

ปัจจัยในการดำรงรักษาข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
FACTORS FOR GOVERNMENT TEACHER RETENTION UNDER
BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION

¹สนธชัย ระยัษศรี และ²บุญเอื้อ บุญฤทธิ์

¹Sontachai Rayubsri and ²Boonaue Boonrith

มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, ประเทศไทย

Kasem Bundit University, Thailand.

¹chon2929@gmail.com

Received September 10,2021; Revised November 2, 2021; Accepted December 1,2021

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานภาพ ปัจจัยในการดำรงรักษาข้าราชการครูและเป็นข้อมูลในการนำเสนอการปรับปรุงนโยบายด้านการดำรงรักษาข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสม โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพใช้เครื่องมือการวิจัยเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลที่เป็นข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 17 คน ผ่านการคัดเลือกแบบเจาะจง ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกด้วยแบบสัมภาษณ์ กึ่งโครงสร้าง เสริมด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ จากการให้ความเห็นของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 373 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้เป็นแบบมาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยในการดำรงรักษาข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 5 ปัจจัยหลัก ได้แก่ ความก้าวหน้าในอาชีพ หน้าที่รับผิดชอบ/ภาระงาน สภาพแวดล้อม ค่าครองชีพ/ภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือนและอื่นๆซึ่งเป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่อยู่

¹ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชานโยบายสาธารณะและการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

² อาจารย์ พันเอก ดร., สาขาวิชานโยบายสาธารณะและการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

เหนือการควบคุม ข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการดำรงรักษาข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นปัจจัยรายด้านพบว่า ด้านหน้าที่รับผิดชอบ/ภาระงาน มีค่ามากที่สุด รองลงมาเป็นด้านสภาพแวดล้อม ด้านค่าครองชีพ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพและด้านอื่นๆ ตามลำดับ ผู้ให้ข้อมูลได้เสนอนโยบายในการดำรงรักษาข้าราชการครูกรุงเทพมหานครว่า ควร มีแนวทางส่งเสริมให้ครูมีโอกาสด้านวิทยฐานะที่สูงขึ้น มีกระบวนการพัฒนาครูผู้ไม่ผ่านการประเมิน วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไปมาแล้ว 2 ครั้ง ให้ได้รับการช่วยเหลือหรือเยียวยา โดยมีเกณฑ์มาตรฐานกำหนด มีสวัสดิการบ้านพัก โบนัส เงินกู้สวัสดิการดอกเบี้ยต่ำเพื่อที่อยู่อาศัย โครงการบ้านยืม และเงินช่วยเหลือค่าเดินทาง เพื่อบรรเทาปัญหาค่าครองชีพที่ไม่สัมพันธ์กับรายได้ ลดภาระงานที่ไม่จำเป็นและซ้ำซ้อน และจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการทำงาน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลทั้งเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

คำสำคัญ : ปัจจัย; การดำรงรักษา; ข้าราชการครู

Abstract

This research aimed to study the status of retention factors of government teachers and to be information presented for improvement of retention policy for government teachers under Bangkok Metropolitan Administration. This study was mixed methods research. In qualitative methodology, the research instrument was an in-depth interview from informants who were government teachers in schools under Bangkok Metropolitan Administration, totaling 17 persons selected through purposive sampling method. The in-depth interview was conducted with a semi-structured interview form. In addition, the quantitative methodology was applied for attaining opinions of 373 teachers in schools under the Bangkok Metropolitan Administration through a standard 5-rating questionnaire. The reliability of the whole issue of questionnaire was at .94. Statistics employed for data analysis included frequency, mean, standard deviation, and hypotheses test with Pearson's Correlation Coefficient. The findings of this research were as follows. The retention factor of government teachers in schools under the Bangkok Metropolitan Administration included 5 main factors: career advancement; responsible duty/assigned task; environment; cost of living/ monthly expenses and others which were personal factors beyond their control. The government teachers in schools under Bangkok Metropolitan Administration provided overall opinion on the

retention factor of government teachers in the schools under Bangkok Metropolitan Administration at the highest level. When it was considered by aspect, it was found as follows. The highest mean was the responsible duty/assigned task. It was followed by environment, cost of living, career advancement and others respectively. The informants proposed a policy in retention of government teachers under Bangkok Metropolitan Administration as follows; A guideline for promoting the teachers regarding higher academic standing should be provided together with a process for developing the teachers who fail an academic standing assessment at level of senior professional level or above for 2 times. These government teachers should obtain assistance or remedy under prescribed criteria; Government teachers should receive other welfares such as accommodation, bonus, low-interest housing loan, Ban Yim Project (smiling home), and travel expenses. These supports should be provided to mitigate the problem of imbalances between the income and the cost of living; Unnecessary and repetitive tasks should be minimized; Environment in the schools should be improved and be able to facilitate working conditions; Interpersonal relationship should be enhanced among colleagues and supervisors.

Keywords : Factors, Retention, Government Teachers

บทนำ

การพัฒนาทางการศึกษาทุกประเทศมุ่งพัฒนาทางการศึกษาเพื่อให้ประชาชนของตนมีความรู้ ความสามารถ ทักษะต่างๆในการประกอบอาชีพ รองรับการเปลี่ยนแปลงทางนวัตกรรม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้กำหนดให้การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ซึ่งเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคมแห่งการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2547:3-4)

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตมนุษย์ในทุกมิติ ให้มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา รวมถึงความรู้ และ ทักษะความสามารถ

(สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558:1) สถาบันครอบครัว และสถาบันการศึกษามีหน้าที่สำคัญในการเลี้ยงดูและอบรมเด็ก เพื่อให้เด็กและเยาวชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีเจริญเติบโตไปในทางที่ถูกต้องและเหมาะสม (สุเทพ สุวีรางกูร, 2551:49) ผู้ การเป็นผู้ใหญ่ที่มีบุคลิกภาพดี มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และความพร้อมในการ ดำรงชีวิต ที่เป็นพื้นฐานสำคัญ (ดวงกมล สิ้นเพ็ง, 2553:2-6) ส่งผลให้ประเทศชาติได้ ประชากรที่มีความรู้ความสามารถ ในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า และสามารถ แข่งขันกับประเทศอื่นได้ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2558:4-5)

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตมนุษย์ในทุกมิติ ให้มีความ สมดุลทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา รวมถึงความรู้ และทักษะความสามารถ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558:1) สถาบันครอบครัว และสถาบันการศึกษามีหน้าที่สำคัญในการเลี้ยงดูและอบรมเด็ก เพื่อให้เด็กและเยาวชนมี คุณภาพชีวิตที่ดีเจริญเติบโตไปในทางที่ถูกต้องและเหมาะสม (สุเทพ สุวีรางกูร, 2551:49) ผู้ การเป็นผู้ใหญ่ที่มีบุคลิกภาพดี มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และความพร้อมในการ ดำรงชีวิต ที่เป็นพื้นฐานสำคัญ (ดวงกมล สิ้นเพ็ง, 2553:2-6) ส่งผลให้ประเทศชาติได้ ประชากรที่มีความรู้ความสามารถ ในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า และสามารถ แข่งขันกับประเทศอื่นได้ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2558:4-5)

นอกจากนี้ข้าราชการครูมีการย้ายกลับบ้านเกิด โอนย้ายข้ามสังกัดเป็นจำนวนมาก ที่ ร้ายแรงคือข้าราชการครูยอมลาออกจากข้าราชการครูสังกัด กทม. เพื่อไปบรรจุโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) โดยไม่เสียด้ายอายุราชการและ ระดับเงินเดือนที่ต้องเริ่มต้นใหม่ ทั้งนี้ ศูนย์บริการวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร ศาสตร์.(2555 : 103) กล่าวว่า ครูเป็นบุคคลสำคัญ ที่จะทำให้นักเรียนมีโอกาสเข้าถึงระบบ การศึกษา หรือขาดโอกาสทางการศึกษารวมทั้งพัฒนาตนเอง ศักยภาพของครูผู้สอนที่มีน้อย และไม่มีคุณภาพ หากต้องสอนนักเรียนที่ไม่มีคุณภาพด้วยแล้ว เสมือนเป็นการไม่ส่งเสริมให้มี การพัฒนานักเรียนในทางอ้อมอีกด้วย นำไปสู่ปัจจัยเหนี่ยวรั้งเป้าหมายตามนโยบายด้าน การศึกษาของ กทม. ที่จะเป็นมหานครแห่งการเรียนรู้ ประการสำคัญยังลดทอนความมั่นคง ของมนุษย์ เพราะนักเรียนส่วนใหญ่ผู้ปกครองประกอบอาชีพรับจ้าง เป็นผู้มีรายได้น้อย อยู่ใน ชุมชนเสี่ยง มีความเหลื่อมล้ำทางสังคมสูง ซึ่งศุภณัฐ ศศิวิวัฒน์ (ออนไลน์,2558) ได้กล่าว ไว้ว่า การลดความขาดแคลนครูเป็นหนึ่งในโจทย์สำคัญสำหรับการยกระดับคุณภาพและการ ลดความเหลื่อมล้ำในระบบการศึกษาไทย ทั้งนี้ โปยม จันทรน้อย (ออนไลน์, 2560) ยังได้ กล่าวว่าการ ศึกษา 4.0 เป็นส่วนหนึ่งของนโยบายรัฐบาลไทยแลนด์ 4.0 ที่จะนำไปสู่ ความสำเร็จ จะต้องอาศัยทุกภาคส่วนให้ความร่วมมือโดยเฉพาะครู

จากปัญหาข้างต้นหาก กทม. ไม่สามารถธำรงรักษาข้าราชการครูที่ได้รับการพัฒนา เต็มศักยภาพไว้ได้ ย่อมเป็นผลเสียต่อการศึกษาของโรงเรียนสังกัด กทม. ไม่สนองนโยบาย

ด้านการศึกษา 4.0 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายรัฐบาลไทยแลนด์ 4.0 การจะนำพาไปสู่ความสำเร็จจะต้องอาศัยทุกภาคส่วนให้ความร่วมมือ (โพยม จันทรน้อย ออนไลน์, 2560) ซึ่งการลดความขาดแคลนครู ที่เป็นหนึ่งในโจทย์สำคัญสำหรับการยกระดับคุณภาพ และการลดความเหลื่อมล้ำในระบบการศึกษาไทย (ศุภณัฐ ฤกษ์ ศศิวิวัฒน์, ออนไลน์, 2558) เพื่อให้ นักเรียนมีโอกาสเข้าถึงระบบการศึกษารวมทั้งพัฒนาตนเอง (ศูนย์บริการวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2555 : 103) ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครู สวัสดิการครู และความก้าวหน้าในวิทยฐานะของครู เป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้การศึกษามีคุณภาพตามนโยบายรัฐบาล และยังช่วยให้การปฏิรูปการศึกษาประสบผลสำเร็จ (เพราะการจูงใจให้ครูปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ หุ้มเท จำเป็นต้องให้ความสำคัญธรรมชาติครูทุกคน ให้มีโอกาสก้าวหน้า เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เมื่อครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ชีวิตมันคงจึงทำให้ครูมีพลังในการสร้างคนให้มีคุณภาพทั้งความรู้และคุณธรรม (ชนะ สุ่มมาตย์, ออนไลน์, 2550)

ดังนั้น กรุงเทพมหานครควรหาแนวทางแก้ไขอย่างเร่งด่วน ผ่านกระบวนการเสริมสร้างความมั่นคงในอาชีพให้กับข้าราชการครูสังกัด กทม.เพื่อธำรงรักษาครูผู้ทรงคุณภาพไว้ ซึ่งจะเป็นจุดเชื่อมโยงในการแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำและพัฒนาการศึกษาได้ ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาในประเด็น นโยบายของกรุงเทพมหานครในการบริหารโอกาสและผลประโยชน์ของครู ความก้าวหน้าในอาชีพ ความรับผิดชอบ/ภาระงาน สภาพแวดล้อม ค่าครองชีพและและอื่นๆ และนำเสนอเอกสารประกอบการพิจารณาโยบายการธำรงรักษาข้าราชการครูโรงเรียนสังกัด กทม. ต่อผู้บริหารเป็นลำดับต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยในการธำรงรักษาข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) เป็นการศึกษาทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ มีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ทำการคัดเลือกแบบเจาะจงจากข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อสัมภาษณ์เจาะลึก รวมจำนวน 30 คน หรือเมื่ออิ่มตัว

1.2 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานครจำนวน 13,055 คน และกลุ่มตัวอย่าง การคัดเลือกด้วยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้การเปิดตารางคำนวณของเครซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) จากประชากรที่ใช้ในการวิจัยมีจำนวน 13,055 คน (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2562 : 70-72) ได้กลุ่มตัวอย่าง 373 คน แยกเป็นกลุ่มได้ดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่ม	ประชากร (คน)	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (คน)	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะเก็บข้อมูล (คน)
1.กลุ่มกรุงเทพมหานครกลาง	918	26.23	27
2.กลุ่มกรุงเทพใต้	1,426	40.74	41
3.กลุ่มกรุงเทพเหนือ	2,185	62.43	62
4.กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	4,040	115.43	115
5.กลุ่มกรุงเทพมหานครเหนือ	1,682	48.06	48
6.กลุ่มกรุงเทพมหานครใต้	2,804	80.11	80
รวม	13,055		373

จากตารางที่ 1 กลุ่มข้าราชการครู จำนวนประชากร 13,055 คน ผู้วิจัยได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 373 คน แบ่งเป็น กลุ่มกรุงเทพมหานครกลาง จำนวน 27 คน, กลุ่มกรุงเทพใต้ จำนวน 41 คน, กลุ่มกรุงเทพเหนือ จำนวน 62 คน, กลุ่มกรุงเทพตะวันออก จำนวน 115 คน กลุ่ม กรุงเทพมหานครเหนือ จำนวน 48 คน และกลุ่มกรุงเทพมหานครใต้ จำนวน 80 คน จากนั้นผู้วิจัย จะทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) คือแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ผู้วิจัยจะใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างที่ได้กำหนดประเด็นจากนิยามปฏิบัติการที่ผู้วิจัยทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นำมาตั้งเป็นประเด็นคำถาม การรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ จะใช้วิธีการสรุปจากประเด็นการสัมภาษณ์ของแต่ละคน

3.2 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) คือแบบสอบถาม โดยนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 373 คน แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการดำรงรักษาข้าราชการครูโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร

ส่วนที่3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำรงรักษาข้าราชการครูโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้สถิติเชิงพรรณนาจากการสัมภาษณ์เชิงลึก การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ซึ่งเป็นวิธีที่ผู้วิจัย ต้องใช้การติดต่อสื่อสารทางสังคมของมนุษย์ ประเภทที่มีการเขียนเป็นเอกสารหรือการติดต่อสื่อสารแบบใช้ถ้อยคำภาษา (Verbal Communication) ซึ่งเป็นคำนิยามกว้าง ๆ อย่างไรก็ตาม การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) เป็นเทคนิคการสรุปผลอย่างเป็นระบบ (systematically) ด้วยการนำเนื้อหามารวมหรือแยกเนื้อหาออกไป เพื่อต้องการวิเคราะห์เฉพาะวัตถุดิบ (material) ที่สนับสนุนการพิสูจน์สมมติฐานของผู้วิจัย (อ้างอิง)

4.2 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา โดยใช้สถิติค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ซึ่งผู้วิจัยจะได้ทดสอบโดยใช้สถิติทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่า Sig. มากที่สุดมานำเสนอผลการวิจัยต่อไป

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยในการดำรงรักษาข้าราชการครูโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร” สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ที่ผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบของการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญผ่านการคัดเลือกแบบเจาะจง จากนั้นดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ที่มีความยืดหยุ่น เปิดกว้าง แต่สอดคล้องกับประเด็นศึกษา จากการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ค้นพบปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครตามวัตถุประสงค์การวิจัย ประกอบด้วย 5 ปัจจัยหลัก ได้แก่ 1) ความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยที่ส่งผลข้าราชการครูดำรงอยู่กับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ประกอบด้วย 4 ปัจจัยย่อย ได้แก่ ความก้าวหน้าด้านตำแหน่ง ด้านวิทยฐานะ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นเงินเดือน และด้านสวัสดิการ 2) ความรับผิดชอบ/ภาระงาน ปัจจัยที่ส่งผลข้าราชการครูดำรงอยู่กับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครด้านความรับผิดชอบ/ภาระงาน ประกอบด้วย 2 ปัจจัยย่อย ได้แก่ งานด้านการสอน และงานที่นอกเหนือจากการสอนตามคำสั่งของผู้อำนวยการสถานศึกษาและ ผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไป 3) สภาพแวดล้อม ปัจจัยที่ส่งผลข้าราชการครูดำรงอยู่กับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครด้านสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย 2 ปัจจัยย่อย ได้แก่ สภาพแวดล้อม

ที่อยู่อาศัย และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน 4) ค่าครองชีพ ปัจจัยที่ส่งผลให้ข้าราชการครูดำรงอยู่กับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครด้านค่าครองชีพ ประกอบด้วย 2 ปัจจัยย่อย ได้แก่ ค่าเช่าที่พักซึ่งยังมีบ้านพักสวัสดิการไม่เพียงพอ ค่าอาหาร และค่าเดินทาง 5) ด้านอื่นๆ ปัจจัยที่ส่งผลให้ข้าราชการครูดำรงอยู่กับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครนอกเหนือจากปัจจัยที่ 1) - 4) ซึ่งทำให้ไม่สามารถโอนหรือย้ายไปโรงเรียนสังกัดอื่นได้ ประกอบด้วย ความจำเป็นทางครอบครัว การถูกเรียกรับผลประโยชน์ ภาระหนี้สินของครู โรงเรียนที่ประสงค์จะโอนหรือย้ายไปไม่มีตำแหน่งรองรับ และครูมีคุณสมบัติไม่ตรงกับตำแหน่งที่ครูจะโอนหรือย้ายไป

2. ผลการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) พบว่า สถานภาพโดยส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามเป็นหญิง สมรสแล้ว มีภูมิลำเนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระดับการศึกษาสูงสุดเป็นปริญญาตรี และมีวิทยฐานะเป็นครู คศ. 2 คิดเป็น ร้อยละ 87.94, 52.93, 48.26, 57.91 และ 46.38 ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์ความคิดเห็นตามแนวคิดของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับปัจจัยในการดำรงรักษาข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมเห็นด้วยในระดับมากที่สุด ดังตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยการดำรงรักษาข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม

ปัจจัยการดำรงรักษาข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร	N = 373			
	$\bar{X}$	SD.	ระดับ	ลำดับที่
1. ความก้าวหน้าในอาชีพ	4.57	0.37	เห็นด้วยมากที่สุด	4
2. ความรับผิดชอบ/ภาระงาน	4.71	0.46	เห็นด้วยมากที่สุด	1
3. สภาพแวดล้อม	4.69	0.42	เห็นด้วยมากที่สุด	2
4. ค่าครองชีพ	4.58	0.57	เห็นด้วยมากที่สุด	3
5. อื่น ๆ	3.88	0.60	เห็นด้วยมาก	5
เฉลี่ย	4.48	0.38	เห็นด้วยมากที่สุด	-

จากตารางที่ 2 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อปัจจัยการดำรงรักษาข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านหน้าที่รับผิดชอบ/ภาระงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71 ระดับเห็นด้วยมากที่สุด ด้านสภาพแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.69 ระดับเห็นด้วยมากที่สุด ด้านค่าครองชีพมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 ระดับเห็นด้วยมากที่สุด ด้าน

ความก้าวหน้าในอาชีพมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 ระดับเห็นด้วยมากที่สุด และด้านอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ระดับเห็นด้วยมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ด้านหน้าที่รับผิดชอบ/ภาระงาน มีค่ามากที่สุด รองลงมาเป็นด้านสภาพแวดล้อม ด้านค่าครองชีพ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านอื่น ๆ ตามลำดับ ซึ่งสามารถแยกรายละเอียดเป็นปัจจัยย่อย ได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยที่สามารถดำรงรักษาข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครตามความคิดเห็นของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2562 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยรวมเห็นด้วยในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายปัจจัยย่อยพบว่าด้านความก้าวหน้าในค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาเป็นความก้าวหน้าในอาชีพด้านวิทยฐานะ และความก้าวหน้าในอาชีพด้านตำแหน่ง ซึ่งหากพิจารณาถึงปัจจัยความก้าวหน้าในค่าตอบแทนย่อยพบว่าค่าตอบแทนด้านสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยมากกว่าค่าตอบแทนด้านเงินเดือน

2.2 ปัจจัยที่สามารถดำรงรักษาข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครตามความคิดเห็นของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2562 ด้านด้านหน้าที่รับผิดชอบ/ภาระงานโดยรวมเห็นด้วยในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อปัจจัยผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้อย่างชัดเจนมีค่าสูงสุด รองลงมาเป็นครูได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงตามความถนัด ระยะเวลาที่ครูได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานมีความเหมาะสม ครูได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานสอดคล้องกับสาขาวิชาที่จบมา และครูได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงกับประสบการณ์ ตามลำดับ

2.3 ปัจจัยที่สามารถดำรงรักษาข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครตามความคิดเห็นของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2562 ด้านสภาพแวดล้อมโดยรวมเห็นด้วยในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายปัจจัยย่อยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานสูงกว่าด้านสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัย

2.4 ปัจจัยที่สามารถดำรงรักษาข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครตามความคิดเห็นของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2562 ด้านค่าครองชีพโดยรวมเห็นด้วยในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อครูได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีค่าครองชีพที่เหมาะสมกับรายได้มีค่าสูงสุด รองลงมาเป็นครูได้รับการช่วยเหลือเพื่อลดภาระค่าเช่าที่พัก ผู้บังคับบัญชามีมาตรการช่วยลดภาระค่าครองชีพของครู ครูได้รับการช่วยเหลือเพื่อลดภาระค่าอาหาร ครูได้รับการช่วยเหลือเพื่อลดภาระค่าค่าเดินทางไปทำงาน ครูได้รับการช่วยเหลือเพื่อลดภาระค่าไฟฟ้า และครูได้รับการช่วยเหลือเพื่อลดภาระค่าน้ำประปา ตามลำดับ

2.5 ปัจจัยที่สามารถดำรงรักษาข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครตามความคิดเห็นของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2562 ด้านอื่น ๆ โดยรวมเห็นด้วยในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโรงเรียนที่จะโอนหรือย้ายไปไม่มีตำแหน่งรองรับมีค่าสูงสุด

รองลงมาคือปัจจัยครูไม่สามารถให้ผลประโยชน์จากการรับโอนหรือย้าย ครูไม่มีการต้องกลับไปดูแลครอบครัวที่ภูมิลำเนา ครูอยู่ไม่ครบเกณฑ์ที่สามารถโอนหรือย้ายไปจากโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร คุณสมบัติไม่ตรงกับตำแหน่งที่ครูจะโอนหรือย้ายไป ครูไม่สามารถจ่ายหนี้สินให้กับกรุงเทพมหานคร ครูมีความจำเป็นต้องอยู่ดูแลครอบครัวที่กรุงเทพมหานคร และตำแหน่งที่ครูไม่มีการต้องกลับไปดูแลครอบครัวที่ภูมิลำเนา

เมื่อสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครเรื่องปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครโอนหรือย้ายไปสังกัดอื่นมากที่สุด มี 27 ปัจจัย ซึ่งมีหลายปัจจัยหลัก 10 ปัจจัยเรียงตามความสำคัญ ได้แก่ กลับภูมิลำเนา ค่าครองชีพ ดูแลครอบครัว วิทยฐานะ ดูแลบิดามารดา บ้านพักสวัสดิการ ค่าเช่าที่พัก ภาระงาน สวัสดิการ และการบริหารงานบุคคล ความก้าวหน้าในตำแหน่ง

เมื่อสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครเรื่องมีวิธีการอย่างไรที่จะทำให้ข้าราชการครูดำรงตำแหน่งอยู่กับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครนานที่สุด มี 10 ปัจจัย ซึ่งมีหลายปัจจัยหลัก 10 ปัจจัยเรียงตามความสำคัญ การเพิ่มสวัสดิการด้านต่างๆ ให้ครู มีบ้านพักให้ครู มีกระบวนการส่งเสริมให้ครูมี วิทยฐานะที่สูงขึ้น ช่วยการลดภาระค่าครองชีพ มีค่าเช่าที่พัก มีโบนัสประจำปี มีเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำเพื่อซื้อบ้าน และสิ่งอื่นที่จำเป็นในวงเงินที่สูง สร้างขวัญกำลังใจให้ครูและมีโครงการบ้านยืม ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยในการดำรงรักษาข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสม (Mixed Methods Research) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เสริมด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีประเด็นที่สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ปัจจัยในการดำรงรักษาข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครปีการศึกษา 2562 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ผลการวิเคราะห์โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยเฉพาะความก้าวหน้าในค่าตอบแทน ที่เป็นเงินเดือนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในอาชีพด้านวิทยฐานะ และความก้าวหน้าในอาชีพด้านตำแหน่ง ซึ่งหากพิจารณาถึงปัจจัยความก้าวหน้าในค่าตอบแทนย่อยพบว่าค่าตอบแทนด้านสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยมากกว่าค่าตอบแทนด้านเงินเดือน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ความก้าวหน้าในวิทยฐานะ และความก้าวหน้าในค่าตอบแทนที่เป็นเงินเดือนและสวัสดิการเป็นปัจจัยที่เกี่ยวพันกัน ซึ่งหากข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความก้าวหน้าในตำแหน่ง วิทยฐานะ เงินเดือนและมีสวัสดิการสูง อาจทำให้ครูตัดสินใจไม่โอนย้ายหรืออยู่กับกรุงเทพมหานคร

นานที่สุด ทั้งนี้คำตอบแทนในรูป เงินเดือน สวัสดิการ รางวัล และผลประโยชน์ต่างๆ เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องมีการบริหารให้คำตอบแทนกับลูกจ้างที่ชัดเจน เป็นธรรม และต่อเนื่อง เพราะมนุษย์มีความต้องการความต้องการความก้าวหน้า (Growth Needs) ต้องการได้รับการยกย่องและชมเชย ต้องการมีชื่อเสียง และต้องการมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร 2550:271-273) ซึ่งสิ่งดังกล่าวจะส่งผลให้ครูสามารถดำรงชีวิตในสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ในปัจจุบันได้อย่างมั่นคงและมีสุขทางใจ ซึ่งเป็นการจูงใจให้เกิดความรู้สึกว่าองค์กรนี้ดีสำหรับตน โรงเรียนจึงจะสามารถธำรงรักษาครูไว้ได้นานที่สุด ดังนั้นพฤติกรรมผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการปฏิบัติจากผู้บริหารที่ไม่เท่าเทียมกันกับบุคคลอื่นๆ ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากได้รับการปฏิบัติจากผู้บริหารที่ไม่เท่าเทียมกับบุคคลจึงอุทิศตนต่องานที่รับผิดชอบน้อยลง ต่อต้านและเพิกเฉยในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ลางานขาดงานและมาทำงานสาย และลาออกจากงานไปทำงานแห่งใหม่ ซึ่งหากจะรักษาคนให้อยู่ในองค์กรจะต้องลดความไม่พึงพอใจ ด้วยการจูงใจปัจจัยดึงดูดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Two-Factor Theory) (1959: 4-6) ที่เป็นผลมาจากความพึงพอใจในงานที่ทำและไม่พึงพอใจในงานที่ทำ อันเกิดขึ้นจากกลุ่มของปัจจัย 2 กลุ่ม ได้แก่ สร้างปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ซึ่งเป็นสิ่งที่ให้ความพึงประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน (Achievement) ความก้าวหน้า (Advancement) การยอมรับนับถือ (Recognition) ความรับผิดชอบ (Responsibility) และลักษณะของงาน (The Work Itself) สร้างปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ที่สร้างสัมพันธ์ความรู้สึกในทางบวกกับงานที่ปฏิบัติ และเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน (Salary) โอกาสก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สถานภาพ (Status) สร้างภาพที่ดีของบุคคลในสายตาคนอื่นผ่านการรับรู้จากบุคคลอื่น การควบคุมการบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) สภาพแวดล้อมการทำงาน (Work Condition) สภาพความเป็นอยู่ (Personal Life) และสร้างความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Job Security) ซึ่งบุญใจ ศรีสถิตยัณรากร (2550:275-276) ได้กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างคำตอบแทนและผลการปฏิบัติงาน (Performance-based pay) สิทธิและการแบ่งปันผลประโยชน์ การจัดสวัสดิการ การจ่ายคำตอบแทนและการให้รางวัลที่มีความยุติธรรมมีความเหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถตำแหน่งงาน ปริมาณงาน และผลการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ นอกจากนี้ B.C.M. Patnaik, Prabir Chandra Padhi (2012 : online) ได้ทำการวิจัยพบว่าคำตอบแทน สามารถสร้างความพึงพอใจในงาน สร้างความผูกพันของคนงานให้ทำงาน เป็นเครื่องมือให้คนได้พัฒนาตำแหน่งงานของตน ทั้งในปัจจุบันและอนาคต การให้คำตอบแทนที่เหมาะสมในลักษณะที่เป็นมาตรฐาน คำตอบแทนที่สูงพอจะตอบสนองความต้องการและดึงดูดให้ลูกจ้างที่ดีที่สุดอยู่กับองค์กรต่อไป ทั้งนี้การให้คำตอบแทนจะต้องมีความเป็นธรรม นอกจากนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Rebecca Allen

และ Sam Sims (2018: 59-67) ที่พบว่าค่าตอบแทนมีผลต่อการออกจากงาน อัมพร เพ็ชรราช (2554:230-235) ได้ทำการศึกษาตัวแบบกำหนดอัตราเงินเดือนพื้นฐานของข้าราชการที่ปรับตัวตามภาวะเศรษฐกิจ พบว่า ค่าตอบแทนที่เป็นเงินเดือนของข้าราชการควรมีความสอดคล้องกับภาวะทางเศรษฐกิจที่แท้จริงของข้าราชการทุกคน พสุธิดา ตันตราจิณ และธีระวัฒน์ จันทิก (2559 : 929-930) ได้ทำการศึกษาพบว่า คนมีความต้องการการยอมรับ การยกย่อง ชมเชย และต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต มีผลต่อการดำรงรักษาคนในองค์กร โดยการนำทฤษฎีแรงจูงใจจากนักคิดต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการคนเก่ง ที่เน้นการสร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นให้ทำงานได้อย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ เมื่อประสบความสำเร็จต้องมีการยกย่องชมเชยสร้างการยอมรับในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม

2. ปัจจัยในการดำรงรักษาข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครปีการศึกษา 2562 ด้านความรับผิดชอบ/ภาระงาน ผลการวิเคราะห์โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด กล่าวคือครูผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานให้ชัดเจน ตรงตามความถนัด มีระยะเวลาเหมาะสม สอดคล้องกับสาขาวิชาที่จบมา และตรงกับประสบการณ์ มีผลต่อการดำรงรักษาข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสภาพภาระงานของข้าราชการครูในปัจจุบันนี้มีภาระงานหลายด้านทั้งที่เป็นภาระงานภายในสถานศึกษา ประกอบด้วยงานด้านการสอน ครูประจำชั้น ครูเวรรักษาความปลอดภัย ครูเวรประจำวัน ภาระงานตามที่ได้รับมอบหมายตามคำสั่ง และอื่นๆ งานภายนอกจากนโยบายของผู้บริหารระดับสูงขึ้นไปอาจมีมากเกินไป จนครูเห็นว่าตนมีภาระเพิ่มขึ้นหรือซ้ำซ้อนกับงานอื่นๆ ต้องแบกรับเพิ่มเติมจากงานประจำ และความเครียดจากการสอนไม่ตรงวิชา อาจทำให้ครูแสดงความคิดเห็นว่าปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อการดำรงรักษาข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในระดับมากที่สุด ตรงกับทฤษฎี อี-อาร์-จี (ERG Theory) บัญใจ ศรีสถิตยัณรากร (2550:271-273) ที่กล่าวว่ามนุษย์มีความต้องการความสัมพันธ์ภาพ (Relatedness Needs) อันได้แก่ ความต้องการที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคม มีครอบครัวที่อบอุ่น มีโอกาสสร้างสรรค์กับเพื่อน มีเพื่อนสนิทและได้รับการยอมรับจากบุคคลในวิชาชีพ รวมทั้งต้องการความก้าวหน้า (Growth Needs) ต้องการได้รับการยกย่องและชมเชย ต้องการมีชื่อเสียง และต้องการมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ สมคิด บางโม (2551: 114) คนขององค์กรจะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และความสามารถจึงต้องจัดแบ่งหน้าที่การงาน และมอบหมายอำนาจความรับผิดชอบตามความสามารถ ความถนัด และจัดให้คนที่มีความสามารถในงานนั้นๆ มาปฏิบัติงานรวมกัน ซึ่งงานวิจัยของ Rebecca Allen และ Sam Sims (2018: 59-67) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงรักษาครู มิติความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความพึงพอใจในงานกับความเป็นไปได้ในการต่ออายุงาน พบว่าครูที่สอนไม่ตรงวิชาเอกหรือสอนมากกว่า 1 วิชา มีแนวโน้มออกจากงานสูงที่สุด

นอกจากนี้ปัจจัย ที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อการออกจากงาน ได้แก่ ความรับผิดชอบของโรงเรียน ค่าจ้างของครู ความพร้อมในการพัฒนาวิชาชีพที่มีคุณภาพสูงและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภายในโรงเรียน ประการสำคัญการหมุนเวียนครูอย่างต่อเนื่องอันเกิดจากการลาออกจะส่งผล โดยตรงต่อคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับ Howes Loene M., Goodman Jane และ Delahunty Jane (2015: 18-35) ได้ศึกษาถึง การตัดสินใจในอาชีพของครู : มุมมองในการ เลือกอชีพการเรียนการสอนและการอยู่หรือลาออก พบว่า กลยุทธ์ที่จะรักษาคูให้อยู่ต่อคือ ความสัมพันธ์ระหว่างภาระงานที่มีอยู่ กับการตอบสนองต่อความต้องการในการรักษาความปลอดภัยหรือความยืดหยุ่น และสร้างโอกาสใหม่ในการสอน

3. ปัจจัยในการดำรงรักษาข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครปีการศึกษา 2562 ด้านสภาพแวดล้อม ผลการวิเคราะห์โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด อาจทำให้ ครูตัดสินใจไม่โอนย้ายหรืออยู่กับกรุงเทพมหานครนานที่สุด ดังแนวคิดของรินดา ทวน สุวรรณ (2549 : 8) ที่กล่าวว่าสภาพแวดล้อมของงานมีอิทธิพลในการทำงานของบุคคล สภาพ การทำงาน การทำงานต้องมีแสงสว่างเพียงพอ การไม่มีเสียงรบกวนขณะที่ทำงาน การระบาย อากาศ การจัดบริเวณรอบอาคารสำนักงานความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึง การมีวัสดุ และสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานในการทำงานอย่างเพียงพอ ต้องความสัมพันธ์ที่ดีของเพื่อน ร่วมงาน การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานรวมถึงการปรึกษาในเรื่องส่วนตัว มีความสัมพันธ์ที่ดีของผู้บังคับบัญชา ได้รับความสนใจในการสอนงาน และช่วยแก้ไขปัญหาที่ เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน รวมถึงไม่มีความขัดแย้งในเรื่องใด ๆ กับผู้บังคับบัญชา องค์กรต้อง สนองความคาดหวังด้านต่าง ๆ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขึ้นเงินเดือน ด้วยความ ยุติธรรมในเรื่องการได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงาน สร้างการรับรู้ว่าครูมีความสำคัญต่อ องค์กร โดยการได้รับการยอมรับจากองค์กรว่าตน มีความรู้ความสามารถ มีโอกาสแสดงความคิดเห็น และงานของตนมีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวต่อองค์กรในการบริหารงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี จะทำให้บุคลากรมีความทุ่มเทและตั้งใจในการทำงาน ทำให้ บุคลากรในองค์กรมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจ ต่อสภาพแวดล้อมที่ตนทำงานอยู่ ก่อให้เกิดความพึง พอใจจนกลายเป็นความจงรักภักดี และกระตือรือร้นมีความซื่อสัตย์ กลายเป็นพลังที่ทำให้เกิด ความทุ่มเทในการทำงานจนมีผลผลิตที่มีคุณภาพตามที่องค์กรต้องการซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ Mäkelä Kasper, Hirvensalo Mirja and Whipp Peter (2015 : 690-699) พบว่า การ ลาออกจากครู เกิดจากความเครียดและความไม่พึงพอใจในอาชีพของตน ปัจจัยที่เกื้อหนุนให้ ครูไม่ลาออก เกิดจากความพึงพอใจใน 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยภายนอก ได้แก่ ทรัพยากรและ สถานที่ในการทำงาน และปัจจัยภายใน ได้แก่ ความเชี่ยวชาญของตนเอง การรับรู้การสอน การจัดการการทำงานนักเรียน และคุณภาพของงาน

4. ปัจจัยในการดำรงรักษาข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครปีการศึกษา 2562 ด้านค่าครองชีพ/ภาระค่าใช้จ่าย ผลการวิเคราะห์โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครนั้นประกอบอาชีพอยู่ในเมืองหลวงที่เป็นศูนย์กลางด้านเศรษฐกิจมีคนอาศัยอยู่เป็นจำนวนมากและเป็นพื้นที่ที่มีค่าใช้จ่ายด้านค่าครองชีพสูงอันดับ 1 ของประเทศ แต่รายได้หลักของข้าราชการครูยังคงเป็นค่าตอบแทนด้านเงินเดือน ประกอบกับส่วนใหญ่วางพักของข้าราชการครูเป็นห้องเช่าซึ่งมีราคาสูงตามเขตพื้นที่เศรษฐกิจด้วย หากต้องการห้องพักราคาถูกต้องเสียเวลาในการเดินทางเนื่องจากอยู่ไกลจากโรงเรียน ซึ่งปัจจัยด้านค่าครองชีพ/ภาระค่าใช้จ่ายจึงเป็นประเด็นทำให้ครูตัดสินใจไม่โอนย้ายหรืออยู่กับกรุงเทพมหานครนานเพราะคนมักต้องการแสวงหาโอกาสและผลประโยชน์ที่ดีกว่าเสมอ ซึ่งปัจจัยด้านค่าครองชีพมักไม่ได้นำมาพิจารณาในการกำหนดเงินเดือนตรงกับงานวิจัยของ นวลนภา จุลสุทธิ (2557 : 264-273) ได้ทำการศึกษาเรื่องความเป็นธรรมในการบริหารค่าตอบแทนของบุคลากรสายการสอนของมหาวิทยาลัยเขตราชภัฏเขตภาคเหนือตอนบน พบว่า ปัจจัยที่มักไม่ได้นำมาพิจารณาในการกำหนดเงินเดือน ได้แก่ ค่าครองชีพ การจ่ายตามตลาดแรงงาน เมื่อปัจจัยดังกล่าวไม่ได้รับการตอบสนองเท่าที่เหมาะสมหรือเกิดข้อเปรียบเทียบมากขึ้นบุคคลย่อมแสวงหาปัจจัยทางชีวิตที่ดีกว่าเสมอ สอดคล้องกับทฤษฎี อี-อาร์-จี (ERG Theory) บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร (2550:271-273) ที่กล่าวว่าความต้องการปัจจัยเพื่อความเป็นชีวิต (Existence Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ในการดำรงชีพ ได้แก่ น้ำ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค ต้องการมีงานทำ ต้องการสวัสดิการและทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดี รวมทั้งความมั่นคงในงาน

5. ปัจจัยในการดำรงรักษาข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครปีการศึกษา 2562 ด้านอื่นๆ เมื่อวิเคราะห์เชิงปริมาณความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยโรงเรียนที่จะโอนหรือย้ายไปไม่มีตำแหน่งรองรับ ครูอยู่ไม่ครบเกณฑ์ที่สามารถโอนหรือย้ายได้ คุณสมบัติไม่ตรงกับตำแหน่งที่ครูจะโอนหรือย้ายไป ครูไม่มีภาระต้องกลับไปดูแลครอบครัวที่ภูมิลำเนา ไม่สามารถย้ายหนี้สินให้กับกรุงเทพมหานคร ครูไม่สามารถให้ผลประโยชน์จากการรับโอนหรือย้าย และครูมีความจำเป็นต้องอยู่ดูแลครอบครัวที่กรุงเทพมหานคร ผลการวิเคราะห์เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากปัจจัยเหล่านี้เป็นเหตุผลหรือความพึงพอใจส่วนบุคคล และอยู่เหนือการควบคุมโดยที่มีผลทำให้ครูตัดสินใจอยู่หรือไม่ไปจากโรงเรียนกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Howes Loene M., Goodman Jane และ Delahunty Jane (2015: 18-35) ได้ศึกษาถึง การตัดสินใจในอาชีพของครู : มุมมองในการเลือกอาชีพการเรียนการสอนและการอยู่หรือลาออก พบว่า ความพึงพอใจส่วนบุคคล

บุคคล และการไม่มีทางเลือกหรือมีอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลงอาชีพ เป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้ยังคงอยู่ในองค์กรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี อี-อาร์-จี (ERG Theory) ที่มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีความต้องการ 5 ขั้น ของ Maslow (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร.2550:271-273) กล่าวว่ามนุษย์มีความต้องการสัมพันธภาพ (Relatedness Needs) โดยเฉพาะการมีครอบครัวที่อบอุ่น

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

จากการศึกษาปัจจัยในการดำรงรักษาข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครตามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครปีการศึกษา 2562 ด้านหน้าที่รับผิดชอบ/ภาระงาน สภาพแวดล้อม ค่าครองชีพ ความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านอื่นๆ ซึ่งผลการวิเคราะห์โดยรวมทั้ง 5 ปัจจัยอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด กรุงเทพมหานครควรมีนโยบายที่เน้นหนักในการบริหารจัดการในด้านหน้าที่รับผิดชอบ/ภาระงานของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครให้มีประสิทธิภาพ เนื่องจากเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด เพื่อจูงใจให้ครูมีความผูกพันและดำรงคงอยู่กับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครนานที่สุด โดยผู้มีอำนาจและผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับครู ควรมีมาตรการและแนวทางปฏิบัติในการมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบรวมทั้งภาระงานให้มีความเหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน ซึ่งต้องมอบหมายงานให้ชัดเจน ตรงตามความถนัด ระยะเวลาเหมาะสม สอดคล้องกับสาขาวิชาที่จบมา และเป็นงานตรงกับประสบการณ์ ตามลำดับ ควรทบทวน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และมาตรการส่งเสริมเพื่อจูงใจข้าราชการครูที่มีหน้าที่รับผิดชอบ/ภาระงานสูง ได้มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ในตำแหน่ง วิทยฐานะ เงินเดือน และสวัสดิการ ควรมีมาตรการจูงใจช่วยให้ข้าราชการครูที่มีรับผิดชอบ/ภาระงานสูง ลดภาระค่าครองชีพตามความเหมาะสม เช่น เงินช่วยค่าครองชีพ เงินช่วยค่าเช่าที่พัก สวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยดอกเบี้ยต่ำและมีวงเงินเหมาะสม การลาไปดูแลบุตรและบุคคลในครอบครัวโดยยังได้เงินเดือน/ไม่ได้เงินเดือนหรืออื่นๆ ที่เห็นว่าสมควร

เอกสารอ้างอิง

- ดวงกมล สีนเพ็ง. (2553). *การพัฒนาผู้เรียนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้:การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง:กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 2 (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ : บริษัท วี. พรินท์ (1991) จำกัด.
- นวลนภา จุลสุทธิ. (2557). *ความเป็นธรรมในการบริหารค่าตอบแทนของบุคลากรสายการสอนของมหาวิทยาลัยเขตราษฎร์เทพภาคเหนือตอนบน*. กรุงเทพฯ.

- บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร. (2550). *ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ราชกิจจานุเบกษา. (2547). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547*.
- พสุธิดา ตันตราจินและธีระวัฒน์ จันทิก (2559). *การพัฒนาและการธำรงรักษาคณก่งในองค์การ กลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์การสู่ความสำเร็จ*. วารสารสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ ศิลปะ ปีที่ 9 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม – เมษายน 2559. มหาวิทยาลัยศิลปากร. กรุงเทพฯ
- ศุภณัฐ ศศิวิวัฒน์. (2558). *ปัญหาการขาดแคลนครูในโรงเรียนขนาดเล็ก*. [เข้าถึงเมื่อ 6 มิถุนายน 2561]; เข้าถึงได้จาก : <https://tdri.or.th/2015/08/insufficient-teachers-in-small-schools-2/>.
- สุเทพ สุวีรางกูร. (2551). *ปัญหาสังคม*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2558). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 -2559)*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2558). *ทศวรรษที่สองของการปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- อัมพร เพ็ชรราช (2554). *ตัวแบบกำหนดอัตราเงินเดือนพื้นฐานของข้าราชการที่ปรับตัวตามภาวะเศรษฐกิจ*. กรุงเทพฯ
- Howes Loene M., Goodman Jane and Delahunty Jane. (2015). *Teachers' career decisions: Perspectives on choosing teaching careers, and on staying or leaving. Issues in Educational Research*. 2015, Vol. 25 Issue 1, p18-35. 18p.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Mäkelä Kasper, Hirvensalo Mirja and Whipp Peter (2015). *Determinants of Physical education(PE) Teachers Career Intentions. Journal of Teaching in Physical Education*. Oct2015, Vol. 34 Issue 4, p680-699. 20p. 3 Charts.
- Rebecca Allen and Sam Sims (2018). *Factors Influencing Retention of Gen Y and Non-Gen Y Teachers Working at International Schools in Asia*. Journal The Educational Forum Volume 82, 2018 - Issue 1.