ มีทักษะในการจัดการเรียนรู้ สร้างสรรค์นวัตกรรมและมีทักษะการใช้เทคโนโลยี
4. บุคลากรในสังกัดประพฤติตน และดำรงชีวิตในสังคมโดยยึดค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ
5. สถานศึกษาสร้างและเปิดโอกาสให้ประชากรวัยเรียนทุกคนเข้าถึงบริการการเรียนรู้ ที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาอย่างทั่วถึง

6. ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ดำรงตนในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีระบบบริหารจัดการและกระบวนการนิเทศที่เน้นการมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างควรรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา

กลยุทธ์

1. ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนเป็นพลเมืองดีของชาติและเป็นพลโลกที่ดี
2. พัฒนาคุณภาพผู้เรียน และส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน
3. พัฒนาคุณภาพผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. สร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษา
5. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

6. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

ค่านิยมองค์กร

สามัคคี มีวินัย พร้อมให้บริการ

วัฒนธรรมองค์กร

องค์กรมาตรฐาน คุณภาพงานดีเยี่ยม เต็มเปี่ยมน้ำใจ โปร่งใสเป็นธรรม

1.4 จุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ขับเคลื่อนคุณภาพ การศึกษาสู่การปฏิบัติ นิเทศเต็มพิกัด ตามจุดเน้นการพัฒนาโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐาน “สพม. 31 ใช้ข้อกลาง สร้างคนดี มีปัญญา จิตอาสา พัฒนาสังคม”

จุดเน้น “รวมพลังยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างมีความสุข” โดย ดำเนินการดังนี้

1. การพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้ได้มาตรฐาน
2. การยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
3. การส่งเสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ “โรงเรียนน่าอยู่ นักเรียนอยากรู้ ครูอยากสอน”
4. บริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งระบบ

แนวทางการดำเนินงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครราชสีมา

1. ขับเคลื่อนการดำเนินงานสู่โรงเรียนในสังกัด
2. สร้างความรู้ ความเข้าใจแก่โรงเรียนในสังกัด
3. นิเทศโรงเรียน 100%
4. สรุปผลและรายงานผลการดำเนินงาน

แนวทางการดำเนินงานโรงเรียนในสังกัด 50 โรงเรียน

1. สร้างความรู้ ความเข้าใจแก่บุคลากร
2. จัดทำคู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน
3. นิเทศภายในห้องเรียน 100%
4. สรุปผลและรายงานผลการดำเนินงาน
2. การย้ายของข้าราชการครู

2. การย้ายของข้าราชการครู

2.1 แนวคิด ทฤษฎี ความหมาย ความสำคัญ และขอบข่ายการบริหารงานบุคคล

การบริหารจัดการทรัพยากรพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการบริหารเรียกว่า “4 M's” ได้แก่ มนุษย์ (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) ซึ่งการจัดการทรัพยากรพื้นฐานที่มีอยู่เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ทรัพยากรมนุษย์ ถือว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญสูงสุด เพราะเป็นตัวจักรที่สำคัญในการดำเนินงานต่าง ๆ ให้บรรลุไปตามเป้าหมายในโรงเรียน (ณัฐนิช ศรีลำคำ, 2558, น. 8) ซึ่งแนวคิดในการบริหารงานบุคคลเป็นการที่ผู้บริหารใช้กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นด้านการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและวินัย การรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย หรือกระบวนการอื่น ๆ อันจะนำไปสู่ผลสำเร็จในการบริหารงาน (โนริย์ ทรัพย์โสภณ, 2559, น. 1)

ณัฐริดา บั๋งทอง (2561, น. 17-18) สรุปไว้ว่า ปัจจุบันแนวคิดในการบริหารงานบุคคลได้เปลี่ยนแปลงและพัฒนามากขึ้น ดังจะเห็นได้จากแนวคิดของการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 20 ที่เป็นการบริหารตามแนวคิดใหม่ เน้นความเป็นระบบโดยผู้บริหารหรือผู้เชี่ยวชาญงานด้านนี้จะต้องเพิ่มบทบาทในการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์โดยถือว่าการบริหารงานบุคคลที่ดีจะช่วยเป็นแรงผลักดันให้องค์กรมีข้อได้เปรียบในการแข่งขัน และมีความก้าวต่อไปอย่างมั่นคง ท่ามกลางสภาวะการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจที่นับวันจะรุนแรงมากขึ้น ดังนั้น เพื่อให้ฝ่ายบริหาร

และผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคลสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่เพิ่มขึ้นได้อย่างมั่นใจ จึงจำเป็นต้องพัฒนาแนวคิดหรือสมรรถนะใหม่ให้อยู่ในกรอบที่เสริมสร้างวิสัยทัศน์ใหม่ให้แก่องค์กร โดยจะมุ่งเน้นบุคลากรอย่างเดียว แต่จะมีมุมมองที่กว้างขึ้นให้ครอบคลุมแนวคิดในเรื่องต่อไปนี้

1. แนวคิดด้านธุรกิจ เป็นมุมมองที่มุ่งเน้นสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ โอกาสทางตลาด ข้อจำกัดในการแข่งขัน รวมถึงความรู้เชิงวิเคราะห์ด้านการเงิน เทคโนโลยี จุดแข็งจุดอ่อนขององค์กร เพื่อแสวงหากลยุทธ์ที่ดีในการดำเนินธุรกิจให้ก้าว และสู้คู่แข่งในโอกาสต่าง ๆ ได้

2. แนวคิดด้านเทคนิคการบริหารงานบุคคล หมายถึงเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ สามารถบริหารกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สร้างสรรค์โดยเฉพาะในเรื่องของการบริหารงานบุคคล การจ้างงาน การฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล รวมถึงการพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลตามแนวคิดใหม่

3. แนวคิดด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาวิสัยทัศน์ขององค์กรไปเป็นกลยุทธ์ที่นำไปสู่การบริหารเชิงรุกที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสม เพื่อแก้ปัญหาและสนับสนุนบุคลากรให้มีความรู้ ความพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ท้าทาย ตลอดจนให้ความสำคัญต่อการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับงานขององค์กร และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา นอกจากจะทราบแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามที่กล่าวมาแล้ว เราจำเป็นต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อม ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลด้วยเช่นกัน คือ

3.1 ปัจจัยภายในองค์กร (Internal Factors) ได้แก่ สภาพฐานะทางการเงิน การตลาด การผลิต การศึกษา คำนวณวิจัยการบริหารงานบุคคล ระบบการบริหารข่าวสารข้อมูล บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กร วัฒนธรรม ค่านิยม และระเบียบวินัยข้อปฏิบัติขององค์กร เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.2 ปัจจัยภายนอกองค์กร (External Factors) ได้แก่ บทบาทของรัฐบาล ความก้าวหน้าทางวิทยาการ เทคโนโลยี สภาพการแข่งขัน ในลักษณะเดียวกัน สถานการณ์ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และปัจจัยอื่น ๆ เช่น ภัยธรรมชาติ ภาวะสงคราม เป็นต้น ที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีศักยภาพ และสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ความหมายของการบริหารงานบุคคล

บุญสืบ เทียมหยิน (2553, น. 21) สรุปไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานโดยมีจุดมุ่งหมายอยู่ที่การสรรหาคัดเลือก การใช้ประโยชน์ การพัฒนา และการบำรุงรักษา เพื่อให้ได้คนที่มีคนที่มีความสามารถเหมาะสมกับความต้องการขององค์กร เพื่อให้การดำเนินภารกิจขององค์กรได้เป็นไปตามที่กำหนดไว้

ณัฐนิช ศรีลาคำ (2558, น. 9) สรุปไว้ว่า การบริหารงานบุคคล คือกระบวนการหรือขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคล การคัดเลือก สรรหา การพัฒนาประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประโยชน์สูงสุดขององค์กร

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2558, น. 1-9) สรุปไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการบริหารคนในองค์กรโดยเริ่มตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก การสอบ การเลื่อนขั้น การจำแนกตำแหน่ง การสอน การฝึกอบรม การพัฒนาบุคคล การประเมินผลบุคคล การออกจากราชการ และประโยชน์เงินเกื้อกูลต่าง ๆ เป็นต้น

พระครูสิทธิธรรมวิเทศ จารุธมโม (2558, น. 19) สรุปไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคล ตั้งแต่การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล วางแผนกำลังคน สรรหา อัตรารักษาบุคลากร การพัฒนาให้บุคลากรก้าวหน้าทันสมัยอยู่เสมอ การควบคุม การประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้พ้นจากงานโดยวิธีการต่าง ๆ ตั้งแต่โอน ย้าย ให้ออก ไล่ออก ปลดออก และเกษียณอายุ เพื่อให้ได้คนที่มีประสิทธิภาพสูงสุดอยู่กับองค์กร

อุเทน คงมี (2558, น. 29) สรุปไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานในด้านของการจัดการด้านบุคคลในหน่วยงาน ซึ่งให้ได้มาซึ่งความเหมาะสม และบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพในหน่วยงาน ซึ่งมีขอบข่ายครอบคลุมตั้งแต่ การกำหนดนโยบาย การจัดทำแผนอัตรากำลังและกำหนดค่าตอบแทน การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การสร้างขวัญกำลังใจและการดำเนินการทางวินัย ตลอดจนการให้พ้นจากงาน

โนริย์ ทรัพย์โสภณ (2559, น. 17) สรุปไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่เหมาะสมที่สุดกับงาน และใช้บุคลากรนั้นให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดตามเป้าหมายขององค์กร โดยเริ่มตั้งแต่ การเริ่มสรรหาบุคลากรเข้าทำงาน การคัดเลือก การพัฒนา และการบำรุงรักษาบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

รวมถึงการหาวิธีการให้บุคลากรในองค์กรที่ต้องการพ้นจากการปฏิบัติงานสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

วิทยา แพทย์ประเสริฐ (2560, น. 19) สรุปไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารต้องจัดการเกี่ยวกับบุคคลในองค์กร เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการขององค์กร เมื่อได้บุคคลเข้ามาในองค์กร ผู้บริหารมีหน้าที่ในการบำรุงรักษาบุคลากรนั้นไว้ในองค์กร ด้วยการจัดตำแหน่งหน้าที่ให้เหมาะสมตามโครงสร้างขององค์กร จัดพัฒนา ฝึกอบรม ประเมินผลการทำงาน เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ให้ความยุติธรรม และความเสมอภาค ให้มีวินัยและรักษาวินัยในตนเอง ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร

ปทุมพร กาญจนอัถ์ (2561, น. 23) สรุปไว้ว่า การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ที่ผู้บริหารจะต้องดำเนินการใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพ นับตั้งแต่การวางแผนนโยบาย การวางแผนงาน การสรรหาบุคคล เข้ามาปฏิบัติงาน การดูแลบำรุงรักษา การพัฒนาความรู้ ความสามารถในวิชาชีพ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลมากที่สุด และบุคลากรมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ มีความเสียสละเพื่อส่วนรวม ให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มที่ และมีความถึงพ้อใจในการปฏิบัติงาน

ณัฐริดา บุ่งทอง (2561, น. 22) สรุปไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับองค์กร เป็นที่พึ่งพาขององค์กร ทำให้องค์กรดำรงอยู่และก้าวหน้า รวมทั้งการรักษา พัฒนา ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ให้ความสามารถให้อยู่คู่กับองค์กร

จากการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร นับตั้งแต่การให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้น ๆ พัฒนาศักยภาพที่มีอยู่ให้มีความรู้ความสามารถมากยิ่งขึ้น ตลอดจนการธำรงไว้ซึ่งบุคลากรเหล่านั้น เพื่อให้การดำเนินงานในองค์กรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

ณัฐนิช ศรีลำคำ (2558, น. 10) สรุปไว้ว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการทั้งระบบ เพราะคนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลที่จะผลักดันให้เกิดการดำเนินงานในทุกขั้นตอน และการบริหารงานบุคคลที่ดีมีประสิทธิภาพจะส่งผลให้บุคลากรในองค์การเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล ส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์การได้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2558, น. 1-18) สรุปไว้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ พัฒนา และรักษาให้บุคลากรเหล่านั้นอยู่กับองค์การ การที่บุคลากรได้รับการปฏิบัติที่ดีจากองค์การ บุคลากรย่อมเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้องค์การเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เจริญก้าวหน้า อันจะทำให้สังคม เศรษฐกิจของประเทศเกิดการพัฒนาต่อไป

พระครูสิทธิธรรมวิเทศ จารุมโม (2558, น. 28) สรุปไว้ว่า การบริหารงานบุคคล มีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์การต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ผลผลิตขององค์การนั้นจะเพิ่มขึ้น เพราะคนทำงานนั้นมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจะทำให้บุคคลมีปัจจัยต่าง ๆ ตั้งแต่ เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการต่าง ๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การที่วางไว้

นิรุทธิ์ พิกุลเทพ (2559, น. 32) สรุปไว้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจของการบริหาร ไม่ว่าจะเป็นการบริหารหน่วยงานประเภทใด ถ้าการบริหารงานบุคคลบกพร่อง หน่วยงานนั้น ๆ จะเจริญก้าวหน้าได้โดยยาก เพราะงานทุกชนิดจะได้ผลดีหรือผลเสียก็อยู่ที่บุคคลที่รับงานไปทำ ถ้าบุคคลที่รับงานไปทำขาดขวัญกำลังใจย่อมสมรรถภาพ งานมักจะบกพร่องหรือขาดประสิทธิภาพ

วิทยา แพทย์ประเสริฐ (2560, น. 22) สรุปไว้ว่า การบริหารบุคคล มีความสำคัญต่อทุกหน่วยงาน เพื่อให้ผลของการทำงานมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ถือเป็นหัวใจของการบริหารขององค์การทั้งหมด และเป็นปัจจัยสำคัญอันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งทุกฝ่ายที่มีความเกี่ยวข้องจะต้องใช้ทั้งศาสตร์ และศิลป์ กลยุทธ์ ตลอดจนความสามารถสติปัญญาในการบริหารงาน ทำให้องค์การเกิดการพัฒนา ช่วยสร้างเสริมสมรรถนะในการทำงานของบุคลากร ด้วยการพัฒนา ฝึกอบรม ให้ขวัญและกำลังใจ เป็นการดูแลคน โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์มาประยุกต์ใช้ เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

สุบิน ไชยยะ (2560, น. 206) สรุปไว้ว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจหนึ่งที่มีความสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอย่างอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ณัฐริดา บุ่งทอง (2561, น. 26) สรุปไว้ว่า องค์การจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดนั้น สิ่งสำคัญคือการบริหารงานบุคคลซึ่งผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์รู้หลักการที่จะบริหารการบริหารงานบุคคลเข้าใจในธรรมชาติของคนและธรรมชาติของงาน มีการวางแผนที่จะใช้คนเหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการขององค์กรเพื่อให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า การดำเนินงานปัจจุบันต้องเผชิญกับความซับซ้อนของปัจจัยต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยภายในหรือภายนอกองค์กร จำเป็นจะต้องปรับและพัฒนาตนเองให้แข็งแกร่งและรองรับสภาพต่าง ๆ ได้ เมื่อองค์กรมีขนาดใหญ่ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งที่งาน มีรายได้เพียงพอ ดำรงชีพ มีสวัสดิการเกื้อหนุน และมีความมั่นคงพึงพอใจกับงานที่ปฏิบัติมากที่สุด

ปทุมพร กาญจนอัธยาศัย (2561, น. 24) สรุปไว้ว่า การบริหารงานบุคคล มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งและเป็นปัจจัยที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งและเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพราะคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา รวมถึงเป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนางานไปสู่เป้าประสงค์ และการบริหารบุคคลอย่างมีคุณภาพนั้น จะช่วยลดปัญหาความขัดแย้งในองค์กร เนื่องจากบุคลากรสามารถเข้าใจหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน มีการให้เกียรติและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพราะทุกคนเห็นความสำคัญของงานและประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

จากข้างต้น จะเห็นได้ว่าการบริหารงานบุคคลนับเป็นงานที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะองค์การจะเดินหน้าได้นั้นต้องอาศัยบุคลากรในองค์การเป็นส่วนในการขับเคลื่อนให้องค์การเดินหน้าต่อไปได้ หากสมาชิกในองค์การเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถก็จะส่งผลให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้า และประสบความสำเร็จทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล

บุญสืบ เทียมหยิน (2553, น. 22) สรุปไว้ว่า ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย วิเคราะห์งาน การวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคคล การบรรจุแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การธำรงรักษา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมวินัยและดำเนินการทางวินัยตลอดจนพ้นจากงาน

อุเทน คงมี (2558, น. 31) สรุปไว้ว่า ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล หมายถึง การวิเคราะห์งาน สามารถจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ การพัฒนา บุคลากร สามารถเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา และการให้คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาการทำงาน

วิทยา แพทย์ประเสริฐ (2560, น. 33) สรุปไว้ว่า การบริหารงานบุคคล เป็นการกำหนดแนวทางในการวางแผนการจัดการเกี่ยวกับบุคคล เริ่มตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การดำเนินการทางวินัยและการรักษาวินัย และการออกราชการ ซึ่งเป็นขอบข่ายในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เนื่องด้วยเป็นด้านที่มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ทั้งบุคลากรที่เข้าใหม่และบุคลากรมีอยู่เดิมให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะที่จำเป็นในการพัฒนางานอื่นจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร

ปทุมพร กาญจนอัถ์ (2561, น. 28) สรุปไว้ว่า ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล เป็นการกำหนดแนวทางในการวางแผนการจัดการเกี่ยวกับบุคคล

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร งานวิจัยทำให้ทราบว่า ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล จะเกี่ยวข้องกับบุคลากรเริ่มตั้งแต่การสรรหา การวางแผนกำลังคน การวางแผนตัวบุคคล การพัฒนาบุคคล การธำรงรักษา การประเมินสร้างขวัญและกำลังใจ การส่งเสริมวินัยและดำเนินการทางวินัยตลอดจนพ้นจากงาน

2.2 ความหมายของการย้ายของข้าราชการครู

ในการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของการย้ายของข้าราชการครู ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมความหมายของการย้ายที่ได้มีผู้ให้ความหมายไว้มากมาย ดังต่อไปนี้

นัทธีรา เสริมศรีบุญ (2550, น. 28) สรุปไว้ว่า การโยกย้าย ครอบคลุมถึงการเปลี่ยนแปลงหน้าที่การงานหรือสถานที่ทำงาน โดยไม่เจาะจงว่าเปลี่ยนจากส่วนราชการหนึ่งไปยังอีกส่วนราชการหนึ่ง หรือภายในส่วนราชการเดียวกันแต่การเปลี่ยนแปลงแนวนอนนี้ จะมีอัตราเงินเดือนเท่าเดิม และมีปริมาณของงาน ความรับผิดชอบที่ใกล้เคียงในตำแหน่งเดิม

วิไลรัตน์ คันธวัฒน์ (2550, น. 17) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การย้าย หมายถึง การแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ดำรงตำแหน่งว่าง การย้ายสับเปลี่ยนและการย้ายตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนไปดำรงตำแหน่งในหน่วยงานทางการศึกษาหรือส่วนราชการอื่น

Noor et al. (2012, p. 599) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การย้ายของครู หมายถึง การที่ครูเปลี่ยนตำแหน่งเดิมและงานเดิมกับครูอีกคนหนึ่ง

Onsomu (2014, p. 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การย้ายของครู หมายถึง การปรับเปลี่ยนการมอบหมายภาระงานของครูจากโรงเรียนหนึ่งไปยังอีกโรงเรียนหนึ่ง

Hussein (2016, p. 10) สรุปไว้ว่า การย้ายของครู หมายถึง การเคลื่อนย้ายในแนวนอนของครู จากที่หนึ่งไปยังที่หนึ่ง โดยงาน ตำแหน่ง เงินเดือน และความรับผิดชอบเหมือนเดิม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2559, น. 1) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การย้าย หมายถึง การแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ให้ดำรงตำแหน่งเดิมในสถานศึกษาอื่น ซึ่งอาจเป็นการย้ายไปดำรงตำแหน่งว่าง การย้ายสับเปลี่ยนกับตำแหน่งที่มีคนครอง หรือการย้ายโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน

Kolawole (2019, p. 79) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การย้ายของครู หมายถึง การย้ายครูจากโรงเรียนหนึ่งไปยังอีกโรงเรียนหนึ่งอย่างถาวร ไม่ว่าจะภายในหรือภายนอกหน่วยงาน โดยการย้ายด้วยความสมัครใจ

จากการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การย้ายของข้าราชการครู หมายถึง การที่ข้าราชการครูได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเดิมในโรงเรียนใหม่ โดยได้รับเงินเดือนเท่าเดิม และภาระหน้าที่ความรับผิดชอบใกล้เคียงกับงานเดิม

2.3 หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายของข้าราชการครู

การศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายของข้าราชการครู ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากเอกสารประกาศเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2559, น. 1-4) ดังต่อไปนี้

ตามมาตรา 59 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดว่า การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ซึ่ง ก.ค.ศ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และ

วิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ว 16 ลงวันที่ 28 กรกฎาคม 2558

โดยที่ได้มีคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 10/2559 ลงวันที่ 21 มีนาคม 2559 ข้อ 5 กำหนดว่า “ให้ยุบเลิก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และให้โอนอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปเป็นอำนาจหน้าที่ของ กคจ. ของจังหวัดนั้นๆ ตามคำสั่งนี้”

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสอดคล้องกับบริบทการบริหารงานในปัจจุบัน เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ ก.ค.ศ. จึงยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ว 16 ลงวันที่ 28 กรกฎาคม 2558 และให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการฯ ดังต่อไปนี้

1. “การย้าย” หมายถึง การแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ให้ดำรงตำแหน่งเดิมในสถานศึกษาอื่น ซึ่งอาจเป็นการย้ายไปดำรงตำแหน่งว่าง การย้ายสับเปลี่ยนกับตำแหน่งที่มีคนครอง หรือการย้ายโดยกายตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน

2. การย้ายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มี 3 กรณี ดังนี้

2.1 การย้ายกรณีปกติ ได้แก่ การย้ายตามคำร้องขอย้าย

2.2 การย้ายกรณีพิเศษ ได้แก่ การย้ายตามคำร้องขอย้าย เนื่องจาก ติดตาม คู่สมรส เจ็บป่วยร้ายแรง ถูกคุกคามต่อชีวิต เพื่อดูแลบิดา มารดา คู่สมรส หรือบุตร ซึ่งเจ็บป่วยร้ายแรงหรือทุพพลภาพ

2.3 การย้ายกรณีเพื่อความเหมาะสมและประโยชน์ของทางราชการ ได้แก่ การย้ายเพื่อแก้ปัญหาการบริหารจัดการในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หรือเพื่อเกลี่ยอัตรากำลังของสถานศึกษา

3. คุณสมบัติของผู้ย้ายกรณีปกติ

3.1 ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งครูในสถานศึกษาปัจจุบันติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 24 เดือน นับถึงวันสุดท้ายที่กำหนดให้ยื่นคำร้องขอย้าย

3.2 ไม่อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อเต็มเวลา

3.3 การย้ายสับเปลี่ยนกับตำแหน่งที่มีคนครอง ในวันที่ยื่นคำร้องขอย้ายต้องมีอายุราชการเหลือไม่น้อยกว่า 24 เดือน นับถึงวันที่ 30 กันยายน ของปีที่ครบเกษียณอายุราชการ

4. ให้ผู้ประสงค์ขอย้าย ยื่นคำร้องขอย้ายตามแบบคำร้องขอย้ายที่ ก.ค.ศ. กำหนดได้ปีละ 1 ครั้ง ในเดือนมกราคมของทุกปี เป็นเวลา 15 วันทำการ พร้อมกันตามปฏิทินที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ทั้งนี้ ให้ยื่นคำร้องขอย้ายได้เพียงเขตพื้นที่การศึกษาเดียว

5. คำร้องขอย้าย ให้ใช้สำหรับการพิจารณาย้ายได้จนถึงวันที่ 31 ธันวาคม ของปีเดียวกัน โดยให้พิจารณาย้ายได้ปีละสองรอบ รอบที่ 1 ในระหว่างวันที่ 15 กุมภาพันธ์ – 15 มีนาคม และรอบที่ 2 ในระหว่างวันที่ 15 กันยายน – 15 ตุลาคม ทั้งนี้ ในแต่ละรอบการย้ายอาจมีการพิจารณาย้ายมากกว่าหนึ่งครั้งก็ได้

6. คำร้องขอย้ายใดไม่ได้รับพิจารณาให้ย้ายภายในวันที่ 31 ธันวาคม ให้ถือว่าคำร้องนั้นเป็นอันยกเลิก ทั้งนี้ ผู้ยื่นคำร้องขอย้ายไม่จำเป็นต้องได้ย้ายเสมอไป

7. การพิจารณาการย้ายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้ อ.ก.ค.ศ. เป็นผู้พิจารณากลับรองการย้าย สำหรับสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ให้ อ.ก.ค.ศ. สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตั้งคณะกรรมการกลับรองการย้าย ประกอบด้วย ผู้ที่ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษมอบหมาย เป็นประธาน และผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสม จำนวน 6 คน เป็นกรรมการ หัวหน้างานการเจ้าหน้าที่ เป็นเลขานุการ ทั้งนี้ กรรมการดังกล่าวต้องไม่เป็นอนุกรรมการใน อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และไม่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือมีเหตุซึ่งมีสภาพร้ายแรงอันอาจทำให้การพิจารณาไม่เป็นกลาง

8. ให้ กศจ. อ.ก.ค.ศ. หรือคณะกรรมการกลับรองการย้าย แล้วแต่กรณี พิจารณาการย้ายจากองค์ประกอบที่ ก.ค.ศ. กำหนด และรายละเอียดตัวชี้วัดในการประเมินตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดตามข้อ 9 โดยยึดหลักธรรมาภิบาล หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับเป็นสำคัญ หาก กศจ. มีความเห็นต่างไปจากความเห็นของ อ.ก.ค.ศ. และคณะกรรมการสถานศึกษา ให้ระบุเหตุผลให้ชัดเจน

สำหรับการพิจารณาการย้ายของ กศจ. ให้พิจารณาการย้ายพร้อมกันทุกเขตพื้นที่การศึกษาในภาพรวมของจังหวัด

9. การพิจารณาการย้ายตามข้อ 8 ให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

1) ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ หรือวิชาเอก ตามความจำเป็นของสถานศึกษา

- 2) ลำดับสถานศึกษาที่ผู้ขอย้ายมีความประสงค์จะย้ายไปปฏิบัติงาน
- 3) ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาปัจจุบัน
- 4) สภาพความยากลำบากในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาปัจจุบัน
- 5) เหตุผลการขอย้าย
- 6) ความอาวุโสตามหลักราชการ
- 7) ความเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา

โดยให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้พิจารณา กำหนดรายละเอียดตัวชี้วัดในการประเมินตามองค์ประกอบที่ ก.ค.ศ. กำหนดดังกล่าว ซึ่งต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับคำอธิบายองค์ประกอบประเมิน รายละเอียดตัวชี้วัดในแต่ละองค์ประกอบ เกณฑ์การให้คะแนน และอื่นๆ ตามความเหมาะสม เพื่อให้ กศจ. ออกศจ. หรือคณะกรรมการ กลั่นกรองการย้าย แล้วแต่กรณี สามารถนำไปใช้ในการพิจารณาการย้ายได้อย่างชัดเจน เป็น มาตรฐานเดียวกัน

10. การย้ายกรณีพิเศษ

10.1 การย้ายกรณีพิเศษ ต้องมีหลักฐานของทางราชการ หรือทางการแพทย์ แผนปัจจุบันแล้วแต่กรณี ตลอดจนความเห็นและคำรับรองของผู้บังคับบัญชาชั้นต้นประกอบการ พิจารณา

10.2 การย้ายกรณีพิเศษ ผู้ขอย้ายยื่นคำร้องขอย้ายได้ตลอดปี เมื่อคำร้อง ได้รับการพิจารณาผลเป็นประการใดแล้วถือเป็นการยุติ

11. การย้ายเพื่อความเหมาะสมและประโยชน์ของทางราชการ

11.1 การย้ายเพื่อแก้ปัญหาในการบริหารจัดการสถานศึกษา ให้คำนึงถึง ความเหมาะสม ประโยชน์ของทางราชการและความเป็นธรรมแก่ผู้นั้นด้วย โดยต้องปรากฏ ข้อเท็จจริงว่า หากให้ผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษานั้นต่อไป จะเป็นปัญหาอุปสรรค และให้มี การสอบสวนข้อเท็จจริง ก่อนดำเนินการ

11.2 การย้ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา กรณีสถานศึกษาใดมีความ จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นพิเศษ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษพิจารณาย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ หรือวิชาเอกตรงตามความจำเป็นไปดำรงตำแหน่งในสถานศึกษา ดังกล่าวได้ โดยนำเสนอ กศจ. เพื่อพิจารณากลั่นกรองและเสนอเหตุผลและความจำเป็นต่อ กศจ. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

11.3 การย้ายเพื่อเปลี่ยนอัตรากำลังของสถานศึกษา กรณีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พิจารณาเห็นว่าสถานศึกษาใดมีอัตรากำลังเกินกรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด และเป็นตำแหน่งที่มีคนครอง ให้เสนอ อศจ. เพื่อพิจารณากลับครองและเสนอ กศจ. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบการย้ายโดยการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนให้เป็นไปตามกรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยให้นำนโยบายและเงื่อนไขของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมาประกอบการพิจารณาด้วย ทั้งนี้ นโยบายและเงื่อนไขดังกล่าวต้องไม่ขัดหรือแย้งกับนโยบายและหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ทั้งนี้ การย้ายเพื่อความเหมาะสมและประโยชน์ของทางราชการ ให้อยู่ในดุลยพินิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษที่จะพิจารณานำเสนอ อศจ. เพื่อพิจารณากลับครองก่อนเสนอ กศจ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยอาจพิจารณาจากคำร้องขอย้ายหรือไม่ก็ได้

12. การย้ายทุกกรณี สถานศึกษาที่จะรับย้ายต้องมีอัตรากำลังสายงานการสอนไม่เกินเกณฑ์อัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด และต้องนำเสนอ อศจ. พิจารณากลับครองก่อนเสนอ กศจ. พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

13. การย้ายไปต่างเขตพื้นที่การศึกษา ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของผู้ประสงค์ขอย้ายส่งคำร้องขอย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่รับย้าย เพื่อพิจารณาดำเนินการ โดยต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จตามปฏิทินที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

14. ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแจ้งปฏิทินการดำเนินการย้ายในแต่ละปี รวมทั้งรายละเอียดตัวชี้วัดในการประเมินตามข้อ 9 ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. ทราบในเดือนธันวาคม ก่อนการยื่นคำร้องขอย้าย เพื่อรายงาน ก.ค.ศ. ทราบต่อไป

15. ให้ อศจ. พิจารณากลับครองและจัดลำดับผู้ยื่นคำร้องขอย้าย พร้อมเหตุผลโดยยึดหลักธรรมาภิบาล หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับเป็นสำคัญ

16. การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาภายในจังหวัดเดียวกัน ให้ กศจ. นั้นพิจารณาอนุมัติ

การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาในจังหวัดอื่น ให้ กศจ. ที่รับย้ายพิจารณาอนุมัติ

การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ กศจ. ที่รับย้ายเสนอ ก.ค.ศ. พิจารณานุมัติ

17. กศจ. ให้หมายถึง อ.ก.ค.ศ. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และ ออกศจ. ให้หมายถึง คณะกรรมการกลั่นกรองการย้ายของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้วย

18. เมื่อ กศจ. พิจารณาและมีอนุมัติแล้ว ให้ผู้มีอำนาจออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 ออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งและแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ รวมทั้งส่งสำเนาคำสั่งจำนวนอย่างละ 1 ชุด ให้สำนักงาน ก.ค.ศ. และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใน 7 วัน นับแต่วันออกคำสั่ง

ทั้งนี้ ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการพิจารณาให้ย้ายรายงานตัวเข้าปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาแห่งใหม่ ภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ทราบคำสั่ง

19. กรณีที่ไม่อาจดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ได้ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณา

3. แนวคิดเกี่ยวกับสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู

ในการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับหัวข้อต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

การพัฒนาครูซึ่งเป็นบุคลากรสำคัญในสถานศึกษา สิ่งที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงก็คือ ผู้บริหารต้องสามารถเข้าถึงความต้องการของครู และผสมผสานความต้องการนั้นให้สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษาและตั้งจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์กับนักเรียนอย่างแท้จริงและมีความมุ่งมั่นในการทำงาน ด้วยเหตุนี้การพัฒนาครูให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพเพื่อให้ทำงานเต็มศักยภาพนั้นประการแรกที่สถานศึกษาต้องให้ความสำคัญ คือ การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู เพื่อส่งผลให้ครูเกิดความผูกพันกับโรงเรียน คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) จึงเป็นแนวคิดในการทำงานที่บอกว่า งานและชีวิตจะเกี่ยวข้องผสมผสานกันอย่างกลมกลืน โดยคำนึงถึงรูปแบบการทำงานที่ทำให้ครูมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน มีการดำเนินชีวิตที่มีความสุข พร้อมทั้งมีการทำงานร่วมกันที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียน (แสงอรุณ ธารจิตร์, จันทร์ศมภ์ ภูติอริยวัฒน์, และ ราชนัย บุญธิมา, 2560, น. 141-149)

Walton (1975, Pp. 12-16) สรุปไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นลักษณะของการที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องของสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิต 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน โอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ สิทธิส่วนบุคคล และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

Davis (1979, p. 53) ได้สรุปไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของเขา และเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ซึ่งมักถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิค และปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน

Huse and Cummings (1985, Pp. 198-199) สรุปไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความปรารถนา หรือความพึงพอใจของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน คือประสิทธิผลขององค์กรอันเนื่องมาจากความผาสุก (well-being) ในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ อีกทั้งคุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อองค์กรสามประการ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สอง ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจแก่พวกเขาในการทำงาน และประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

วิไลรัตน์ คันทวัฒน์ (2550, น. 47) ได้สรุปไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงทัศนคติหรือความรู้สึกของบุคลากรซึ่งได้รับมาจากประสบการณ์การทำงานของเขา ทำให้เขามีความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นการสนองความต้องการและความคาดหวังของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์กรและสมาชิกในรูปแบบต่าง ๆ หากองค์กรใดสมาชิกมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ ย่อมก่อให้เกิดปัญหาตามมามากมาย ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรใดได้ดำเนินการให้บุคลากรได้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมแล้ว ย่อมนำไปสู่ความพึงพอใจงานอันส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรของงานและขององค์กรได้

มงคล ลาวรรณา (2551, น. 12) ได้สรุปไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยค่าจ้าง ค่าตอบแทน ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นแรงจูงใจและความพึงพอใจ สำหรับคนงานซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน

นงลักษณ์ ฤทธิ์คำ (2555, น. 8) ได้สรุปไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลมีชีวิตที่ครบถ้วน ทั้งด้านร่างกายและสังคม ก่อให้เกิดสุขภาพกายและจิตที่ดี การทำงานเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการดำรงชีวิตของมนุษย์ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องทำให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างมีความสุข ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพของผลงานอีกด้วย

ยุภา อรุณสวัสดิ์ (2559, น. 23) ได้สรุปไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการทำงานที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่อการทำงานซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานอันจะส่งผลดีกับตนเอง และทำให้งานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลตอบสนองต่อสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน อันประกอบไปด้วยสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน โดยส่งผลให้บุคคลมีความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน

องค์การอนามัยโลกกำหนดองค์ประกอบสำคัญของคุณภาพชีวิตสำหรับบุคคลทั่วไปไว้ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ด้าน (กัญจนพร อ่วมสำอางค์, 2547, น. 14-15) ดังนี้

1. ด้านร่างกาย (Physical Domain) การรับรู้สภาพด้านร่างกายของบุคคลซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวัน เช่น การรับรู้สภาพความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย รู้สึกสบายไม่เจ็บปวด การรับรู้ถึงการจัดการกับความเจ็บปวดทางร่างกายได้ การรับรู้ถึงพลังกำลังในการดำเนินชีวิตประจำวัน การรับรู้เรื่องการนอนหลับและพักผ่อน รวมทั้งการรับรู้เรื่องเพศสัมพันธ์ ซึ่งการดำเนินชีวิตประจำวันจะมีการรับรู้เหล่านี้เกี่ยวข้อง

2. ด้านจิตใจ (Psychological Domain) การรับรู้สภาพทางด้านจิตใจของตนเอง เช่น การรับรู้ความรู้สึกต่อตนเองในทางบวก การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง การรับรู้ถึงความรู้สึก

ภูมิใจในตนเอง การรับรู้ถึงความคิด ความจำ สมาธิ การตัดสินใจ และความสามารถในการเรียนรู้เรื่องราวต่าง ๆ และการรับรู้ถึงความสามารถในการจัดการกับความเครียด

3. ด้านระดับความเป็นอิสระของบุคคล (Level of Independence) การรับรู้ถึงความเป็นอิสระที่ไม่ต้องพึ่งพาบุคคลอื่น การรับรู้ถึงความสามารถในการเคลื่อนไหวของตน การรับรู้ถึงความสามารถในกิจวัตรประจำวันของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการทำงาน การรับรู้ว่าคุณไม่พึ่งพา หรือการรักษาทางการแพทย์

4. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Relationships) การรับรู้เรื่องความสัมพันธ์ของตนเองกับบุคคลอื่น การรับรู้ถึงการได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น ๆ ในสังคม รวมถึงการรับรู้ว่าคุณได้เป็นผู้ช่วยเหลือบุคคลอื่น ๆ ในสังคมด้วย

5. ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ว่าคุณมีชีวิตรอยู่อย่างอิสระ ไม่ถูกกักขัง ปลอดภัย และมั่นคงในชีวิต การรับรู้ว่าคุณอยู่ในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดี ไม่มีมลพิษต่าง ๆ การคมนาคมสะดวก สถานบริการทางสุขภาพและสังคมสงเคราะห์ การรับรู้ว่าคุณมีโอกาสที่จะได้รับข่าวสาร หรือฝึกทักษะต่าง ๆ การรับรู้ว่าคุณได้มีกิจกรรมสันทนาการ และมีกิจกรรมยามว่าง

6. ด้านความเชื่อส่วนบุคคล (Spirituality/Religion/Personal Beliefs) การรับรู้เกี่ยวกับความเชื่อต่าง ๆ ของตนมีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ถึงความเชื่อด้านจิตวิญญาณ ศาสนา ความหมายของชีวิต และความเชื่ออื่น ๆ ที่มีผลในทางที่ดีต่อการดำเนินชีวิต ทำให้เอาชนะอุปสรรค

ธีรพันธ์ มະระกานนท์ (2556, น. 14) ได้สรุปไว้ว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต แบ่งได้เป็น 2 ด้าน คือ องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับตัวบุคคล และองค์ประกอบที่ขึ้นกับระบบสังคมที่มีอิทธิพลครอบคลุมถึงคุณภาพชีวิตในระดับบุคคลด้วย และองค์ประกอบเหล่านี้มีลักษณะที่เป็นทั้งรูปธรรมและนามธรรม สามารถสนองตอบต่อความจำเป็นของบุคคลในสังคมนั้น ๆ ได้

แสงอรุณ ธารีจิตร (2560, น. 54) ได้นำเสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ 3) ความก้าวหน้าและและความมั่นคงในงาน 4) บุคลากรทางสังคม และ 5) การพัฒนาความสามารถของบุคคล

3.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงานนับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อบุคลากรในองค์กร เพราะถือเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมทางกายภาพ หรือสภาพแวดล้อมทางสังคม สุริสา ดิเรกมงามงคล (2554, น. 40) สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่ล้อมรอบตัวเราภายในหน่วยงานหรือองค์กรที่ส่งเสริมหรือเอื้อต่อการทำงาน และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ความรู้สึกนึกคิดรวมทั้งการเรียนรู้ของบุคคล สอดคล้องกับ อมราลักษณ์ ชัยภักดี (2556, น. 18) ที่สรุปไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่ล้อมรอบตัวเราภายในหน่วยงานหรือองค์กรที่ส่งเสริมหรือเอื้อต่อการทำงาน และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ความรู้สึกนึกคิด รวมทั้งการเรียนรู้ของบุคคล ซึ่งการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ปรีทัศน์ คล่องดี (2558, น. 19) คือ กระบวนการที่บุคคลนำข้อมูลที่ได้รับจากสิ่งเร้าต่าง ๆ รอบตัวทั้งมีชีวิตและไม่มีชีวิต ทั้งที่เป็นรูปธรรมและที่เป็นนามธรรม สภาพปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน จากสภาพแวดล้อมในการทำงานทางจิตหรือทางสังคมภายในองค์กรผ่านขั้นตอนการจัดระเบียบ การตีความ นำไปสู่การตัดสินใจ การแสดงออก ถึงความรู้ ความเข้าใจ การแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ โดยขึ้นอยู่กับประสบการณ์และความรู้สึกที่เกิดขึ้นในจิตใจของตนเอง ซึ่งการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานของแต่ละบุคคลว่าดีหรือไม่ดี นั้นอาจมีความแตกต่างกัน สภาพแวดล้อม อาคารสถานที่ บุคลากร ล้วนมีความสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุนการเรียนรู้ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญาให้กับนักเรียน รจนา อิทธิเทพ พนา (2551, น. 23) กล่าวไว้ว่า บรรยากาศขององค์กรที่แตกต่างกัน ยังมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน หรือพฤติกรรมการทำงานของบุคคลที่แตกต่างกันด้วยเช่นกัน ทั้งที่มีผลในทางบวกและผลในทางลบ โดยขึ้นอยู่กับความรู้เกี่ยวกับการบรรยากาศขององค์กรในสภาพที่เป็นอยู่จริงนั่นเอง ซึ่งการรับรู้ในสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคคลนั้น ๆ ย่อมมีส่วนสูงใจในการตัดสินใจให้บุคคลหนึ่ง ๆ สามารถแสดงผลของการรับรู้ นั้น ๆ ออกมาในรูปของพฤติกรรมการทำงานในลักษณะต่าง ๆ กัน เช่น การเพิ่มผลผลิต การขาดงาน การลาออกจากงาน ความพึงพอใจในการทำงาน หรือแม้แต่การ แสดงออกของความเป็นสมาชิกภาพที่แตกต่างกันด้วย ซึ่งวรวรรณ ชื่นพินิจสกุล (2555, น. 29) สรุปไว้ว่า บรรยากาศองค์กร คือ สภาพแวดล้อมขององค์กร รูปแบบในการบริหารงานขององค์กร ที่พนักงานสามารถรับรู้ และเข้าใจได้ตามความรู้สึกนึกคิดของตนซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงค่านิยม ปทัสถาน ทศนคติ และพฤติกรรมของพนักงานภายในองค์กร ก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร และมีอิทธิพลต่อระดับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน โดยที่บรรยากาศองค์กรจะคงอยู่ในช่วงระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น และบรรยากาศองค์กรนี้มีผลต่อสมาชิกทั้งทางบวกและทางลบ

3.3 สาเหตุการย้ายของข้าราชการครู

ในการศึกษาสาเหตุการย้ายของข้าราชการครูในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

วิไลรัตน์ คันทวัฒน์ (2550, น. 92-93) ได้กล่าวถึงสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู พบว่าสาเหตุการย้ายของข้าราชการครูประกอบด้วย 2 ด้าน คือ

1. ด้านการทำงาน ประกอบด้วย

- 1.1 ด้านผู้บริหารโรงเรียน
- 1.2 ด้านภาระงาน
- 1.3 ด้านผู้ร่วมงาน
- 1.4 ด้านสถานที่ทำงาน

2. ด้านเหตุผลส่วนตัว ประกอบด้วย

- 2.1 ด้านครอบครัว
- 2.2 ด้านสุขภาพ
- 2.3 ด้านค่าใช้จ่าย

Ghamrawi and Jammal (2013, Pp. 67-78) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการผลกระทบจากการย้ายของครูต่อภาวะผู้นำในโรงเรียนและปัจจัยอื่น ๆ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในด้านความกดดันจากผู้บริหาร และความเครียดในงาน อันเนื่องมาจากงานมากมายที่ได้รับมอบหมาย ไม่ว่าจะเป็นการประชุมผู้ปกครอง การตรวจสอบรถประจำทาง การทำหน้าที่ในห้องเมื่อมีการประชุม หน้าที่ดูแลห้องนำ โรงอาหาร รวมไปถึงการกำกับดูแลงานอื่น ๆ ล้วนส่งผลต่อความตั้งใจย้ายของครูทั้งสิ้น

Onsomu (2014, p. 37) ได้ศึกษาอิทธิพลจากการย้ายของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนของนักเรียน พบว่ามีปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้าย ดังนี้ 1) ด้านความปลอดภัย 2) ด้านความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน 3) ด้านความขัดแย้งกับผู้บริหาร 4) แรงจูงใจที่ลดลง 5) ภาระงาน 6) สถานะภาพการแต่งงาน 7) สิ่งอำนวยความสะดวก 8) โอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ 9) ความเหนื่อยหน่ายในงานเดิมเป็นระยะเวลานาน 10) การอยู่ในโรงเรียนเดียวนานเกินไป และ 11) ด้านศาสนา

Kolawole (2019, Pp. 79-82) ได้ศึกษาผลของการโอนย้ายครูต่อประสิทธิภาพด้านวิชาการของนักเรียน พบว่า ในบางครั้งความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน และการขาดสิ่งอำนวยความสะดวกในโรงเรียนก็เป็นอีกสาเหตุในการย้ายเช่นกัน

4. ผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู

ในการศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครูครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

Noor et al. (2012, Pp. 593-617) ได้ศึกษาผลกระทบจากการย้ายของครูที่ส่งผลกระทบต่อระบบของโรงเรียน ซึ่งได้ข้อค้นพบ ดังนี้

1) ผลกระทบต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอน โดยพบว่าการย้ายของครูส่งผลกระทบอย่างมากต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากครูเหล่านั้นมีภาระงานที่มากอยู่แล้ว ดังนั้นจึงเป็นการยากที่จะจัดการเมื่อมีตำแหน่งว่าง แม้ครูบางคนจะบอกว่าสามารถจัดการให้ครอบคลุมหลักสูตรด้วยวิธีการของแต่ละคนด้วยความทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มความรู้และความสามารถ แต่การเปลี่ยนครูบ่อย ๆ จะทำให้การเรียนการสอนเคลื่อนตัวเป็นวงกลมแทนที่จะได้เคลื่อนไปในทิศทางที่เหมาะสม และสถานการณ์จะแย่ลงเมื่อพวกเขาไม่ได้รับการทดแทนในตำแหน่งที่เหมาะสม

2) ผลกระทบต่อการบริหารจัดการของผู้บริหาร โดยพบว่าในบางครั้งครูที่มีความรู้ความสามารถได้ถูกย้ายไปยังโรงเรียนอื่นในระหว่างการจัดการเรียนการสอนและไม่มีครูผู้สอนประจำวิชาคนอื่น ๆ ในขณะนั้น ซึ่งอาจเกิดได้เพราะนโยบายทางการเมือง ซึ่งสถานการณ์ทั้งหมดนี้ส่งผลให้เกิดปัญหาด้านการบริหารหลายอย่าง และพบว่าโรงเรียนล้มเหลวในการดำเนินกิจกรรมตามหลักสูตร บางครั้งสถานการณ์เหล่านี้ก็ส่งผลร้ายแก่ผู้บริหารเมื่อต้องมอบหมายภาระงานให้กับครูจนมีภาระงานที่มากเกินไป

3) ผลกระทบต่อประสิทธิภาพของครู ประการแรกผลกระทบต่อครูที่ย้าย เพราะเมื่อครูได้รับการย้ายไปยังโรงเรียนใหม่ เขาอาจต้องเผชิญกับปัญหาหลายอย่าง เช่น ระยะเวลาจากการทำงานส่ง เรื่องของวัฒนธรรมทางสังคม ความล่าช้าในเรื่องของเงินเดือน เป็นต้น ประการที่สอง ผลกระทบต่อครูในโรงเรียนเดิม เนื่องจากครูที่เหลือน้อยต้องรับภาระมากขึ้น ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

4) ผลกระทบต่อประสิทธิภาพของนักเรียน เนื่องจากครูทุกคนมีความรู้ความสามารถ เทคนิคการสอนที่ต่างกัน เมื่อเกิดการย้ายทำให้การเรียนการสอนเคลื่อนตัวเป็นวงกลม เพราะในบางครั้งโชคไม่ดีที่ไม่มีครูย้ายมาแทน ทำให้การเรียนการสอนหยุดชะงัก ข้ำร้ายนักเรียนบางห้องอาจไม่มีครูสอนแทน ซึ่งทั้งหมดนี้ย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของนักเรียนในทางลบ

Onsomu (2014, p. 39) ได้ศึกษาอิทธิพลจากการย้ายของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการเรียนของนักเรียน พบว่าปัจจัยที่ทำให้การย้ายของครูมีอิทธิพลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา คือ การย้ายของครูเป็นการเพิ่มภาระให้กับครูที่เหลือ เนื่องมาจากการที่ไม่มีครูมาทดแทนเมื่อเกิดการย้ายของครู หรือเมื่อมีการย้ายมาทดแทนครูคนใหม่ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับนักเรียนได้ จนนำไปสู่การร้องเรียนต่อผู้บริหารเกี่ยวกับครูคนใหม่

Hussein (2016, Pp. 49-51) ได้ศึกษาผลกระทบจากการย้ายของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนในแซนชิบาร์ พบว่า การย้ายของครูส่งผลต่อการดำเนินงานของโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน กระบวนการบริหารจัดการของโรงเรียน ประสิทธิภาพและความสามารถของครู ตลอดจนประสิทธิภาพของนักเรียนอีกด้วย

Kolawole (2019, Pp. 79-82) ได้ศึกษาผลจากการย้ายของครูต่อประสิทธิภาพด้านวิชาการของนักเรียน พบว่า 1) การโอนย้ายของครูจะเป็นการเพิ่มภาระงานให้กับครูที่ไม่ได้โอนย้าย 2) การโอนย้ายของครูส่งผลกระทบต่องานวิชาการของโรงเรียน 3) การโอนย้ายของครูส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพด้านวิชาการของนักเรียน และ 4) การโอนย้ายของครูส่งผลต่อการจัดการในชั้นเรียน

จากการศึกษาผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครูจากเอกสาร งานวิจัยในข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู ออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ 1) ผลกระทบด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน 2) ผลกระทบด้านการบริหารจัดการของโรงเรียน 3) ผลกระทบต่อครูผู้สอน และ 4) ผลกระทบต่อประสิทธิภาพของนักเรียน

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยของไทยและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการเปรียบเทียบสาเหตุการย้ายและผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ได้ประมวลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

5.1 งานวิจัยในประเทศ

วิไลรัตน์ คันธาวุฒน์ (2550, น. 91-92) ได้ศึกษาสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 พบว่า สาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 มีสาเหตุการย้ายโดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการทำงาน และด้านผู้ร่วมงาน มีสาเหตุการย้ายโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ด้านผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาระงาน และด้านสถานที่ทำงาน มีสาเหตุการย้ายอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาด้านเหตุผลส่วนตัว พบว่า สาเหตุการย้ายด้านครอบครัว ด้าน

ค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับปานกลาง ด้านสุขภาพ มีสาเหตุการย้ายอยู่ในระดับน้อย และพบว่าชายมีสาเหตุการย้ายจากด้านผู้ร่วมงานมากกว่าเพศหญิง และข้าราชการครูที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป ถึง 46 ปี มีสาเหตุการย้ายด้านการทำงาน และด้านภาระงาน มากกว่า ข้าราชการครูที่มีอายุน้อยกว่า 36 ปี

กรณีการ สวรรณศรี (2556, น. 66-69) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสาเหตุและแนวโน้ม การลาออก/โอนย้าย ของข้าราชการในหน่วยงานวิชาการ กรณีศึกษา สำนักงาน คณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) พบว่า การลาออกของข้าราชการ สคร. ในปัจจุบันนับว่า เป็นปัญหาในการขับเคลื่อนองค์การในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง จึงนับว่าเป็นปัญหาหลัก ๆ ที่ สคร. ควรให้ความสนใจและแก้ไขปัญหาดังกล่าว ให้ทันต่อสถานการณ์ โดยใช้การสำรวจหา สาเหตุจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 70 คน ได้ข้อสรุปดังนี้ สาเหตุที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก/ โอนย้ายของข้าราชการ โดยเรียงลำดับตามความสำคัญดังนี้ การจ่ายค่าตอบแทน, ลักษณะงานที่ ได้รับมอบหมายและความอิสระในการทำงาน, หัวหน้างานและผู้บังคับบัญชา, ความก้าวหน้าใน สายอาชีพ, บรรยากาศการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อร่วมงาน และมีแนวโน้มการลาออก/ โอนย้ายอยู่ในระดับสูง

ณัฐพงศ์ กุลวุฒิชัยมงคล (2560, น. 118-124) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 4 โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ประกอบไปด้วย ด้านการจัด สภาพแวดล้อมเชิงบวก ด้านการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการคิด สร้างสรรค์ และด้านการปรับตัวและยืดหยุ่น อีกทั้งยังพบว่า ครูที่มีเพศ และอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาด ของสถานศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 4 โดยรวมแตกต่างกัน

แสงอรุณ ธารีจิตร (2560, น. 106-110) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการ ทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนโรงเรียนของครูในเครือข่ายของพระธาตุยงพระเยซูเจ้า แห่งกรุงเทพฯ พบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนในเครือข่ายของ พระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านสภาพแวดล้อมที่ ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมยุติธรรม ระดับความ ผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนในเครือข่ายของพระธาตุยงพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ โดย รวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานเพื่อโรงเรียน ด้าน

ความศรัทธาในโรงเรียน และด้านความจงรักภักดีต่อโรงเรียน ซึ่งพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของครูในโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ อีกทั้งยังพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลมีอำนาจการพยากรณ์สูงสุดรองลงมาได้แก่ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ และด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ยุติธรรมตามลำดับ

นิดา แก้วสว่าง และ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2562, น. 53-70) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จังหวัดสงขลา ซึ่งศึกษาปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จังหวัดสงขลา และเปรียบเทียบปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จังหวัดสงขลา โดยจำแนกตามอายุ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ผลการเปรียบเทียบพบว่า ครูที่มีอายุต่างกัน และครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ครูที่ทำงานในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Ariko and Simatwa (2011, Pp. 1270-1280) ทำการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคำร้องขอย้ายของครูในโรงเรียนมัธยมในเขตชวบ่า ประเทศเคนยา ซึ่งพบว่า การยื่นคำร้องขอย้ายของครูมีอัตราเพิ่มสูงขึ้น ถึงแม้จะมีมาตรการต่าง ๆ ที่พยายามปรับปรุงและลดปัญหาดังกล่าว ไม่ว่าจะเป็นการเสนอเงินเดือนที่สูงขึ้น เบี้ยความยากลำบาก นโยบายการย้ายเมื่อทำงานผ่านไป 5 ปีซึ่งเริ่มในปี 2001 แต่ถึงแม้จะมีนโยบายเหล่านี้ คำร้องขอย้ายของครูในเขตดังกล่าวกลับเพิ่มสูงถึง 16.5% เมื่อเทียบกับคำร้องขอย้ายของทั่วประเทศที่เฉลี่ยประมาณ 10.9% และใน

จำนวนนั้นเป็นครูที่ยังไม่ครบกำหนด 5 ปีถึง 26% อีกด้วย โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการร้องขอย้ายของครูคือการที่โรงเรียนตั้งอยู่ในพื้นที่ชนบท ทำให้สภาพเศรษฐกิจไม่ดี ขาดสิ่งอำนวยความสะดวก การคมนาคมที่ลำบาก รวมไปถึงการขาดไฟฟ้าอย่างทั่วถึง ซึ่งสาเหตุเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อการร้องขอย้ายของครูในเขตชานเมือง

Ariko and Othuon (2012, Pp. 61-68) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการลดคำร้องขอย้ายของครู ซึ่งพบว่า การร้องขอย้ายของครูเป็นอุปสรรคต่อความมีเสถียรภาพและความต่อเนื่องของการสอนจึงทำให้ประสิทธิภาพของนักเรียนลดลง จุดประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้คือ เพื่อตรวจสอบว่าสามารถลดการร้องขอย้ายของครูได้อย่างไร การศึกษานี้เป็นวิจัยเชิงพรรณนา ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ ผู้อำนวยการจำนวน 16 คน ครูผู้สอนเจ้าหน้าที่ประจำจังหวัด 126 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการ 13 คน ครูผู้สอนและพนักงานราชการ 98 คน โดยมีการสุ่มแบบแบ่งชั้นจำนวน 30% ของประชากรโดยใช้ที่ตั้งของโรงเรียนคือ โรงเรียนในชนบท โรงเรียนในเมือง และโรงเรียนในหมู่บ้าน ซึ่งมีสภาพการทำงานที่หลากหลาย อย่างไรก็ตามมีการสุ่มตัวอย่างครู 29 คน (30%) จากการสัมภาษณ์ รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ ผลการศึกษาพบว่า การร้องขอย้ายของครูอาจลดลงหากการคมนาคมและการสื่อสารไปยังโรงเรียนดีขึ้น มีบ้านพักและไฟฟ้าสำหรับครู และครูที่จ้างเป็นคนที่ในพื้นที่ ขนาดชั้นเรียนลดลง มีการปฐมนิเทศและมีโปรแกรมให้คำปรึกษาสำหรับครู มีสวัสดิการและครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในโรงเรียน การศึกษาพบว่ารัฐควรจัดหาไฟฟ้าและปรับปรุงการเข้าถึงเมืองชานเมืองโดยทางถนน ทางโรงเรียนควรมีความพร้อมของสิ่งอำนวยความสะดวกภายในที่อยู่อาศัยให้กับครู มีการจ้างครูเพิ่มขึ้นเพื่อลดอัตราส่วนครูต่อนักเรียน ผู้บริหารและคณะกรรมการควรมีการปฐมนิเทศเพื่อการสนับสนุนครูใหม่และให้โบนัสสำหรับครูเพื่อให้พวกเขาต้องการที่จะอยู่ต่อ

Noor et al. (2012, Pp. 609-612) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับผลจากการย้ายของครูที่กระทบต่อระบบของโรงเรียน โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน ที่เน้นไปที่การวิจัยเชิงคุณภาพในการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งพบว่า การย้ายของครูส่งผลต่อ 1. ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน เพราะครูที่ย้ายส่วนใหญ่จะมีภาระหน้าที่ในการสอนอยู่แล้ว แต่เมื่อมีการย้ายทำให้เกิดตำแหน่งว่าง ทำให้ยากต่อการจัดการเรียนสอนทดแทนครูที่ย้าย แม้จะมีการสอนทดแทน 2. ด้านกระบวนการบริหาร เนื่องจากการย้ายของครูทำให้วิชาและชั้นเรียนที่ครูที่ย้ายไม่มีคนสอนทดแทน 3. ด้านความสามารถและประสิทธิภาพของครู เพราะเมื่อครูย้ายโรงเรียนใหม่ ครูต้องพบเจอกับปัญหามากมาย 4. ด้านประสิทธิภาพของนักเรียน เนื่องจากเมื่อครูย้ายในบางครั้งต้องใช้เวลาในการรอครูย้ายมาทดแทน ซึ่งส่งผลให้ชั้นเรียนไม่มีคนสอน หรือบางครั้ง

ครูที่ย้ายมาทดแทนขาดความรู้ในชั้นเรียนที่สอน ซึ่งทั้งหมดส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของนักเรียน 5.ด้านความวิตกกังวลของครูใหญ่ เพราะหลายครั้งครูที่มีปัญหา ขาดความรู้ความสามารถถูกย้ายมาที่โรงเรียนเหล่านี้

Onsomu (2014, Pp. 46-51) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับอิทธิพลของการย้ายของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมของรัฐในเคนยา ซึ่งมุ่งศึกษาถึงลักษณะการย้ายของครู สาเหตุในการย้าย และการย้ายของครูส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างไร โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล และใช้สถิติเชิงพรรณนาและเชิงอนุมาน ผลการวิจัยพบว่า การย้ายของครูในพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นการย้ายภายในพื้นที่จึงทำให้สูญเสียครูไปในการย้าย แต่การเคลื่อนย้ายของครูออกนอกพื้นที่นั้นจะทำให้สูญเสียครูไป อย่างไรก็ตามการย้ายของครูดังกล่าวแม้เพียงเล็กน้อยก็ส่งผลเสียต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ส่วนสาเหตุในการย้ายพบว่าความขัดแย้งระหว่างครูมีน้อยเมื่อเทียบกับความขัดแย้งกับผู้บริหาร ซึ่งสิ่งนี้นับเป็นสาเหตุที่ทำให้ครูตัดสินใจย้าย และผลที่ตามมาคือภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นเมื่อมีครูย้าย ครูที่เหลือจะรับภาระงานมากขึ้นทันที เพราะเมื่อครูย้ายไปไม่ได้มีครูคนใหม่มาแทนในทันที ซึ่งสิ่งเหล่านี้ในบางครั้งทำให้นักเรียนร้องเรียนไปยังผู้บริหาร ซึ่งนับเป็นสิ่งที่ยากจะรับมือสำหรับผู้บริหารอีกด้วย

Hussein (2016, Pp. 49-51) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบจากการย้ายของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนในแซนชิบาร์: กรณีสึกษาในภาคใต้เขต Unguja ซึ่งพบว่า การย้ายของครูส่งผลกระทบต่อการทำงานของโรงเรียน โดยเฉพาะด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน อีกทั้งยังส่งผลกระทบต่อตัวครูผู้สอนเองด้วย ซึ่งต้องเผชิญกับปัญหามากมาย ไม่ว่าจะเป็นปัญหาทางสังคม วัฒนธรรม อีกทั้งยังต้องอาศัยเวลาที่มากขึ้นในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ บางครั้งในการย้ายเกิดจากการที่ครูไม่ดีถูกสั่งให้ย้าย แต่ในบางครั้งครูที่ดีมีความรู้ความสามารถก็ถูกสั่งให้ย้ายออกไปจากโรงเรียนด้วยเช่นกัน ซึ่งในบางกรณีครูก็ถูกสั่งให้ย้ายในระหว่างภาคเรียน ทำให้ไม่มีครูมาทดแทน ซึ่งส่งผลกระทบต่อมายังประสิทธิภาพในการเรียนของเด็กนักเรียนอีกด้วย

Kolawole (2019, Pp. 79-82) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบจากการย้ายครูที่ส่งผลกระทบต่อผลการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย อาบูจา ไนจีเรีย ได้พบว่า การย้ายของครูสามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 5 ปีขึ้นไป ครูที่อยู่ในโรงเรียนชนบทยินดีที่จะย้ายไปโรงเรียนในเมืองด้วยความสมัครใจ เนื่องจากสิ่งอำนวยความสะดวก และในบางครั้งครูใหญ่ก็ขอย้ายครูที่กระทำความผิดอีกด้วย ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลเช่นเดียวกัน คืองานและกิจกรรมทางวิชาการของโรงเรียนต้องหยุดไปด้วย และนอกจากนี้ครู

บางคนที่ย้ายมาทดแทนอาจไม่ตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการซึ่งจะส่งผลกระทบต่อผลการเรียนของนักเรียนในโรงเรียน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบสาเหตุการย้ายและผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ที่ปฏิบัติงานหน้าการสอนในปีการศึกษา 2563 จำนวน 3,347 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ปีการศึกษา 2563 จำนวน 346 คน โดยกำหนดตามตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, Pp. 607-610) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แล้วจึงทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับสลากเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด ตามวิธีการ ดังนี้

ขั้นที่ 1 แบ่งโรงเรียนออกตามขนาด 4 ขนาด ดังนี้

ขนาดเล็ก	13	แห่ง	จำนวนครู	230	คน
ขนาดกลาง	19	แห่ง	จำนวนครู	706	คน
ขนาดใหญ่	2	แห่ง	จำนวนครู	145	คน
ใหญ่พิเศษ	16	แห่ง	จำนวนครู	2,266	คน
จำนวนครูทั้งหมด			3,347	คน	

ขั้นที่ 2 กำหนดกลุ่มตัวอย่างครูตามสัดส่วนประชากรของโรงเรียนแต่ละขนาด ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก 90 คน โรงเรียนขนาดกลาง 131 คน โรงเรียนขนาดใหญ่ 14 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 111 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 346 คน ซึ่งเป็นไปตามการเปิดตาราง

ขั้นที่ 3 จัดสลากสุ่มรายชื่อครูอย่างง่ายเพื่อให้ได้ตามจำนวนที่กำหนดไว้

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นลักษณะแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของข้าราชการครู ในลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check list) โดยสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษาปัจจุบัน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ได้แก่ 1) ด้านการทำงาน และ 2) ด้านเหตุผลส่วนตัว ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ได้แก่ 1) ด้านการจัดการเรียนการสอน 2) ด้านการบริหารจัดการของโรงเรียน 3) ด้านครูผู้สอน และ 4) ด้านประสิทธิภาพของนักเรียน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอนในการสร้าง ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี บทความ และงานวิจัยเกี่ยวกับสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู และผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู

2. นำแนวคิด ทฤษฎี และข้อมูลต่าง ๆ กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ และสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เกี่ยวกับสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู และผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู

3. นำแบบสอบถามเสนอต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมปริญญาโทเพื่อตรวจสอบการใช้สำนวนภาษา ความถูกต้อง ความครอบคลุมตามขอบเขตและนิยามศัพท์เฉพาะ

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของคณะกรรมการผู้ควบคุมปริญญาโทส่งให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content

Validity) ของแบบสอบถาม โดยวัดจากค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด (Index of item Objective Congruence: IOC) รวมไปถึงความครอบคลุมของข้อคำถามและความชัดเจนทางภาษา โดยค่าดัชนี IOC ที่ได้เป็นค่าเฉลี่ยที่ได้จากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ โดยค่าดัชนี IOC มี 3 ระดับ ได้แก่ คะแนน 1 (สอดคล้อง) คะแนน 0 (ไม่แน่ใจ) คะแนน -1 (ไม่สอดคล้อง) ถ้าดัชนี IOC มีค่าเท่ากับ 1 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่ายสอดคล้อง ค่าดัชนี IOC มีค่า 0 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่ายไม่แน่ใจ ค่าดัชนี IOC มีค่า -1 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่ายไม่มีความสอดคล้อง โดยการกำหนดค่าความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50-1.00 เป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้ โดยแบบสอบถามได้ค่าดัชนี IOC ที่ 0.60-1.00

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขจนมีความสมบูรณ์และมีความเหมาะสมไปทดลอง (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่เป็นกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .98 โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู เท่ากับ .98 และค่าความเชื่อมั่นของผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู เท่ากับ .96

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒในการออกหนังสือถึงผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามและการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยเตรียมระบบและช่องทางการเข้าถึงในการตอบแบบสอบถามออนไลน์ให้พร้อมและอำนวยความสะดวกให้กับข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการให้ข้อมูลและการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ผู้วิจัยออกแบบส่วนแสดงผลในระบบแบบสอบถามออนไลน์ เช่น แจ้งสถิติการตอบแบบสอบถามแบบอัตโนมัติ โดยผู้วิจัยจะติดตามและเช็คข้อมูลการตอบกลับของระบบการตอบแบบสอบถามออนไลน์ เพื่อให้ได้ข้อมูลครบตามจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดไว้
4. ผู้วิจัยนำข้อมูลจากระบบแบบสอบถามออนไลน์ที่สมบูรณ์จัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 346 คน คิดเป็นร้อยละ 100

4. การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการจัดกระทำข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 นำข้อมูลจากระบบการตอบแบบสอบถามออนไลน์มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามแล้วนำมาลงรหัส (Coding) ทั้ง 3 ตอน โดยเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับมาก

3 หมายถึง ระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 บันทึกข้อมูลในแฟ้มข้อมูลคอมพิวเตอร์เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์แบบสอบถามข้อมูลสถานภาพของครู โดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู โดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายด้านและรายข้อ โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นว่าเป็นสาเหตุของการย้ายในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นว่าเป็นสาเหตุของการย้ายในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นว่าเป็นสาเหตุของการย้ายในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นว่าเป็นสาเหตุของการย้ายในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นว่าเป็นสาเหตุของการย้ายในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู โดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายด้านและรายข้อ โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้

4.51–5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นว่าเป็นผลกระทบจากการย้ายในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นว่าเป็นผลกระทบจากการย้ายในระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นว่าเป็นผลกระทบจากการย้ายในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นว่าเป็นผลกระทบจากการย้ายในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นว่าเป็นผลกระทบจากการย้ายในระดับน้อยที่สุด

วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สาเหตุการย้ายของข้าราชการครู และผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู โดยรวม

วิเคราะห์ความแปรปรวนพหุคูณ (Multivariate Analysis of Variance : MANOVA)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

1.1 หาดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach. 1990: 204)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 สถิติพรรณนา (Descriptive Statistic)

2.1.1 การแจกแจงความถี่ (Frequency)

2.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.1.4 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

2.2.1 สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุคูณ (Multivariate Analysis of Variance : MANOVA)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบสาเหตุและผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำเสนอตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ปีการศึกษา 2563 ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษาปัจจุบันโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุการย้ายและผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

3.1 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุคูณ (Multivariate Analysis of Variance : MANOVA)

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการครู

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ปีการศึกษา 2563 ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษาปัจจุบันโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) ปรากฏผลดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครราชสีมา ปีการศึกษา 2563

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	153	44.22
หญิง	193	55.78
รวม	346	100.00
อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	68	19.65
อายุ 30-39 ปี	186	48.55
อายุ 40-49 ปี	62	17.92
อายุ 50 ปีขึ้นไป	30	13.88
รวม	346	100.00
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	300	86.71
ปริญญาโท	45	13.00
ปริญญาเอก	1	0.29
รวม	346	100.00
ตำแหน่งทางวิชาการ		
ไม่มีวิทยฐานะ	177	51.16
ชำนาญการ	104	30.06
ชำนาญการพิเศษ	65	18.78
เชี่ยวชาญ	-	-
เชี่ยวชาญพิเศษ	-	-
รวม	346	100.00

ตาราง 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครราชสีมา ปีการศึกษา 2563 (ต่อ)

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
ขนาดโรงเรียน		
ขนาดเล็ก	90	26.01
ขนาดกลาง	131	37.86
ขนาดใหญ่	14	4.05
ขนาดใหญ่พิเศษ	111	32.08
รวม	346	100.00
ประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษาปัจจุบัน		
ประสบการณ์ 1-5 ปี	82	23.70
ประสบการณ์ 6-10 ปี	185	53.47
ประสบการณ์ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป	79	22.83
รวม	346	100.00

จากตาราง 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 55.78 และเพศชาย จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 44.22 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 - 39 ปี จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 48.55 รองลงมาอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 19.65 อายุระหว่าง 40 - 49 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 17.92 และอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 13.88 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 300 คน คิดเป็นร้อยละ 86.71 รองลงมา ระดับปริญญาโท จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00 และระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.29 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 177 คิดเป็นร้อยละ 51.16 รองลงมาเป็นวิทยฐานะชำนาญการ จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 30.06 และวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 18.78 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นข้าราชการครูที่อยู่โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 37.86 รองลงมาเป็นข้าราชการครูที่อยู่โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 32.08 ข้าราชการครูที่อยู่โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 26.01 และครูที่อยู่โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.05 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 6 - 10 ปี จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 53.47 รองลงมามีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1 - 5 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 23.70 และมีประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 22.83 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุการย้ายและผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยรวม รายด้าน และรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ปรากฏผลดังตาราง 2-9

คะแนนเฉลี่ย	ระดับ
4.51 - 5.00	มากที่สุด
3.51 - 4.50	มาก
2.51 - 3.50	ปานกลาง
1.51 - 2.50	น้อย
1.00 - 1.50	น้อยที่สุด

ตาราง 2 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู ด้านการทำงาน (ด้านผู้บริหาร) ในรายข้อ

ข้อ	ด้านการทำงาน (ด้านผู้บริหาร)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาขาดความสัมพันธ์ที่ดีกับข้าราชการครู	3.69	1.25	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาขาดภาวะผู้นำในการบริหารงาน	3.83	1.19	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการรับฟังความคิดเห็นของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน	3.81	1.18	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาขาดแนวทางในการส่งเสริม ความก้าวหน้าของข้าราชการครูอย่างชัดเจน	3.78	1.19	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาขาดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาการ เลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูอย่างเป็นธรรม	3.85	1.17	มาก
ภาพรวม		3.79	1.19	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ระดับสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู ด้านการทำงาน (ด้านผู้บริหาร) ในรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.19

ตาราง 3 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู ด้านการทำงาน (ด้านเพื่อนร่วมงาน) ในรายข้อ

ข้อ	ด้านการทำงาน (ด้านเพื่อนร่วมงาน)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ภายในสถานศึกษาของท่านมีปัญหาขัดแย้งภายใน	3.92	1.14	มาก
2	การขาดการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานภายในสถานศึกษา	3.93	1.13	มาก
3	ภายในสถานศึกษาของท่านขาดความจริงใจซึ่งกันและกัน	3.90	1.14	มาก
4	ภายในสถานศึกษาของท่านขาดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	3.89	1.16	มาก
5	ภายในสถานศึกษาของท่านขาดความสามัคคี มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก	3.94	1.18	มาก
ภาพรวม		3.91	1.15	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ระดับสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู ด้านการทำงาน (ด้านเพื่อนร่วมงาน) ในรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.15

ตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู ด้านการทำงาน (ด้านภาระงาน) ในรายข้อ

ข้อ	ด้านการทำงาน (ด้านภาระงาน)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	การได้รับมอบหมายภาระงานให้รับผิดชอบมากเกินไป	3.91	1.20	มาก
2	การได้รับมอบหมายงานที่ยากลำบาก หรือเกิน ความสามารถของท่าน	3.82	1.24	มาก
3	การขาดความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	3.81	1.25	มาก
4	การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ไม่ท้าทายความสามารถ มีความน่าเบื่อหน่าย	3.76	1.24	มาก
5	การได้รับมอบหมายภาระงานที่ไม่มีความชัดเจน	3.81	1.23	มาก
6	การได้รับมอบหมายภาระงานที่ไม่ตรงตามความรู้ ความสามารถ	3.86	1.21	มาก
7	การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ไม่สอดคล้องกับกฎ ระเบียบของสถานศึกษา	3.86	1.22	มาก
8	การไม่ได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองในสายงานที่ได้ รับผิดชอบ	3.87	1.19	มาก
ภาพรวม		3.83	1.22	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ระดับสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู ด้านการทำงาน (ด้านเพื่อนร่วมงาน) ในรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.22

ตาราง 5 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู ด้านการทำงาน (ด้านสภาพแวดล้อม) ในรายชื่อ

ข้อ	ด้านการทำงาน (ด้านสภาพแวดล้อม)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	สถานศึกษาที่ท่านปฏิบัติงานมีสิ่งแวดล้อมที่ไม่มีความปลอดภัย	3.77	1.23	มาก
2	สถานศึกษาที่ท่านปฏิบัติงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกไม่เพียงพอ เช่น บ้านพักครู ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ เป็นต้น	3.75	1.23	มาก
3	สถานศึกษาที่ท่านปฏิบัติงานตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกล มีความกันดาร ยากลำบาก	3.67	1.26	มาก
4	การไม่ได้รับความสะดวกในการเดินทางไป-กลับ ระหว่างบ้านพักและสถานศึกษา	3.70	1.25	มาก
5	ความต้องการทำงานในสถานศึกษาที่ใกล้ภูมิลำเนา	3.69	1.24	มาก
6	การมีความต้องการย้ายสถานศึกษาเพื่อเปลี่ยนบรรยากาศการทำงาน	3.67	1.28	มาก
7	การมีความต้องการย้ายไปยังสถานศึกษาที่มีชื่อเสียง และเป็นที่ยอมรับของสังคม	3.71	1.28	มาก
ภาพรวม		3.70	1.25	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ระดับสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู ด้านการทำงาน (ด้านเพื่อนร่วมงาน) ในรายชื่ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.25

ตาราง 6 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู ด้านเหตุผลส่วนตัว (ด้านครอบครัว) ในรายข้อ

ข้อ	ด้านเหตุผลส่วนตัว (ด้านครอบครัว)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ความต้องการย้ายสถานศึกษาเพื่อดูแลบิดา มารดา หรือผู้มีพระคุณ	3.75	1.24	มาก
2	ความต้องการย้ายสถานศึกษาเพื่ออยู่กับคู่สมรส	3.80	1.25	มาก
3	ความต้องการย้ายสถานศึกษาเพื่อกลับภูมิลำเนา	3.93	1.19	มาก
4	ความต้องการย้ายสถานศึกษาเพราะรู้สึกห่างเหินจากบุคคลในครอบครัว และเพื่อนของท่าน	3.89	1.21	มาก
5	ความต้องการย้ายสถานศึกษาเพื่อลดความขัดแย้งภายในครอบครัว	4.07	1.19	มาก
ภาพรวม		3.88	1.21	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ระดับสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู ด้านเหตุผลส่วนตัว (ด้านครอบครัว) ในรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.21

ตาราง 7 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู ด้านเหตุผลส่วนตัว (ด้านสุขภาพ) ในรายข้อ

ข้อ	ด้านเหตุผลส่วนตัว (ด้านสุขภาพ)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	สถานศึกษาที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่ที่เสี่ยงต่อโรคภัย	4.08	1.15	มาก
2	การมีโรคประจำตัวจำเป็นต้องอยู่ใกล้สถานพยาบาล	4.05	1.17	มาก
3	การมีโรคประจำตัวจำเป็นต้องรักษาอย่างต่อเนื่อง	4.06	1.13	มาก
4	ความรู้สึกรู้สึกท้อแท้และหมดกำลังใจทำงานจากปัญหาสุขภาพ	3.88	1.21	มาก
5	ความรู้สึกรู้สึกเครียดและกดดันจากการปฏิบัติงาน	4.01	1.14	มาก
6	ความต้องการเวลาในการดูแลสุขภาพตนเองให้ดียิ่งขึ้น	4.00	1.12	มาก
ภาพรวม		4.01	1.15	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ระดับสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู ด้านเหตุผลส่วนตัว (ด้านสุขภาพ) ในรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.15

ตาราง 8 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู ด้านเหตุผลส่วนตัว (ด้านค่าใช้จ่าย) ในรายข้อ

ข้อ	ด้านเหตุผลส่วนตัว (ด้านค่าใช้จ่าย)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ความต้องการลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงาน	3.99	1.18	มาก
2	การมีค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพที่สูงขึ้นเมื่ออยู่ในสถานศึกษา	3.98	1.18	มาก
3	ความรู้สึกว่ารายได้ไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านได้รับผิดชอบ	3.94	1.16	มาก
4	ความต้องการลดค่าใช้จ่ายในการรับส่งลูกหรือคนในครอบครัวไปโรงเรียน/ทำงาน	3.95	1.09	มาก
ภาพรวม		3.96	1.15	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ระดับสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู ด้านเหตุผลส่วนตัว (ด้านค่าใช้จ่าย) ในรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.15

ตาราง 9 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู ในภาพรวม

สาเหตุการย้ายของข้าราชการครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านการทำงาน(ด้านผู้บริหาร)	3.79	1.19	มาก
ด้านการทำงาน(ด้านเพื่อนร่วมงาน)	3.91	1.15	มาก
ด้านการทำงาน(ด้านภาระงาน)	3.83	1.22	มาก
ด้านการทำงาน(ด้านสภาพแวดล้อม)	3.70	1.25	มาก
ด้านเหตุผลส่วนตัว (ด้านครอบครัว)	3.88	1.21	มาก
ด้านเหตุผลส่วนตัว (ด้านสุขภาพ)	4.01	1.15	มาก
ด้านเหตุผลส่วนตัว (ด้านค่าใช้จ่าย)	3.96	1.15	มาก
ภาพรวม	3.86	1.19	มาก

จากตาราง 9 พบว่าสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครราชสีมา โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.19 อยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านเหตุผลส่วนตัว (ด้านสุขภาพ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 4.01 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.15 รองลงมาด้านเหตุผลส่วนตัว (ด้านค่าใช้จ่าย) มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.15 ด้านการทำงาน (ด้านเพื่อนร่วมงาน) มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.15 ด้านเหตุผลส่วนตัว (ด้านครอบครัว) มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.21 ด้านการทำงาน (ด้านภาระงาน) มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.22 ด้านการทำงาน (ด้านผู้บริหาร) มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.79 ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.19 และด้านการทำงาน (ด้านสภาพแวดล้อม) มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.25 ตามลำดับ

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา โดยรวม รายด้าน และรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ปรากฏผลดังตาราง 10-14

ตาราง 10 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู ด้านการจัดการเรียนการสอน ในรายข้อ

ข้อ	ด้านการจัดการเรียนการสอน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	การทำให้ประสิทธิภาพในการเตรียมสื่อการเรียนการสอนของท่านลดลง	3.84	1.18	มาก
2	การทำให้ประสิทธิภาพในการสอนของท่านลดลง	3.87	1.23	มาก
3	การทำให้ประสิทธิภาพในการประเมินผลการเรียนของท่านลดลง	3.82	1.30	มาก
4	การทำให้ประสิทธิภาพในการรับผิดชอบงานอื่น ๆ ของท่านลดลง	3.73	1.32	มาก
ภาพรวม		3.81	1.26	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ระดับผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู ด้านการจัดการเรียนการสอน ในรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.26

ตาราง 11 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู ด้านการบริหารจัดการของโรงเรียน ในรายชื่อ

ข้อ	ด้านการบริหารจัดการของโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ความล่าช้าในการจัดสรรครูมาทดแทนข้าราชการครูที่ย้าย	3.70	1.33	มาก
2	การมีข้าราชการครูที่ย้ายมาทดแทนไม่ตรงตามสาขาวิชาที่สถานศึกษาต้องการ	3.68	1.30	มาก
3	เมื่อมีข้าราชการครูย้ายทำให้การจัดครูสอนแทนเป็นไปได้ด้วยความยากลำบาก	3.69	1.30	มาก
4	เมื่อมีข้าราชการครูย้ายทำให้เกิดความยากลำบากในการมอบหมายภาระงานให้กับครูคนอื่น	3.90	1.27	มาก
ภาพรวม		3.84	1.29	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ระดับผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู ด้านการบริหารจัดการของโรงเรียน ในรายชื่ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.29

ตาราง 12 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู ด้านครูผู้สอน ในรายชื่อ

ข้อ	ด้านครูผู้สอน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ภาระงานสอนของท่านเพิ่มมากขึ้น เมื่อมีข้าราชการครูในสถานศึกษาย้าย	3.91	1.21	มาก
2	ความต้องการรับภาระงานสอนแทนเพิ่มมากขึ้นเมื่อมีข้าราชการครูในสถานศึกษาย้าย	3.99	1.19	มาก
3	ความต้องการรับผิดชอบภาระงานอื่นเพิ่มมากขึ้นเมื่อมีข้าราชการครูในสถานศึกษาย้าย	4.18	1.07	มาก
4	เมื่อมีข้าราชการครูในสถานศึกษาย้าย ประสิทธิภาพในการสอนของท่านลดลง	4.02	1.17	มาก
ภาพรวม		4.02	1.16	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ระดับผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู ด้านครูผู้สอน ในรายช้อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.16

ตาราง 13 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู ด้านประสิทธิภาพของนักเรียน ในรายข้อ

ข้อ	ด้านประสิทธิภาพของนักเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	เมื่อข้าราชการครูในสถานศึกษาย้ายทำให้ไม่มีครูมาสอน นักเรียนทดแทนในรายวิชานั้น	4.10	1.13	มาก
2	เมื่อข้าราชการครูในสถานศึกษาย้ายทำให้การเรียนการสอน ไม่ต่อเนื่อง	3.91	1.23	มาก
3	ครูที่ย้ายมาแทนไม่สามารถปรับตัวเข้ากับนักเรียนได้	3.79	1.21	มาก
4	ครูที่ย้ายมาแทนขาดเทคนิคในการสอน	3.66	1.27	มาก
ภาพรวม		3.86	1.21	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ระดับผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู ด้านประสิทธิภาพของนักเรียน ในรายช้อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.21

ตาราง 14 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู ในภาพรวม

ผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านการจัดการเรียนการสอน	3.81	1.26	มาก
ด้านการบริหารจัดการของโรงเรียน	3.84	1.29	มาก
ด้านครูผู้สอน	4.02	1.16	มาก
ด้านประสิทธิภาพของนักเรียน	3.86	1.21	มาก
ภาพรวม	3.88	1.23	มาก

จากตาราง 14 พบว่าผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.23 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านครูผู้สอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 4.02 มีส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.16 รองลงมาด้านประสิทธิภาพของนักเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.86 ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.21 ด้านการบริหารจัดการของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.84 ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.29 และด้านการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.81 ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.26 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย

3.1 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุคูณ

(Multivariate Analysis of Variance : MANOVA)

ตาราง 15 ขนาดของโรงเรียน สาเหตุการย้ายของข้าราชการครู ผลกระทบจากการย้ายของ ข้าราชการครู

ขนาดโรงเรียน		Mean	S.D.	N
สาเหตุการย้าย ของข้าราชการครู	ขนาดเล็ก	3.75	0.72	90
	ขนาดกลาง	3.81	0.67	131
	ขนาดใหญ่	3.84	0.64	14
	ขนาดใหญ่พิเศษ	4.06	0.53	111
	รวม	3.88	0.65	346
ผลกระทบจากการย้าย ของข้าราชการครู	ขนาดเล็ก	3.71	0.73	90
	ขนาดกลาง	3.91	0.65	131
	ขนาดใหญ่	3.95	0.87	14
	ขนาดใหญ่พิเศษ	3.91	0.66	111
	รวม	3.86	0.69	346

ตาราง 16 การวิเคราะห์สถิติ Box's test

Box's Test of Equality of Covariance Matrices ^a	
Box's M	15.257
F	1.653
df1	9
df2	14296.805
p-value	.095

Tests the null hypothesis that the observed covariance matrices of the dependent variables are equal across groups.

a. Design: Intercept + side

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์สถิติ Box's test ในการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของความเท่ากันในเมตริกความแปรปรวนร่วม สถิติทดสอบนี้จะมีสมมติฐานศูนย์ว่า เมตริกความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมจะมีความเท่ากันในทุกกลุ่ม ดังนั้นถ้าเมตริกของทั้ง 4 กลุ่มที่ความเท่ากัน สถิติควรจะมีนัยสำคัญทางสถิติ ในข้อมูลมีค่า p-value = .095 มากกว่า .05 แสดงว่าผลการทดสอบสถิตินี้ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของความเท่ากันในเมตริกความแปรปรวนร่วม

ตาราง 17 ค่าสถิติทดสอบในการวิเคราะห์ MANOVA

Multivariate Tests ^a						
	Effect	Value	F	Hypothesis df	Error df	p-value
Intercept	Pillai's Trace	0.957	3827.159 ^b	2.000	341.000	<.001
	Wilks' Lambda	0.043	3827.159 ^b	2.000	341.000	<.001
	Hotelling's Trace	22.447	3827.159 ^b	2.000	341.000	<.001
	Roy's Largest Root	20.447	3827.159 ^b	2.000	341.000	<.001
size	Pillai's Trace	0.052	3.018	6.000	684.000	.006
	Wilks' Lambda	0.949	3.036 ^b	6.000	682.000	.006
	Hotelling's Trace	0.054	3.054	6.000	680.000	.006
	Roy's Largest Root	0.049	5.592 ^c	3.000	342.000	.001

a. Exact statistic

b. The statistic is an upper bound on F that yields a lower bound on the significance level.

c. Design: Intercept + size

จากตาราง 17 สถิติทดสอบในการวิเคราะห์ MANOVA สถิติทดสอบจะแสดงผลการทดสอบจุดตัด (Intercept) ของโมเดล และสำหรับความแตกต่างระหว่างขนาดของโรงเรียน จะแสดงค่าของสถิติใน Value และสถิติทดสอบ F-test ที่มีองศาแห่งความเป็นอิสระ (df) คือ 2 ระดับ นัยสำคัญแสดงในสดมภ์ p-value สถิติ Pillai's Trace มีค่า p-value = .006, Wilks' Lambda มีค่า p-value = .006, Hotelling's Trace มีค่า p-value = .006 และ Roy's Largest root มีค่า p-value = .001 ตามข้อตกลงเบื้องต้น จากผลการทดสอบสมมติฐานดังกล่าวนี้ พิจารณารวมกันทุกตัวแปร จะมีความแตกต่างกันตามระดับของตัวแปรอิสระ พบว่า ค่า p-value มีค่าน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญ .05 นั้นแสดงว่า การทดสอบนั้น ๆ มีนัยสำคัญ จึงสามารถวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรตามรายตัว (ANOVA) ได้

ตาราง 18 ค่าสถิติทดสอบในการวิเคราะห์ ANOVA

Source	Dependent Variable	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
Corrected Model	สาเหตุการย้าย	4.661 ^a	3	1.554	3.752	.011
	ผลกระทบจากการย้าย	6.258 ^b	3	2.086	4.539	.001
Intercept	สาเหตุการย้าย	2416.561	1	2416.561	5835.432	<.001
	ผลกระทบจากการย้าย	2364.892	1	2364.892	5146.002	<.001
ขนาด	สาเหตุการย้าย	4.661	3	1.554	3.752	.011
โรงเรียน	ผลกระทบจากการย้าย	6.258	3	2.086	4.539	.004
Error	สาเหตุการย้าย	141.629	342	.414		
	ผลกระทบจากการย้าย	157.169	342	.460		
Total	สาเหตุการย้าย	5356.261	346			
	ผลกระทบจากการย้าย	5339.477	346			
Corrected Total	สาเหตุการย้าย	146.290	345			
	ผลกระทบจากการย้าย	163.427	345			

a. R Squared = .032 (Adjusted R Squared = .023)

b. R Squared = .038 (Adjusted R Squared = .030)

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตัวแปรตามด้วยการวิเคราะห์ ANOVA พบว่า ค่าเฉลี่ยของสาเหตุการย้ายและผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.752$, $df=3$, $p\text{-value} = .011$) และ ($F = 4.539$, $df=3$, $p\text{-value} = .004$) จึงสามารถทำการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบรายคู่ต่อไปได้

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่

Multiple Comparisins							
Dependent Variable	(I) Size	(J) Size	Mean		p-value ^a	95% Confidence	
			Different (I-J)	Std. Error		Interval for Difference ^a	
						Lower Bound	Upper Bound
สาเหตุการย้าย	เล็ก	กลาง	-.0561	.08811	1.000	-.2899	.1777
		ใหญ่	-.0810	.18488	1.000	-.5716	.4096
		ใหญ่พิเศษ	-.2794 [*]	.09128	.014	-.5217	-.0372
	กลาง	เล็ก	.0561	.08811	1.000	-.1777	.2899
		ใหญ่	-.0249	.18095	1.000	-.5051	.4553
		ใหญ่พิเศษ	-.2233 [*]	.08302	.045	-.4436	-.0030
	ใหญ่	เล็ก	.0810	.18488	1.000	-.4096	.5716
		กลาง	.0249	.18095	1.000	-.4553	.5051
		ใหญ่พิเศษ	-.1984	.18251	1.000	-.6827	.2859
	ใหญ่พิเศษ	เล็ก	.2794 [*]	.09128	.014	-.0372	.5217
		กลาง	.2233 [*]	.08302	.045	-.0030	.4436
		ใหญ่	.1984	.18251	1.000	-.2859	.6827
ผลกระทบจากการย้าย	เล็ก	กลาง	-.1768	.09281	.346	-.4231	.0695
		ใหญ่	-.0395	.19476	1.000	-.5563	.4774
		ใหญ่พิเศษ	-.3462 [*]	.09616	.002	-.6013	-.0910
	กลาง	เล็ก	.1768	.09281	.346	-.0695	.4231
		ใหญ่	.1373	.19061	1.000	-.3685	.6431
		ใหญ่พิเศษ	-.1694	.08745	.322	-.4014	.0627
	ใหญ่	เล็ก	.0395	.19476	1.000	-.4774	.5563
		กลาง	-.1373	.19061	1.000	-.6431	.3685
		ใหญ่พิเศษ	-.3067	.19226	.670	-.8169	.2035
	ใหญ่พิเศษ	เล็ก	.3462 [*]	.09810	.002	.0910	.6013
		กลาง	.1694	.22674	.322	-.0627	.4014
		ใหญ่	.3067	.09874	.670	-.2035	.8169

Based on estimated marginal means

a. Adjustment multiple comparisons: Bonferroni.

*. The mean difference is significant at the .05 level

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่พบว่า ค่าเฉลี่ยสาเหตุการย้ายของข้าราชการครูมีความแตกต่างระหว่างโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายคู่พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ และโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และค่าเฉลี่ยผลกระทบที่เกิดจากการย้ายของข้าราชการครูมีความแตกต่างระหว่างโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน เมื่อพิจารณา รายคู่พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



บทที่ 5

สรุปผลและอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบสาเหตุและผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อเปรียบเทียบสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน 2) เพื่อเปรียบเทียบผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ปีการศึกษา 2563 จำนวน 346 คน โดยกำหนดตามตารางเครซี่และมอร์แกน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แล้วจึงทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับสลากเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด กำหนดกลุ่มตัวอย่างครูตามสัดส่วนประชากรของโรงเรียนแต่ละขนาด ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก 90 คน โรงเรียนขนาดกลาง 131 คน โรงเรียนขนาดใหญ่ 14 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 111 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 346 คน สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุคูณ (Multivariate Analysis of Variance : MANOVA)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบสาเหตุและผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา สรุปผลการวิจัยได้ว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 55.78 และเพศชาย จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 44.22 ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 - 39 ปี จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 48.55 รองลงมาอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 19.65 อายุระหว่าง 40 - 49 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 17.92 และอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 13.88 ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 300 คน คิดเป็นร้อยละ 86.71 รองลงมา ระดับปริญญาโท จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00 และระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.29 ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีวิทยฐานะ

จำนวน 177 คิดเป็นร้อยละ 51.16 รองลงมาเป็นวิทยฐานะชำนาญการ จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 30.06 และวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 18.78 ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นข้าราชการครูที่อยู่โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 37.86 รองลงมาเป็นข้าราชการครูที่อยู่โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 32.08 ข้าราชการครูที่อยู่โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 26.01 และครูที่อยู่โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.05 ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 6 - 10 ปี จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 53.47 รองลงมามีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1 - 5 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 23.70 และมีประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 22.83 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.19 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านเหตุผลส่วนตัว (ด้านสุขภาพ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 4.01 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.15 รองลงมาด้านเหตุผลส่วนตัว (ด้านค่าใช้จ่าย) มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.15 ด้านการทำงาน (ด้านเพื่อนร่วมงาน) มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.15 ด้านเหตุผลส่วนตัว (ด้านครอบครัว) มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.21 ด้านการทำงาน (ด้านภาระงาน) มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.22 ด้านการทำงาน (ด้านผู้บริหาร) มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.19 และด้านการทำงาน (ด้านสภาพแวดล้อม) มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.25 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.23 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านครูผู้สอน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 4.02 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.16 รองลงมาด้านประสิทธิภาพของนักเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.21 ด้านการบริหารจัดการของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.29 และด้านการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.26 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์สถิติ Box's test ในการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของความเท่ากันในเมตริกความแปรปรวนร่วม สถิติทดสอบนี้จะมีสมมติฐานศูนย์ว่า เมตริกความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมจะมีความเท่ากันในทุกกลุ่ม ดังนั้นถ้าเมตริกของทั้ง 4 กลุ่มที่ความเท่ากัน สถิติควร

จะไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ในข้อมูลมีค่า $p\text{-value} = .095$ มากกว่า $.05$ แสดงว่าผลการทดสอบสถิตินี้ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของความเท่ากันในเมตริกความแปรปรวนร่วม และสถิติทดสอบในการวิเคราะห์ MANOVA สถิติทดสอบจะแสดงผลการทดสอบจุดตัด (Intercept) ของโมเดล และสำหรับความแตกต่างระหว่างขนาดของโรงเรียน จะแสดงค่าของสถิติใน Value และสถิติทดสอบ F-test ที่มีองศาแห่งความเป็นอิสระ (df) คือ 2 ระดับ นัยสำคัญแสดงในสดมภ์ $p\text{-value}$ สถิติ Pillai's Trace มีค่า $p\text{-value} = .006$, Wilks' Lambda มีค่า $p\text{-value} = .006$, Hotelling's Trace มีค่า $p\text{-value} = .006$ และ Roy's Largest root มีค่า $p\text{-value} = .001$ ตามข้อตกลงเบื้องต้น จากผลการทดสอบสมมติฐานดังกล่าวนี้ พิจารณารวมกันทุกตัวแปร จะมีความแตกต่างกันตามระดับของตัวแปรอิสระ พบว่า ค่า $p\text{-value}$ มีค่าน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญ $.05$ นั่นแสดงว่า การทดสอบนั้น ๆ มีนัยสำคัญ จึงสามารถวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรตามรายตัว (ANOVA) ได้

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตัวแปรตามด้วยการวิเคราะห์ ANOVA พบว่า ค่าเฉลี่ยของสาเหตุการย้ายและผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ ($F = 3.752$, $df=3$, $p\text{-value} = .011$) และ ($F = 4.539$, $df=3$, $p\text{-value} = .004$) จึงสามารถทำการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบรายคู่ต่อไปได้

ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่พบว่า ค่าเฉลี่ยสาเหตุการย้ายของข้าราชการครูมีความแตกต่างระหว่างโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายคู่พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ และโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ และค่าเฉลี่ยผลกระทบที่เกิดจากการย้ายของข้าราชการครูมีความแตกต่างระหว่างโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายคู่พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับการเปรียบเทียบสาเหตุและผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน ผู้วิจัยได้นำประเด็นต่าง ๆ ที่สำคัญมาอภิปรายดังนี้

สาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ กรรณิการ์ สุวรรณศรี (2556, น. 66-69) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสาเหตุและแนวโน้มการลาออก/โอนย้าย ของข้าราชการในหน่วยงานวิชาการ กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) พบว่า การลาออกของข้าราชการ สคร. ในปัจจุบันนับว่าเป็นปัญหาในการขับเคลื่อน องค์การในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง จึงนับว่าเป็นปัญหาหลัก ๆ ที่ สคร. ควรให้ความสนใจ และแก้ไขปัญหาดังกล่าว ให้ทันต่อสถานการณ์ โดยใช้การสำรวจหาสาเหตุจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 70 คน ได้ข้อสรุปดังนี้ สาเหตุที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก/โอนย้ายของข้าราชการ โดย เรียงลำดับตามความสำคัญดังนี้ การจ่ายค่าตอบแทน, ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายและความ อิสระในการทำงาน, หัวหน้างานและผู้บังคับบัญชา, ความก้าวหน้าในสายอาชีพ, บรรยากาศการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และมีแนวโน้มการลาออก/โอนย้ายอยู่ในระดับสูง และ สอดคล้องกับ Ariko and Simatwa (2011, Pp. 1270-1280) ทำการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อคำร้องขอย้ายของครูในโรงเรียนมัธยมในเขตชูบ่า ประเทศเคนยา ซึ่งพบว่า การยื่นคำร้องขอ ย้ายของครูมีอัตราเพิ่มสูงขึ้น ถึงแม้จะมีมาตรการต่าง ๆ ที่พยายามปรับปรุงและลดปัญหา ดังกล่าว ไม่ว่าจะเป็นการเสนอเงินเดือนที่สูงขึ้น เบี้ยความยากลำบาก นโยบายการย้ายเมื่อทำงาน ผ่านไป 5 ปีซึ่งเริ่มในปี 2001 แต่ถึงแม้จะมีนโยบายเหล่านี้ คำร้องขอย้ายของครูในเขตดังกล่าว กลับเพิ่มสูงถึง 16.5% เมื่อเทียบกับคำร้องขอย้ายของทั่วประเทศที่เฉลี่ยประมาณ 10.9% และใน จำนวนนั้นเป็นครูที่ยังไม่ครบกำหนด 5 ปีถึง 26% อีกด้วย โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการร้องขอย้าย ของครูคือการที่โรงเรียนตั้งอยู่ในพื้นที่ชนบท ทำให้สภาพเศรษฐกิจไม่ดี ขาดสิ่งอำนวยความสะดวก การคมนาคมที่ลำบากรวมถึงการขาดไฟฟ้าอย่างทั่วถึง ซึ่งสาเหตุเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อการร้องขอ ย้ายของครูในเขตชูบ่า และสอดคล้องกับ Ariko and Othuo (2012, Pp. 61-68) ได้ทำการวิจัย เกี่ยวกับการลดคำร้องขอย้ายของครู ซึ่งพบว่า การร้องขอย้ายของครูเป็นอุปสรรคต่อความมี เสถียรภาพและความต่อเนื่องของการสอนจึงทำให้ประสิทธิภาพของนักเรียนต่ำลง ผลการศึกษา พบว่า การร้องขอย้ายของครูอาจลดลงหากการคมนาคมและการสื่อสารไปยังโรงเรียนดีขึ้น มี บ้านพักและไฟฟ้าสำหรับครู และครูที่จ้างเป็นคนในพื้นที่ ขนาดชั้นเรียนลดลง มีการปฐมนิเทศและ

มีโปรแกรมให้คำปรึกษาสำหรับครู มีสวัสดิการและครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในโรงเรียน การศึกษาพบว่ารัฐควรจัดหาไฟฟ้าและปรับปรุงการเข้าถึงเมืองชุกาโดยทางถนน ทางโรงเรียนควรมีความพร้อมของสิ่งอำนวยความสะดวกภายในที่อยู่อาศัยให้กับครู มีการจ้างครูเพิ่มขึ้นเพื่อลดอัตราส่วนครูต่อนักเรียน ผู้บริหารและคณะกรรมการควรมีการปฐมนิเทศเพื่อการสนับสนุนครูใหม่ และให้โบนัสสำหรับครูเพื่อให้พวกเขาต้องการที่จะอยู่ต่อ

ผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ Noor et al. (2012, Pp. 609-612) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับผลจากการย้ายของครูที่กระทบต่อระบบของโรงเรียน โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน ที่เน้นไปที่การวิจัยเชิงคุณภาพในการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งพบว่า การย้ายของครูส่งผลดังนี้ 1. ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน เพราะครูที่ย้ายส่วนใหญ่จะมีภาระหน้าที่ในการสอนอยู่แล้ว แต่เมื่อมีการย้ายทำให้เกิดตำแหน่งว่าง ทำให้ยากต่อการจัดการเรียนสอนทดแทนครูที่ย้าย แม้จะมีการสอนทดแทน 2. ด้านกระบวนการบริหาร เนื่องจากการย้ายของครูทำให้วิชาและชั้นเรียนที่ครูที่ย้ายไม่มีคนสอนทดแทน 3. ด้านความสามารถและประสิทธิภาพของครู เพราะเมื่อครูย้ายโรงเรียนใหม่ ครูต้องพบเจอกับปัญหามากมาย 4. ด้านประสิทธิภาพของนักเรียน เนื่องจากเมื่อครูย้ายในบางครั้งต้องใช้เวลานานในการรอครูย้ายมาทดแทน ซึ่งส่งผลให้ชั้นเรียนไม่มีคนสอน หรือบางครั้งครูที่ย้ายมาทดแทนขาดความรู้ในชั้นเรียนที่สอน ซึ่งทั้งหมดส่งผลต่อประสิทธิภาพของนักเรียน 5. ด้านความวิตกกังวลของครูใหญ่ เพราะหลายครั้งครูที่มีปัญหา ขาดความรู้ความสามารถถูกย้ายมาที่โรงเรียนเหล่านี้ และสอดคล้องกับ Onsomu (2014, Pp. 46-51) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของการย้ายของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมของรัฐในเคนยา ซึ่งมุ่งศึกษาถึงลักษณะการย้ายของครู สาเหตุในการย้าย และการย้ายของครูส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างไร โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล และใช้สถิติเชิงพรรณนาและเชิงอนุมาน ผลการวิจัยพบว่า การย้ายของครูในพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นการย้ายภายในพื้นที่จึงทำให้สูญเสียครูไปในการย้าย แต่การเคลื่อนย้ายของครูออกนอกพื้นที่นั้นจะทำให้สูญเสียครูไป อย่างไรก็ตามการย้ายของครูดังกล่าวแม้เพียงเล็กน้อยก็ส่งผลเสียต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ส่วนสาเหตุในการย้ายพบว่าความขัดแย้งระหว่างครูมีน้อยเมื่อเทียบกับความขัดแย้งกับผู้บริหาร ซึ่งสิ่งนี้นับเป็นสาเหตุที่ทำให้ครูตัดสินใจย้าย และผลที่ตามมาคือภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นเมื่อมีครูย้าย ครูที่เหลือจะรับภาระงานมากขึ้นทันที เพราะเมื่อครูย้ายไปไม่ได้มีครูคนใหม่มาแทนในทันที ซึ่งสิ่งเหล่านี้ในบางครั้งทำให้นักเรียนร้องเรียนไปยังผู้บริหาร ซึ่งนับเป็นสิ่งที่ยากจะรับมือสำหรับผู้บริหารอีกด้วย

และสอดคล้องกับHussein (2016, Pp. 49-51) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบจากการย้ายของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนในแซนชิบาร์: กรณีศึกษาในภาคใต้เขต Unguja ซึ่งพบว่า การย้ายของครูส่งผลกระทบต่อภาระงานของโรงเรียน โดยเฉพาะด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน อีกทั้งยังส่งผลกระทบต่อตัวครูผู้สอนเองด้วย ซึ่งต้องเผชิญกับปัญหามากมาย ไม่ว่าจะเป็นปัญหาทางสังคม วัฒนธรรม อีกทั้งยังต้องอาศัยเวลาที่ยาวนานในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ บางครั้งในการย้ายเกิดจากการที่ครูไม่ได้ถูกส่งให้ย้าย แต่ในบางครั้งครูที่ดีมีความรู้ความสามารถก็ถูกส่งให้ย้ายออกไปจากโรงเรียนด้วยเช่นกัน ซึ่งในบางกรณีครูก็ถูกส่งให้ย้ายในระหว่างภาคเรียน ทำให้ไม่มีครูมาทดแทน ซึ่งส่งผลกระทบต่อมายังประสิทธิภาพในการเรียนของเด็กนักเรียนอีกด้วย และยังสอดคล้องกับ Kolawole (2019, Pp. 79-82) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบจากการย้ายครูที่ส่งผลกระทบต่อผลการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย อาบูจา ไนจีเรีย ได้พบว่า การย้ายของครูสามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 5 ปีขึ้นไป ครูที่อยู่ในโรงเรียนชนบทยินดีที่จะย้ายไปโรงเรียนในเมืองด้วยความสมัครใจ เนื่องจากสิ่งอำนวยความสะดวก และในบางครั้งครูใหญ่ก็ขอย้ายครูที่กระทำความผิดอีกด้วย ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลเช่นเดียวกัน คืองานและกิจกรรมทางวิชาการของโรงเรียนต้องหยุดไปด้วย และนอกจากนี้ครูบางคนที่ย้ายมาทดแทนอาจไม่ตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการซึ่งจะส่งผลกระทบต่อผลการเรียนของนักเรียนในโรงเรียน จากที่กล่าวมาข้างต้นอาจเป็นเพราะ แนวทางเพื่อส่งเสริมให้เกิดการคงอยู่ของครูในโรงเรียนเป็นการศึกษาเพื่อให้ครูเกิดการคงอยู่ในองค์กรโดยไม่คิดจะเปลี่ยนย้ายงานหรือลาออกหากองค์กรสามารถรักษานักวิชาการที่มีประสบการณ์มีความรู้และความสามารถให้คงอยู่ได้จะทำให้ครูเกิดการสั่งสมประสบการณ์ในด้านต่างๆ เช่นทักษะการสอนกระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้ต่างๆ ผู้เรียนและการสอนที่ดีที่สุดของครูคือการสั่งสมประสบการณ์ด้านการสอน การสั่งสมความรู้ความสามารถนอกจากนี้แล้วครูยังเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมากที่สุดนอกเหนือจากตัวนักเรียนเองดังนั้นการรักษาบุคลากรครูให้คงอยู่ในองค์กรได้นานจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่มุ่งหวัง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. เมื่อพิจารณาสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู พบว่า สาเหตุที่ทำให้ข้าราชการครูย้าย คือ 1) ด้านเหตุผลส่วนตัว (ด้านสุขภาพ) 2) ด้านเหตุผลส่วนตัว (ด้านค่าใช้จ่าย) และ 3) ด้านการทำงาน (ด้านเพื่อนร่วมงาน) นั่นคือผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญต่อสุขภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งระหว่างการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน มีการติดตามปัญหาต่าง ๆ ปรับแก้กฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับต่าง ๆ ที่ทางโรงเรียนกำหนดขึ้นมา เพื่อให้โรงเรียนมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

2. ภาพรวมผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู ทั้ง 4 ด้าน เรียงลำดับผลกระทบจากมากไปน้อย 1) ด้านครูผู้สอน 2) ด้านประสิทธิภาพของนักเรียน 3) ด้านการบริหารจัดการของโรงเรียน และ 4) ด้านการจัดการเรียนการสอน จะเห็นได้ว่าเมื่อครูย้ายโรงเรียนจะส่งผลกระทบในการขาดครูและประสิทธิภาพของนักเรียนอย่างมาก ดังนั้นควรตระหนักในประเด็นการย้ายของข้าราชการครูถึงผลกระทบต่อด้านต่าง ๆ เนื่องจากผลกระทบทุก ๆ ด้านล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพของนักเรียนทั้งสิ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการต่อยอดการวิจัยโดยศึกษาเกี่ยวกับสาเหตุและผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครูจากกลุ่มตัวอย่างในระดับอื่น ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาต่อไป

2. ควรมีการศึกษาเพื่อค้นหาสาเหตุและผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครูในด้านอื่น ๆ

3. ควรศึกษาการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการย้ายของข้าราชการครูตลอดจนการหาตัวแปรใหม่ ๆ มาศึกษาเพื่อเปรียบเทียบกับผลการวิจัยครั้งนี้

บรรณานุกรม

- Ariko, C. O., & Othuon, L. O. A. (2012, february). Minimizing teacher transfer requests: A study of Suba district secondary schools, Kenya. *International Journal of Education Administration and Policy Studies*, 4(2), 61-69.
- Ariko, C. O., & Simatwa, E. M. W. (2011, july). Factor Influencing Secondary School Teacher Transfer Requests in Suba District, Kenya: Analytical Assessment. *International Research Journal*, 2(7), 1270-1280.
- Davis, L. E. (1979, July-August). Enhancing the Quality of Working Life: Developments in the United States. *International Labour Review*, 116(1), 53-56.
- Ghamrawi, N., & Jammal, K. (2013). Teacher Turnover: Impact of school Leadership and Other Factors. *International Journal of Educational Research and Technology*, 4(1), 68-78.
- Herzberg. (1959). Two Factors Theory on Work Motivation: Does Its Work for Today's Environment? *Global Journal of Commerce & Management Perspective*, 2(5), 18-22.
- Huse, E. F., & Cummings, T. T. (1985). *Organization development and change* (3rd ed.): Minnessotar West Publishing.
- Hussein, H. H. (2016). *The effects of employers transfer on secondary schools performance in Zanzibar: A case study at south district, Unguja*. (degree of master of human resource management). University of Tanzania, Tanzania.
- Kolawole, W. S. (2019, November). Effect of Teachers' Transfer on Students' Academic Performance in Senior Secondary School Abuja Nigeria. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 3(11), 79-82.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research. *Education and Psychological Measurement*, 3(11), 79-82.
- Noor, F., Ishaque, M. S., Memon, A. A., & Lodhi, F. A. (2012, june). Effects of teachers' transfer on school system. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(2), 593-617.

- Onsomu, W. M. (2014). *Influence of teachers' transfer on student academic performance in public secondary schools in Kenya*. (degree of masters of educational in measurement and evaluation). University of Nairobi, Nairobi.
- Walton, R. E. (1975). *Criteria for Quality of Working Life In Louis El Davis and Albert B Chems (eds). The Quality of Working Life*. New York: Free Press.
- แสงอรุณ ธารีจิตร. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ. (ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- แสงอรุณ ธารีจิตร, จันทร์ศม ภูติอริยวัฒน์, & ราชนัย บุญธิมา. (2560, กรกฎาคม-ธันวาคม). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ. วารสารบริหารการศึกษา มศว, 14(27), 141-149.
- โนริย์ ทรัพย์โสภณ. (2559). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- กรรณิการ์ สุวรรณศรี. (2556). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ [เอกสารประกอบการสอน]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- กัญจนพร อ่วมสำอางค์. (2547). การศึกษาคุณภาพชีวิตของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดกองการศึกษาสงเคราะห์ กรมสามัญศึกษา เขตภาคกลาง. (ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ณัฐริดา บุ่งทอง. (2561). สมรรถนะการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร. (ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ณัฐนิช ศรีลาคำ. (2558). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. (สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.
- ณัฐพงศ์ กุลวุฒิชัยมงคล. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 4. (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ธีรินทร์ มะระกานนท์. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ

- พนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดลพบุรี. (ปริญญานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- นางลักษณะ ฤทธิคำ. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัยปทุมธานี. (สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). วิทยาลัยครูศาสตร์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพฯ.
- นัทธีรา เสริมศรัณย์. (2550). ทศนะข้าราชการตำรวจต่อการแต่งตั้งและโยกย้าย ศึกษากรณีข้าราชการตำรวจในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ และกองกำลังพลสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- นิดา แก้วสว่าง และ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2562). ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จังหวัดสงขลา. *Education Management and Innovation Journal*, 2(3), 53-70.
- นิรุทธิ์ พิกุลเทพ. (2559, กุมภาพันธ์-กรกฎาคม). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 10(2), 29-37.
- บุญสืบ เทียมหยิน. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร เขต 2. (ปริญญานิพนธ์ปริญญาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ปทุมพร กาญจนอัถ์. (2561). แนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. (ปริญญานิพนธ์ปริญญาการบริหารและการจัดการการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ปรัทัศน์ คล่องดี. (2558). การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน Generation Y ของบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร. (ปริญญานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ปรีयर อรุณจินดาตระกูล. (2561). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1.

วารสารบริหารการศึกษา, 11-20.

พระครูสิทธิธรรมวิเทศ จารุธมฺโม. (2558). การพัฒนาการบริหารบุคลากรในสถานศึกษาตามหลัก
สิกขา โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

มงคล ลาวรรณา. (2551). ฌภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
(วช). (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2558). เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ
[เอกสารประกอบการสอน]. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

ยุภา อรุณสวัสดิ์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
บูรพา, ชลบุรี.

รจนา อธิทิเทพพนา. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของ
บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

วรวรรณ ชื่นพินิจสกุล. (2555). ภาวะผู้นำและรูปแบบบรรยากาศองค์การ ที่ส่งผลกระทบต่อลักษณะ
วัฒนธรรมองค์กร ขององค์กรในเขตกรุงเทพมหานคร. (ปริญญาโทบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

วิไลรัตน์ คันธาวัดณ์. (2550). การศึกษาสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษากาญจนบุรี เขต 3. (สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

วิทยา แพทย์ประเสริฐ. (2560). การศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสห
วิทยาเขตราชนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. (สารนิพนธ์
ปริญญาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560ก). ระบบและรูปแบบการผลิตครูและระบบวิจัยของ
สถาบันผลิตครูที่เหมาะสมกับสังคมไทยและความเป็นสากล. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560ข). ระบบและรูปแบบการพัฒนาครูที่เหมาะสมกับ
สังคมไทยและความเป็นสากล. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). แนวทางการประกันคุณภาพภายใน

สถานศึกษา: เพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก. กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและ
ประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน).

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2548). แนวทางการพัฒนาการศึกษาของชาติ:

รายงานการประชุมปฏิบัติการ, วันที่ 25-26 กุมภาพันธ์ 2548 ณ โรงแรมโซฟิเทล จังหวัด
ขอนแก่น. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2559). หลักเกณฑ์และวิธีการ

ย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

สุนิสา ดิเรกมงามงคล. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง และสภาพแวดล้อมในการ

ทำงาน กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของบุคลากรสำนักทรัพยากรสารสนเทศ
พระมหากษัตริย์. (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

สุบิน ไชยยะ. (2560, กุมภาพันธ์-กรกฎาคม). การศึกษาสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
จังหวัดในเขตภาคเหนือตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา. วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 11(2), 204-219.

อมรลักษณ์ ชัยภักดี. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพและสภาพแวดล้อม

ในการทำงานกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ
ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง. (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

อุเทน คงมี. (2558). การศึกษาสมรรถนะในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอน

ภาษาจีน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์
ปริญญาการศึกษาด้านบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.



ภาคผนวก ก
รายชื่อสถานศึกษาที่ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลการวิจัย

รายชื่อสถานศึกษาที่ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บเครื่องมือการวิจัย

1	โรงเรียนโคราชพิทยาคม	26	โรงเรียนเสิงสาง
2	โรงเรียนพุดซาพิทยาคม	27	โรงเรียนปักธงชัยประชานิรมิต
3	โรงเรียนศรีสุขวิทยา	28	โรงเรียนปากช่อง
4	โรงเรียนเมืองพลับพลาพิทยาคม	29	โรงเรียนมัธยมด่านขุนทด
5	โรงเรียนสมเด็จพระธีรญาณมุนี	30	โรงเรียนเมืองคง
6	โรงเรียนหนองกรดวัฒนา	31	โรงเรียนพิมายวิทยา
7	โรงเรียนหนองบัวละครวิทยา	32	โรงเรียนมหิศราธิปดี
8	โรงเรียนบุญเหลือวิทยานุสรณ์ 2	33	โรงเรียนสุนารีวิทยา 2
9	โรงเรียนเทพาลัย	34	โรงเรียนบุญวัฒนา 2
10	โรงเรียนแก้งสนามนางพิทยาคม	35	โรงเรียนธารปราชสาทเพชรวิทยา
11	โรงเรียนหันห้วยทรายพิทยาคม	36	โรงเรียนหนองบุญมากประสงควิทยา
12	โรงเรียนมิตรภาพวิทยา	37	โรงเรียนท่าช้างราษฎร์บำรุง
13	โรงเรียนกระเบื้องนอกพิทยาคม	38	โรงเรียนจะเข้หินส้งมกิจวิทยา
14	โรงเรียนขามสะแกแสง	39	โรงเรียนโนนสมบูรณ์วิทยา
15	โรงเรียนชุมพวงศึกษา	40	โรงเรียนหนองน้ำใสพิทยาคม
16	โรงเรียนราชสีมาวิทยาลัย	41	โรงเรียนมัธยมราชสีมาสงคราม
17	โรงเรียนสุนารีวิทยา	42	โรงเรียนขามทะเลสอวิทยา
18	โรงเรียนบุญวัฒนา	43	โรงเรียนบ้านเหลื่อมพิทยาสรรพ์
19	โรงเรียนสุรธรรมพิทักษ์	44	โรงเรียนเกล็ดลิ้นวิทยา
20	โรงเรียนอุบลรัตน์ฯ นครราชสีมา	45	โรงเรียนบึงพะไล
21	โรงเรียนบุญเหลือวิทยานุสรณ์	46	โรงเรียนสีดาวิทยา
22	โรงเรียนโนนสูงศรีธานี	47	โรงเรียนพิมายดำรงวิทยาคม
23	โรงเรียนจักราชวิทยา	48	โรงเรียนนิคมพิมายศึกษา
24	โรงเรียนโชคชัยสามัคคี	49	โรงเรียนภูวิทยา
25	โรงเรียนห้วยแถลงพิทยาคม	50	โรงเรียนลำทะเมนไชยพิทยาคม



ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.อิทธิพัทธ์ สุธันพรกุล
 อาจารย์ประจำภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศม ภูติอริยวัฒน์
 อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. อาจารย์ ดร.สมบุญ บุรศิริรักษ์
 อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
4. ดร.มะลิวัน มาเหง่า
 รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา
5. ดร.สุธาสินี สว่างศรี
 ผู้อำนวยการโรงเรียนสมเด็จพระธีรญาณมุนี
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

การเปรียบเทียบสาเหตุและผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบสาเหตุและผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา

2. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้ คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา

3. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของข้าราชการครู ในลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check list) โดยสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษาปัจจุบัน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ได้แก่ 1) ด้านการทำงาน และ 2) ด้านเหตุผลส่วนตัว ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ได้แก่ 1) ด้านการจัดการเรียนการสอน 2) ด้านการบริหารจัดการของโรงเรียน 3) ด้านครูผู้สอน และ 4) ด้านประสิทธิภาพของนักเรียน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์และความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นายณพกุล ปุคิต

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านตามข้อความต่อไปนี้

ข้อมูลทั่วไป

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ น้อยกว่า 30 ปี

☐ อายุ 30-39 ปี

☐ อายุ 40-49 ปี

☐ อายุ 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ปริญญาตรี

☐ปริญญาโท

☐ปริญญาเอก

4. ตำแหน่งทางวิชาการ

☐ ไม่มีวิทยฐานะ

☐ชำนาญการ

☐ชำนาญการพิเศษ

☐เชี่ยวชาญ

☐เชี่ยวชาญพิเศษ

5. ขนาดโรงเรียน

☐ ขนาดเล็ก (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 359 คนลงมา)

☐ ขนาดกลาง (มีจำนวนนักเรียน 360-1,079 คน)

☐ ขนาดใหญ่ (มีจำนวนนักเรียน 1,080-1,679 คน)

☐ ขนาดใหญ่พิเศษ (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป)

6. ประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษาปัจจุบัน

☐ ประสบการณ์ 1-5 ปี

☐ ประสบการณ์ 6-10 ปี

☐ ประสบการณ์ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อแล้วเลือกคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับสาเหตุการย้ายของข้าราชการครูตามสภาพความเป็นจริง โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องแสดงความคิดเห็น โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	สาเหตุการย้ายของข้าราชการครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการทำงาน						
1	ด้านผู้บริหาร ผู้บริหารสถานศึกษา ขาดความสัมพันธ์ที่ดีกับข้าราชการครู					
2	ผู้บริหารสถานศึกษา ไม่มีภาวะผู้นำ					
3	ผู้บริหารสถานศึกษา ไม่รับฟังความคิดเห็นของข้าราชการครู					
4	ผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ส่งเสริมความก้าวหน้าของข้าราชการครู					
5	ผู้บริหารสถานศึกษา พิจารณาการเลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูอย่างไม่เป็นธรรม					
6	ด้านเพื่อนร่วมงาน ท่านมีปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษา					
7	ท่านไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
8	เมื่อท่านมีปัญหา ท่านไม่ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน					
9	ท่านรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานไม่มีความจริงใจต่อท่าน					
10	เพื่อนร่วมงานของท่านขาดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน					
11	เพื่อนร่วมงานของท่านขาดความสามัคคี มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก					

ข้อ	สาเหตุการย้ายของข้าราชการครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการทำงาน						
12	<u>ด้านภาระงาน</u> ท่านได้รับมอบหมายภาระงานให้รับผิดชอบมากเกินไป					
13	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ยากลำบาก					
14	ท่านขาดความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน					
15	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความน่าเบื่อหน่าย					
16	ท่านได้รับมอบหมายภาระงานที่ไม่มีความชัดเจน					
17	ท่านได้รับมอบหมายที่ไม่ตรงตามความรู้ความสามารถ					
18	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ไม่สอดคล้องกับกฎ ระเบียบ					
19	ท่านไม่ได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับสายงานที่ได้รับผิดชอบ					
20	ท่านได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นธรรม					
21	<u>ด้านสภาพแวดล้อม</u> สถานศึกษาที่ท่านปฏิบัติงาน มีสิ่งแวดล้้อมที่ไม่มีความปลอดภัย					
22	สถานศึกษาที่ท่านปฏิบัติงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวกไม่เพียงพอ เช่น บ้านพักครู ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ เป็นต้น					
23	สถานศึกษาที่ท่านปฏิบัติงาน ตั้งอยู่ในที่ห่างไกล มีความกันดารลำบาก					
24	ท่านไม่ได้รับความสะดวกในการเดินทางไป-กลับ ระหว่างบ้านพักและสถานศึกษา					
25	ท่านต้องการทำงานในสถานศึกษาที่ใกล้ภูมิลำเนา					
26	ท่านมีความต้องการย้ายสถานศึกษาเพื่อเปลี่ยนบรรยากาศการทำงาน					
27	ในอนาคตท่านมีความต้องการย้ายไปยังสถานศึกษาที่มีชื่อเสียง และเป็นที่ยอมรับ					

ด้านเหตุผลส่วนตัว						
28	ด้านครอบครัว ท่านต้องการย้ายสถานศึกษาเพื่อดูแลบิดา มารดา หรือผู้มีพระคุณ					
29	ท่านต้องการย้ายสถานศึกษาเพื่ออยู่กับคู่สมรส					
30	ท่านต้องการย้ายสถานศึกษาเพื่อกลับภูมิลำเนา					
31	ท่านต้องการย้ายสถานศึกษาเพราะรู้สึกห่างเหินจากบุคคลในครอบครัว และเพื่อนของท่าน					
32	ท่านต้องการย้ายสถานศึกษาเพื่อลดความขัดแย้งภายในครอบครัว					
33	ด้านสุขภาพ สถานศึกษาที่ท่านปฏิบัติงาน อยู่ในพื้นที่ที่เสี่ยงต่อโรคภัย					
34	ท่านที่โรคประจำตัว จำเป็นต้องอยู่ใกล้สถานพยาบาล					
35	ท่านมีโรคประจำตัวที่ต้องรักษาอย่างต่อเนื่อง					
36	ท่านรู้สึกท้อแท้และหมดกำลังใจในการทำงาน					
37	ท่านรู้สึกเครียดและกดดันในสถานศึกษาปัจจุบัน					
38	ท่านต้องการเวลาในการดูแลสุขภาพตนเองให้ดียิ่งขึ้น					
39	ด้านค่าใช้จ่าย ท่านต้องการลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงาน					
40	ท่านมีค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพที่สูงเมื่ออยู่ในสถานศึกษา					
41	ท่านต้องการมีรายได้ที่สูงขึ้น					
42	ท่านรู้สึกว่ารายได้ไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านได้รับผิดชอบ					
43	ท่านมีธุรกิจอื่นที่ต้องดูแล					
44	ท่านต้องการลดค่าใช้จ่ายในการรับส่งลูกหรือคนในครอบครัวไปโรงเรียน/ทำงาน					
45	ท่านต้องการคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในด้านเศรษฐกิจ					

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อแล้วเลือกคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครูตามสภาพความเป็นจริง โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องแสดงความคิดเห็น โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	สาเหตุการย้ายของข้าราชการครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการจัดการเรียนการสอน						
1	ท่านรู้สึกว่ามีข้าราชการครูในสถานศึกษาย้าย ทำให้ประสิทธิภาพในการเตรียมสื่อการเรียนการสอนของท่านลดลง					
2	ท่านรู้สึกว่ามีข้าราชการครูในสถานศึกษาย้าย ทำให้ประสิทธิภาพในการสอนของท่านลดลง					
3	ท่านรู้สึกว่ามีข้าราชการครูในสถานศึกษาย้าย ทำให้ประสิทธิภาพในการประเมินผลการเรียนของท่านลดลง					
4	ท่านรู้สึกว่ามีข้าราชการครูในสถานศึกษาย้าย ทำให้ประสิทธิภาพในการรับผิดชอบงานอื่น ๆ ของท่านลดลง					
ด้านการบริหารจัดการของโรงเรียน						
5	ท่านรู้สึกว่ามีข้าราชการครูย้าย เป็นเวลานานกว่าที่ครูคนใหม่จะย้ายเข้ามาทดแทน					
6	ท่านรู้สึกว่ามีข้าราชการครูที่ย้ายมาทดแทนไม่ตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการ					
7	ท่านรู้สึกว่ามีข้าราชการครูย้าย ทำให้การจัดสอนแทนเป็นไปได้ด้วยความยากลำบาก					
8	ท่านรู้สึกว่ามีข้าราชการครูย้าย ทำให้เกิดความยากลำบากในการมอบหมายภาระงานให้กับครูคนอื่น ๆ					

ด้านครูผู้สอน					
9	ท่านรู้สึกว่าการะงานสอนของท่านมากขึ้น เมื่อมีข้าราชการครูในสถานศึกษาย้าย				
10	ท่านรู้สึกว่าคุณต้องรับภาระงานสอนแทนมากขึ้น เมื่อมีข้าราชการครูในสถานศึกษาย้าย				
11	ท่านรู้สึกว่าคุณต้องรับผิดชอบภาระงานอื่นมากขึ้น เมื่อมีข้าราชการครูในสถานศึกษาย้าย				
12	ท่านรู้สึกว่ามีข้าราชการครูในสถานศึกษาย้าย ประสิทธิภาพในการ สอนของท่านต่ำลง				
ด้านประสิทธิภาพของนักเรียน					
13	ท่านรู้สึกว่ามีข้าราชการครูในสถานศึกษาย้าย ทำให้ไม่มีครูมาสอน ทดแทนในรายวิชานั้น				
14	ท่านรู้สึกว่ามีข้าราชการครูในสถานศึกษาย้าย ทำให้การเรียนการสอน ไม่ต่อเนื่อง				
15	ท่านรู้สึกว่ามีครูที่ย้ายมาแทนไม่สามารถปรับตัวเข้ากับนักเรียนได้				
16	ท่านรู้สึกว่ามีครูที่ย้ายมาแทนขาดเทคนิคในการสอน				
17	ท่านรู้สึกว่ามีประสิทธิภาพของนักเรียนลดลงเมื่อมีครูที่ย้ายมาแทน				

ภาคผนวก ง
หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญและขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย





บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 15644

ที่ อว 8718.1/987

วันที่ 7 พฤษภาคม 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นายนพกุล ปุคิต นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การเปรียบเทียบสาเหตุและผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กลุณภาค เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ ดร.อิทธิพัทธ์ สுவทันพรกุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์สม ภูติอริยวัฒน์ และอาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแบบสอบถาม เรื่อง “การเปรียบเทียบสาเหตุและผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31” ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป และสามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ โทร.095 615 3169

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายนพกุล ปุคิต และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ศาสตราจารย์ ดร.อิทธิพัทธ์ สวทันพรกุล

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ อว 8718/986



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

7 พฤษภาคม 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสมเด็จพระธีรญาณมุนี

เนื่องด้วย นายพกุล ปุคิต นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การเปรียบเทียบสาเหตุและผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กลนภาค เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ดร.สุธาสินี สว่างศรี เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแบบสอบถาม เรื่อง “การเปรียบเทียบสาเหตุและผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31” ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอบความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายพกุล ปุคิต และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 095 615 3169

ที่ อว 8718/986



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

7 พฤษภาคม 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา

เนื่องด้วย นายพกุล ปุคิต นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การเปรียบเทียบสาเหตุและผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาดล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ดร.มะลิวัน มาเห่ง่า รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแบบสอบถาม เรื่อง “การเปรียบเทียบสาเหตุและผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31” ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายพกุล ปุคิต และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ศาสตราจารย์

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 095 615 3169

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นพกุล ปุคิลิต
วัน เดือน ปี เกิด	15 มีนาคม 2533
สถานที่เกิด	บุรีรัมย์
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2553 มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2558 การศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ.) คณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2564 การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่อยู่ปัจจุบัน	210 ม.15 ต.โคกมะม่วง อ.ปะคำ จ.บุรีรัมย์ 31220

