

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 ปุกalit¹, ผศ.ดร.ทวีศิลป์ กุลนพาดอล²

Nobpakul pukalit¹, Taweasil Kulnapadol²

¹นิสิตการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

²อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



Received : January 5,2022

Revised : January 10,12,2022

Accepted : January 18,2022

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน 2) เปรียบเทียบผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างการวิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ปีการศึกษา 2563 จำนวน 346 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของสาเหตุการย้ายของข้าราชการครูเท่ากับ .98 ค่าความเชื่อมั่นของผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครูเท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุและผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู อยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลการวิเคราะห์สถิติ Box's test ให้ค่า p-value = .095 ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น และเมื่อพิจารณาสถิติในการทดสอบ MANOVA พบว่า 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 ตาม

ข้อตกลงเบื้องต้น จากผลการทดสอบสมมติฐานดังกล่าวนี้ พิจารณารวมกันทุกตัวแปร จะมีความแตกต่างกันตามระดับของตัวแปรอิสระ พบว่า ค่า p-value มีค่าน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญ .05 จึงนำไปสู่การเปรียบเทียบรายคู่ ซึ่งพบว่า สาเหตุการย้ายของข้าราชการครู ในโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ และโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ แตกต่างกัน และผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู ในโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนใหญ่พิเศษเท่านั้นที่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การย้ายของข้าราชการครู, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา

Abstract

The purposes of this research were to compare the courses of government teachers' transfer in different sizes of the secondary schools under the Secondary Educational Service Area Office, Nakhon Ratchasima; and to compare the effects of government teachers' transfer in different sizes of the secondary schools under the Secondary Educational Service Area Office, Nakhon Ratchasima. This research was conducted on a sample of 346 teachers teaching in the academic year 2020, from Secondary Schools under the Secondary Educational Service Area Office, Nakhon Ratchasima. The participants were obtained by using a stratified random sampling method according to the school sizes, then a simple random sampling was done by drawing lots to obtain the specified number of samples. The tool employed in this research was a 5-level estimation scale questionnaire with the accuracy rate between 0.80 - 1.00; and the reliability rate of causes of government teachers' transfer was at .98 and the reliability rate of effects of government teachers' transfer was at .96. The statistics used in the data analysis were mean, standard deviations and multivariate analysis of variance (MANOVA).

The results showed that causes and effects of the government teachers' transfer were at a high level in all aspects. The result of Box's test statistical analysis was p-value = .095, which was in accordance with the preliminary agreement. Considering the statistical results from the MANOVA test, Pillai's Trace was p-value = .006, Wilks' Lambda was p-value = .006, Hotelling's Trace was p-value = .006 and Roy's Largest root was p-value = .001. These results were in accordance with the preliminary agreement. Regarding the test results of this research's hypothesis, the differences according to the level of independent variables, measured by the p-value; was less than the significance level of .05 which led to a pairwise comparison. The comparisons demonstrated that the causes of government teachers' transfer in small and extra-large schools; and the causes of government teachers' transfer in medium and extra-large schools were both different. While, the effects of government teachers' transfer were only different in the comparisons of small and extra-large schools.

Keywords: Teacher's transfer, Secondary educational service area, office Nakhon Ratchasima

ภูมิหลัง

“ครู” เป็นบุคคลที่สำคัญอย่างยิ่งต่อภารกิจในการพัฒนาเยาวชนของชาติ โดยครูนอกจากจะต้องมีจิตวิญญาณของความเป็นครูแล้ว ครูยังต้องเป็นผู้ทรงความรู้ในเนื้อหาที่ต้องถ่ายทอดสู่ผู้เรียน และครูยังต้องจัดการเรียนการสอนได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ครูจะต้องพัฒนาศิษย์ให้มีทักษะการเรียนรู้ด้วย นโยบายรัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการปฏิรูปครู โดยยกฐานะให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง เนื่องจาก “ครู” เป็นฟันเฟืองหลักในการขับเคลื่อนนโยบายทางด้านการศึกษาของประเทศ และนับเป็นผู้มีบทบาทในการสนับสนุนส่งเสริม และพัฒนา รวมถึงการให้การศึกษามีคุณภาพแก่ผู้เรียน สอนให้ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์ รู้จักคิดเป็นแก้ปัญหาเป็น เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคม การพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อให้ได้ครูที่เป็นบุคลากรวิชาชีพจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยจะต้องเริ่มต้นตั้งแต่การปรับปรุงระบบการผลิตครูเพื่อให้การผลิตครูสอดคล้องกับสภาพความต้องการ ความจำเป็นทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพโดยการพัฒนาหลักสูตรการผลิตครูรุ่นใหม่ให้เข้มข้นในศาสตร์ที่สอนและหลากหลายในวิธีการสอน เพื่อให้ได้ครูที่มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลต่อนักเรียน สังคม และประเทศชาติสืบไป [1]

ปัจจุบันการจัดการศึกษาประสบกับปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ จากการวางแผนที่ขาดการปฏิบัติกิจกรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสม และขาดการประเมินผลที่ดีและต่อเนื่อง ปัญหาจากการสรรหาบุคลากรโดยบุคลากรที่ได้ไม่ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา ปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ตรงความต้องการของบุคลากร รวมทั้งขาดกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีแบบแผน [2] และอีกสาเหตุหนึ่งของการขาดแคลนครู มาจากการย้ายสถานศึกษา ซึ่งสภาพปัญหาดังกล่าว แม้จะได้มีมาตรการในกระบวนการสรรหาและการชำระรักษาบุคลากรในสังกัดหลายวิธี และหลายรูปแบบ เช่น การบรรจุข้าราชการครูจากลูกจ้างในสังกัด หรือจากผู้มีภูมิปัญญาในเขตพื้นที่เพื่อไปปฏิบัติหน้าที่สอน ลดจำนวนการย้าย แต่แนวโน้มข้าราชการครูขอย้าย ยังคงมีมากขึ้นในทุกครั้งที่ถึงกำหนดการส่งคำร้องขอย้ายประจำปีของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 นอกจากมีความยุ่งยากในการจัดการศึกษาภาคบังคับให้เกิดความทั่วถึงด้านสภาพพื้นที่และปัจจัยอื่น ๆ จึงจำเป็นต้องจัดการศึกษาด้วยรูปแบบนวัตกรรมหรือกลยุทธ์การดำเนินการที่เหมาะสมกับการประกันโอกาสและสร้างความเสมอภาคทางการศึกษาให้เกิดความทั่วถึงต่อเนื่องและเหมาะสมกับพื้นที่แล้ว ยังประสบกับปัญหาการขาดแคลนครูจากการย้าย [3] การเปลี่ยนครูบ่อย ทำให้โรงเรียนเสียโอกาสในหลายด้าน เช่น ต้นทุนที่ใช้ไปในการพัฒนาครู ต้นทุนที่ต้องเสียไปในการพัฒนาครูใหม่ ความรู้สะสมที่ขาดหายไปกับครูเก่า สำหรับคนใหม่ โรงเรียนมีความเสี่ยงในการศึกษาพฤติกรรมของครูที่มีต่อเด็ก ทำให้นักเรียนไม่มีความต่อเนื่องในการเรียนการสอน ล้วนเป็นผลเสียจากการเปลี่ยนครูทั้งสิ้น [4] อีกทั้งภาวะการขาดแคลนครูทั้งในภาพรวมในบางเขตพื้นที่เป็นปัญหาหนึ่งที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานดังที่มีการยืนยันในการประชุมปฏิบัติการ “แนวทางการพัฒนาการศึกษาของชาติ” ซึ่งนายกรัฐมนตรีเป็นประธานเมื่อวันที่ 25-26 กุมภาพันธ์ 2548 ณ จังหวัดขอนแก่นไว้ว่า “ปัญหาการขาดแคลนครูสายปฏิบัติการสอนมีมาอย่างต่อเนื่องซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพการเรียนการสอนและคุณภาพของนักเรียน” [5] ผลกระทบจากการขาดแคลนครูเป็นปัญหาที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตระหนักดีในความสำคัญของครูผู้สอนที่เป็นปัจจัยสำคัญต่อคุณภาพผู้เรียนที่

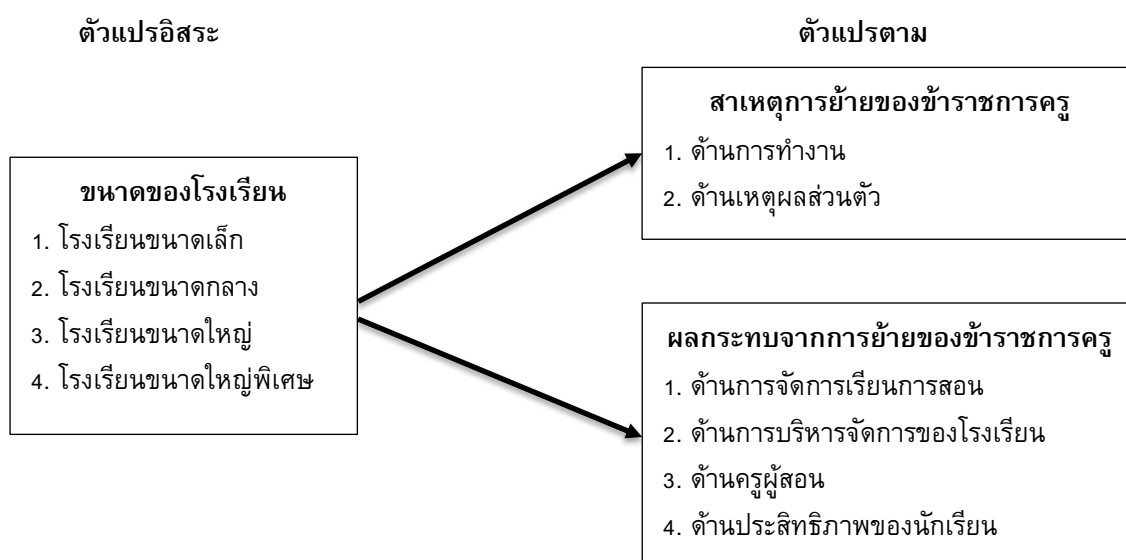
เชื่อมโยงสู่การได้กำลังคน ที่มีศักยภาพทั้งทางด้านจิตใจให้เป็นคนดี มีคุณธรรม มีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมส่วนรวม และมีพื้นฐานความรู้ที่ดีในการพัฒนาตนเองและประเทศให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสามารถแข่งขันกับนานาชาติได้เป็นอย่างดี อีกทั้งการโอนย้ายครูเป็นอุปสรรคต่อความมีเสถียรภาพและความต่อเนื่องในการเรียนการสอนจึงทำให้ผลการเรียนตกต่ำ [6] เนื่องจากบุคลากรมีการย้ายบ่อย ทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่องของงานที่ปฏิบัติ [7] และอัตราการย้ายครูที่สูงขึ้นและผลการเรียนที่ต่ำลงของนักเรียน คือ สองประเด็นสำคัญที่คุกคามการศึกษาของนักเรียนในประเทศปากีสถาน ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญของประเทศ จุดมุ่งหมายของการศึกษาในทุกโรงเรียนคือการให้การศึกษาที่มีคุณภาพในการผลิตบุคลากรเพื่อต่อยอดการทำงานในอนาคต ซึ่งต้องพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาและการสื่อสารให้แก่คนเหล่านั้นซึ่งจำเป็นต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ ซึ่งการดำเนินการนั้นจะสำเร็จได้สิ่งสำคัญ คือ การจัดหาครูที่มีประสิทธิภาพสูงให้กับนักเรียน และการดำเนินการดังกล่าวมีอุปสรรคที่สำคัญสองประเด็น คือ การสรรหาครูที่มีประสิทธิภาพสูงและการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงไว้ในโรงเรียนที่ต้องการ [8] ซึ่งอัตราการย้ายครูที่เพิ่มขึ้นส่งผลกระทบต่อความพยายามในการพัฒนาโรงเรียน โดยส่งผลกระทบต่อความต่อเนื่องในการจัดการเรียนการสอน [9]

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการเปรียบเทียบสาเหตุและผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผน พัฒนา และปรับปรุงงานด้านการบริหารบุคคล และนำเสนอผู้บริหารโรงเรียนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียนให้มากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน
2. เพื่อเปรียบเทียบผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในปีการศึกษา 2563 จำนวน 3,347 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ปีการศึกษา 2563 จำนวน 346 คน โดยกำหนดขนาดตามตารางเครชีและมอร์แกน [10] จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แล้วจึงทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับสลากเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด

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)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของคณะกรรมการคุมปริญญาบัตรให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด (Index of Item - Objective Congruence: IOC) ได้ค่าดัชนี IOC รายข้อ อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่เป็นกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยมีค่าความเชื่อมั่นของสาเหตุการย้ายของข้าราชการครูเท่ากับ .98 ค่าความเชื่อมั่นของผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครูเท่ากับ .96

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำส่งแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบแบบสอบถามและส่งแบบสอบถามกลับคืนทางแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) โดยได้รับคืนจำนวน 346 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุคูณ (Multivariate Analysis of Variance : MANOVA)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบสาเหตุและผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ผู้วิจัยสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

ตาราง 1 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

จากตาราง 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์สถิติ Box's test ในการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของความเท่ากันในเมตริกความแปรปรวนร่วม สถิติทดสอบนี้จะมีสมมติฐานศูนย์ว่า เมตริกความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมจะมีความเท่ากันในทุกกลุ่ม ดังนั้น ถ้าเมตริกของทั้ง 4 กลุ่มที่ความเท่ากัน สถิติควรจะไม่มีความสำคัญทางสถิติ ในข้อมูลมีค่า p-value = .095 มากกว่า .05 แสดงว่าผลการทดสอบสถิตินี้ไม่มีความสำคัญทางสถิติ นั่นคือเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของความเท่ากันในเมตริกความแปรปรวนร่วม

ตาราง 2 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 2 พบว่า สถิติทดสอบในการวิเคราะห์ MANOVA สถิติทดสอบจะแสดงผลการทดสอบจุดตัด (Intercept) ของโมเดล และสำหรับความแตกต่างระหว่างขนาดของโรงเรียน จะแสดงค่าของสถิติใน Value และ สถิติทดสอบ F-test ที่มีองศาแห่งความเป็นอิสระ (df) คือ 2 ระดับ นัยสำคัญแสดงในสมมติฐาน 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 พิจารณา รวมกันทุกตัวแปร จะมีความแตกต่างกันตามระดับของตัวแปรอิสระ พบว่า ค่า p-value มีค่าน้อยกว่า ระดับ นัยสำคัญ .05 นั้นแสดงว่า การทดสอบนั้น ๆ มีนัยสำคัญ จึงสามารถวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย ของตัวแปรตามรายตัว (ANOVA) ได้

ตาราง 3 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
ขนาดโรงเรียน	สาเหตุการย้าย	4.661	3	1.554	3.752	.011
	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 3 พบว่า 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 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่

Dependent Variable	(I) Size	(J) Size	Multiple Comparisons			95% Confidence	
			Mean	Std. Error	p-value. ^a	Interval for Difference ^a	
			Different (I-J)			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 4 พบว่าผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่พบว่า ค่าเฉลี่ยสาเหตุการย้ายของข้าราชการครูมีความแตกต่างระหว่างโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายคู่พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ และโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และค่าเฉลี่ยผลกระทบที่เกิดจากการย้ายของข้าราชการครูมีความแตกต่างระหว่าง

โรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายคู่ พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

สาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ กรรณิการ์ สุวรรณศรี [11] ได้ศึกษาเกี่ยวกับสาเหตุและแนวโน้มการลาออก/โอนย้าย ของข้าราชการในหน่วยงานวิชาการ กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) พบว่า การลาออกของข้าราชการ สคร. ในปัจจุบันนับว่าเป็นปัญหาในการขับเคลื่อนองค์กรในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง จึงนับว่าเป็นปัญหาหลัก ๆ ที่ สคร. ควรให้ความสนใจและแก้ไขปัญหาดังกล่าว ให้ทันต่อสถานการณ์ โดยใช้การสำรวจหาสาเหตุจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 70 คน ได้ข้อสรุป ดังนี้ สาเหตุที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก/โอนย้ายของข้าราชการ โดยเรียงลำดับตามความสำคัญ ดังนี้ การจ่ายค่าตอบแทน, ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายและความอิสระในการทำงาน, หัวหน้างานและผู้บังคับบัญชา, ความก้าวหน้าในสายอาชีพ, บรรยากาศการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และมีแนวโน้มการลาออก/โอนย้ายอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับ Ariko and Simatwa [9] ทำการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคำร้องขอย้ายของครูในโรงเรียนมัธยมในเขตชุกา ประเทศเคนยา ซึ่งพบว่า การยื่นคำร้องขอย้ายของครูมีอัตราเพิ่มสูงขึ้นถึงแม้จะมีมาตรการต่าง ๆ ที่พยายามปรับปรุงและลดปัญหาดังกล่าว ไม่ว่าจะเป็นการเสนอเงินเดือนที่สูงขึ้น เบี้ยความยากลำบาก นโยบายการย้ายเมื่อทำงานผ่านไป 5 ปีซึ่งเริ่มในปี 2001 แต่ถึงแม้จะมีนโยบายเหล่านี้ คำร้องขอย้ายของครูในเขตดังกล่าวกลับเพิ่มสูงถึง 16.5% เมื่อเทียบกับคำร้องขอย้ายของทั้งประเทศที่เฉลี่ยประมาณ 10.9% และในจำนวนนั้นเป็นครูที่ยังไม่ครบกำหนด 5 ปีถึง 26% อีกด้วย โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการร้องขอย้ายของครูคือการที่โรงเรียนตั้งอยู่ในพื้นที่ชนบท ทำให้สภาพเศรษฐกิจไม่ดี ขาดสิ่งอำนวยความสะดวก การคมนาคมที่ลำบากรวมถึงการขาดไฟฟ้าอย่างทั่วถึง ซึ่งสาเหตุเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อการร้องขอย้ายของครูในเขตชุกา และสอดคล้องกับ Ariko and Othuo [6] ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการลดคำร้องขอย้ายของครู ซึ่งพบว่า การร้องขอย้ายของครูเป็นอุปสรรคต่อความมีเสถียรภาพและความต่อเนื่องของการสอนจึงทำให้ประสิทธิภาพของนักเรียนต่ำลง ผลการศึกษาพบว่า การร้องขอย้ายของครูอาจลดลงหากการคมนาคมและการสื่อสารไปยังโรงเรียนดีขึ้น มีบ้านพักและไฟฟ้าสำหรับครู และครูที่จ้างเป็นคนในพื้นที่ ขนาดชั้นเรียนลดลง มีการปฏิรูมนิเทศและมีโปรแกรมให้คำปรึกษาสำหรับครู มีสวัสดิการและครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในโรงเรียน การศึกษาพบว่ารัฐควรจัดหาไฟฟ้าและปรับปรุงการเข้าถึงเมืองชุกาโดยทางถนน ทางโรงเรียนควรมีความพร้อมของสิ่งอำนวยความสะดวกภายในที่อยู่อาศัยให้กับครู มีการจ้างครูเพิ่มขึ้นเพื่อลดอัตราส่วนครูต่อนักเรียน ผู้บริหารและคณะกรรมการควรมีการปฏิรูมนิเทศเพื่อการสนับสนุนครูใหม่และให้โบนัสสำหรับครูเพื่อให้พวกเขาต้องการที่จะอยู่ต่อ

ผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ Noor et al. [8] ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับผลจากการย้ายของครูที่กระทบต่อระบบของโรงเรียน โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน ที่เน้นไปที่การวิจัยเชิงคุณภาพในการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งพบว่า การย้ายของครูส่งผล ดังนี้ 1. ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน เพราะครูที่ย้ายส่วนใหญ่จะมีภาระหน้าที่ในการสอนอยู่แล้ว แต่เมื่อมีการย้ายทำให้เกิดตำแหน่งว่าง ทำให้ยากต่อการจัดการเรียนสอนทดแทนครูที่ย้าย แม้จะมีการสอนทดแทน 2. ด้านกระบวนการบริหาร เนื่องจากการย้ายของครูทำให้วิชาและชั้นเรียนที่ครูที่ย้ายไม่มีคนสอนทดแทน 3. ด้านความสามารถและประสิทธิภาพของครู เพราะเมื่อครูย้ายโรงเรียนใหม่ ครูต้องพบเจอกับปัญหามากมาย 4. ด้านประสิทธิภาพของนักเรียน เนื่องจากเมื่อครูย้ายในบางครั้งต้องใช้เวลาในการรอครูย้ายมาทดแทน ซึ่งส่งผลให้

ชั้นเรียนไม่มีคนสอน หรือบางครั้งครูที่ย้ายมาทดแทนขาดความรู้ในชั้นเรียนที่สอน ซึ่งทั้งหมดส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของนักเรียน 5. ด้านความวิตกกังวลของครูใหญ่ เพราะหลายครั้งครูที่มีปัญหา ขาดความรู้ความสามารถถูกย้ายมาที่โรงเรียนเหล่านี้ และสอดคล้องกับ Onsomu [12] ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของการย้ายของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมของรัฐในเคนยา ซึ่งมุ่งศึกษาถึงลักษณะการย้ายของครู สาเหตุในการย้าย และการย้ายของครูส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างไร โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล และใช้สถิติเชิงพรรณนาและเชิงอนุมาน ผลการวิจัยพบว่า การย้ายของครูในพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นการย้ายภายในพื้นที่จึงทำให้สูญเสียครูไปในการย้าย แต่การเคลื่อนย้ายของครูออกนอกพื้นที่นั้นจะทำให้สูญเสียครูไป อย่างไรก็ตามการย้ายของครูดังกล่าวแม้เพียงเล็กน้อยก็ส่งผลเสียต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ส่วนสาเหตุในการย้ายพบว่า ความขัดแย้งระหว่างครูมีน้อยเมื่อเทียบกับความขัดแย้งกับผู้บริหาร ซึ่งสิ่งนี้นับเป็นสาเหตุที่ทำให้ครูตัดสินใจย้าย และผลที่ตามมาคือภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นเมื่อมีครูย้าย ครูที่เหลือจะรับภาระงานมากขึ้นทันที เพราะเมื่อครูย้ายไปไม่ได้มีครูคนใหม่มาแทนในทันที ซึ่งสิ่งเหล่านี้ในบางครั้งทำให้นักเรียนร้องเรียนไปยังผู้บริหาร ซึ่งนับเป็นสิ่งที่ยากจะรับมือสำหรับผู้บริหารอีกด้วย และสอดคล้องกับ Hussein [13] ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบจากการย้ายของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนในแซนชิบาร์: กรณีศึกษาในภาคใต้เขต Unguja ซึ่งพบว่า การย้ายของครูส่งผลกระทบต่อภาระงานของโรงเรียน โดยเฉพาะด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน อีกทั้งยังส่งผลกระทบต่อตัวครูผู้สอนเองด้วย ซึ่งต้องเผชิญกับปัญหามากมาย ไม่ว่าจะเป็นปัญหาทางสังคม วัฒนธรรม อีกทั้งยังต้องอาศัยเวลาทีมากขึ้นในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ บางครั้งในการย้ายเกิดจากการที่ครูไม่ได้ถูกสั่งให้ย้าย แต่ในบางครั้งครูที่ตีความรู้ความสามารถก็ถูกสั่งให้ย้ายออกไปจากโรงเรียนด้วยเช่นกัน ซึ่งในบางกรณีครูก็ถูกสั่งให้ย้ายในระหว่างภาคเรียน ทำให้ไม่มีครูมาทดแทน ซึ่งส่งผลกระทบต่อมายังประสิทธิภาพในการเรียนของเด็กนักเรียนอีกด้วย และยังสอดคล้องกับ Kolawole [14] ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบจากการย้ายครูที่ส่งผลกระทบต่อผลการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย อาบูจา ไนจีเรีย ได้พบว่า การย้ายของครูสามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 5 ปีขึ้นไป ครูที่อยู่ในโรงเรียนชนบทยินดีที่จะย้ายไปโรงเรียนในเมืองด้วยความสมัครใจ เนื่องจากสิ่งอำนวยความสะดวก และในบางครั้งครูใหญ่ก็ขอย้ายครูที่กระทำความผิดอีกด้วย ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลเช่นเดียวกัน คืองานและกิจกรรมทางวิชาการของโรงเรียนต้องหยุดไปด้วย และนอกจากนี้ ครูบางคนที่ย้ายมาทดแทนอาจไม่ตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการซึ่งจะส่งผลกระทบต่อผลการเรียนของนักเรียนในโรงเรียน จากที่กล่าวมาข้างต้นอาจเป็นเพราะแนวทางเพื่อส่งเสริมให้เกิดการคงอยู่ของครูในโรงเรียนเป็นการศึกษาเพื่อให้ครูเกิดการคงอยู่ในองค์กรโดยไม่คิดจะเปลี่ยนย้ายงานหรือลาออกหากองค์กรสามารถรักษาบุคลากรที่มีประสบการณ์มีความรู้และความสามารถให้คงอยู่ได้จะทำให้ครูเกิดการสั่งสมประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ เช่นทักษะการสอนกระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้ต่าง ๆ ผู้เรียนและการสอนที่ดีที่สุดของครูคือการสั่งสมประสบการณ์ด้านการสอน การสั่งสมความรู้ความสามารถ นอกจากนี้ แล้วครูยังเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมากที่สุดนอกเหนือจากตัวนักเรียนเอง ดังนั้น การรักษาบุคลากรครูให้คงอยู่ในองค์กรได้นานจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่มุ่งหวัง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. เมื่อพิจารณาสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู พบว่า สาเหตุที่ทำให้ข้าราชการครูย้าย คือ 1) ด้านเหตุผลส่วนตัว (ด้านสุขภาพ) 2) ด้านเหตุผลส่วนตัว (ด้านค่าใช้จ่าย) และ 3) ด้านการทำงาน (ด้านเพื่อนร่วมงาน) นั่นคือ ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญต่อสุขภาพของข้าราชการครูและ

บุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม ตลอดจนการมีส่วนร่วมช่วยในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งระหว่างการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน มีการติดตามปัญหาต่าง ๆ ปรับแก้กฎ ระเบียบ หรือ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่ทางโรงเรียนกำหนดขึ้นมา เพื่อให้โรงเรียนมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

2. ภาพรวมผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครู ทั้ง 4 ด้าน เรียงลำดับผลกระทบจากมากไปน้อย

1) ด้านครูผู้สอน 2) ด้านประสิทธิภาพของนักเรียน 3) ด้านการบริหารจัดการของโรงเรียน และ 4) ด้านการจัดการเรียนการสอน จะเห็นได้ว่าเมื่อครูย้ายโรงเรียนจะส่งผลกระทบในการขาดครูและประสิทธิภาพของนักเรียนอย่างมาก ดังนั้น ควรตระหนักในประเด็นการย้ายของข้าราชการครูถึงผลกระทบต่อด้านต่าง ๆ เนื่องจากผลกระทบทุก ๆ ด้านล้วนส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของนักเรียนทั้งสิ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการต่อยอดการวิจัยโดยศึกษาเกี่ยวกับสาเหตุและผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครูจากกลุ่มตัวอย่างในระดับอื่น ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาต่อไป

2. ควรมีการศึกษาเพื่อค้นหาสาเหตุและผลกระทบจากการย้ายของข้าราชการครูในด้านอื่น ๆ

3. ควรศึกษาการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการย้ายของข้าราชการครู ตลอดจนการหาตัวแปรใหม่ ๆ มาศึกษาเพื่อเปรียบเทียบกับผลการวิจัยครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

- [1] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560ก). *ระบบและรูปแบบการผลิตครูและระบบวิจัยของสถาบันผลิตครูที่เหมาะสมกับสังคมไทยและความเป็นสากล*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- [2] อัจฉรา พัฒนาศิริรักษ์. (2544). *การฝึกอบรมผ่านเว็บเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเอกชน*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- [3] วิไลรัตน์ คันทราวัฒน์. (2550). *การศึกษาสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3*. (สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- [4] นิดา แก้วสว่าง และ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2562, กันยายน-ธันวาคม). ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จังหวัดสงขลา. *Education Management and Innovation Journal*, 2(3), 53-70.
- [5] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา: เพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก*. กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน).
- [6] 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.
- [7] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *ระบบและรูปแบบการพัฒนาครูที่เหมาะสมกับสังคมไทยและความเป็นสากล*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- [8] 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.

- [9] 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.
- [10] Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970, September). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- [11] พรรณิการ์ สุวรรณศรี. (2556). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* [เอกสารประกอบการสอน]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- [12] 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.
- [13] 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.
- [14] 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.