

## ปัจจัยการคงอยู่ในงานของครู สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร

### Persistence Factors of Teachers under Bang Khun Thian

#### District Office in Bangkok Metropolis

สาลิณี อ่อนหมื่นไวย<sup>1</sup> และดรุณี ปัญจรัตนากอร์<sup>2</sup>

Salinee Oanmaunvai<sup>1</sup> and Darunee Panjarattanakorn<sup>2</sup>

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

<sup>2</sup> อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

<sup>1</sup> Master of Education (Educational Administration), Ratchaphruek University

<sup>2</sup> Lecturer, Master of Education (Educational Administration), Ratchaphruek University

E-mail: salinee7601@gmail.com<sup>1</sup>, daruneejim@gmail.com<sup>2</sup>

Received: May. 28, 2025; Revised: Jul. 12, 2025; Accepted: Jul. 17, 2025

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยการคงอยู่ในงานของครู สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร และ 2) เปรียบเทียบปัจจัยการคงอยู่ในงานของครู สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นครู จำนวน 259 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา ร้อยละระหว่าง 0.67-1.00 และความเที่ยงเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบรายคู่แบบแอลเอสดี เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่าง

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยการคงอยู่ในงานของครู สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาตนเอง ด้านนโยบายโรงเรียน ด้านการได้รับการยอมรับในองค์กร ด้านค่าตอบแทน และความรับผิดชอบในงาน และในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ตามลำดับ และ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อปัจจัยการคงอยู่ในงานของครู สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีเพศ อายุ อายุราชการ และขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวมและรายด้านไม่ต่างกัน ส่วนระดับการศึกษา พบว่า ในภาพรวมไม่ต่างกัน แต่ด้านนโยบายโรงเรียน ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร และด้านการได้รับการยอมรับในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ:** ปัจจัยการคงอยู่ในงาน การคงอยู่ในงานของครู สำนักงานเขตบางขุนเทียนกรุงเทพมหานคร

### Abstract

The objectives of this study were (1) to examine the persistence factors of teachers under the Bang Khun Thian District Office in the Bangkok Metropolis and (2) to compare these factors based on gender, age, education level, length of service, and school size. The sample comprised 259 teachers selected through stratified random sampling by school size. The research instrument was a questionnaire with content validity between 0.67–1.00 and a reliability coefficient of 0.98. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, and LSD post hoc test.

The results of the research were as follows: (1) the overall persistence factors of teachers under Bang Khun Thian District Office in Bangkok Metropolis were rated at a high level, ranked from highest to lowest as executive support, organizational relationships, advancement and self-development opportunities, school policy, organizational recognition, compensation and job responsibilities, and working environment; and (2) comparisons of teachers' opinions revealed no significant differences overall or by specific dimensions across gender, age, length of service, and school size. However, significant differences at the 0.05 level were found by educational level in the aspects of school policy, executive support and organizational recognition.

**Keywords:** Persistence factors, Persistence factors of teachers, Bang khun thian district office in the bangkok metropolis

## บทนำ

ครูเป็นทรัพยากรมนุษย์หลักในการยกระดับคุณภาพการศึกษา การรักษาครูที่มีคุณภาพไว้ในระบบจึงเป็นกลยุทธ์สำคัญ ช่วยลดต้นทุน สร้างความต่อเนื่องในการจัดการเรียนรู้ และส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน อย่างไรก็ตามหลายโรงเรียนในไทยรวมถึงเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร กำลังเผชิญปัญหาครูลาออกและโอนย้าย ส่งผลต่อความมั่นคงทางการจัดการศึกษา โดยจากรายงานของสำนักงานเขตบางขุนเทียน (2566) พบว่าภายใน 3 ปี มีครูลาออกหรือโอนย้ายรวม 54 คน สะท้อนถึงปัญหาการคงอยู่ในวิชาชีพอย่างชัดเจน

ปัจจัยที่นำไปสู่การลาออกหรือโอนย้ายของครูในเขตบางขุนเทียน ได้แก่ ภาระงานที่เพิ่มขึ้น สภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน โอกาสพัฒนาวิชาชีพที่จำกัด และการขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก ที่ระบุว่าทั้งปัจจัยจูงใจ (Motivators) เช่น ความสำเร็จ โอกาสก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เช่น ค่าตอบแทน นโยบายองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ล้วนมีผลต่อการคงอยู่ในงาน (Jiang et al., 2023; Darling-Hammond et al., 2017) ในบริบทของเขตบางขุนเทียน ข้าราชการครูต้องเผชิญกับความพึงพอใจในงานที่ลดลงและขาดการสนับสนุนที่เพียงพอ ส่งผลให้อัตราการลาออกและโอนย้ายเพิ่มสูงขึ้น โดยในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา มีครูลาออกหรือโอนย้ายรวม 54 คน (สำนักงานเขตบางขุนเทียนฝ่ายการศึกษา, 2566)

จากแนวโน้มที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้เกิดความจำเป็นในการศึกษาปัจจัยการคงอยู่ในงานของครู สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร อย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถกำหนดแนวทางเชิงนโยบายและพัฒนา กลไกการบริหารงานบุคลากรที่เหมาะสม อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมให้ครูมีความสุขในการทำงาน เกิดความมั่นคงในอาชีพ และสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็นผลดีต่อระบบการศึกษาโดยรวมในระยะยาว

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการคงอยู่ในงานของครู สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยการคงอยู่ในงานของครู สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ และขนาดสถานศึกษา

## แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยการคงอยู่ในงานของครูเป็นประเด็นสำคัญที่สะท้อนถึงคุณภาพของระบบการศึกษาในระยะยาว เพราะครูที่มีแรงจูงใจและเต็มใจอยู่ในวิชาชีพย่อมส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยทั่วไป ปัจจัยดังกล่าวหมายถึงความผูกพันในองค์กร ความพึงพอใจในงาน การได้รับการยอมรับ และแรงจูงใจ ซึ่งล้วนเชื่อมโยงกับโครงสร้าง หน้าที่ และบรรยากาศในการทำงาน (สถิรพร เขาวนชัย และชนกานต์ เอี่ยมสะอาด, 2564; จิราพร โสตแก้ว, 2565)

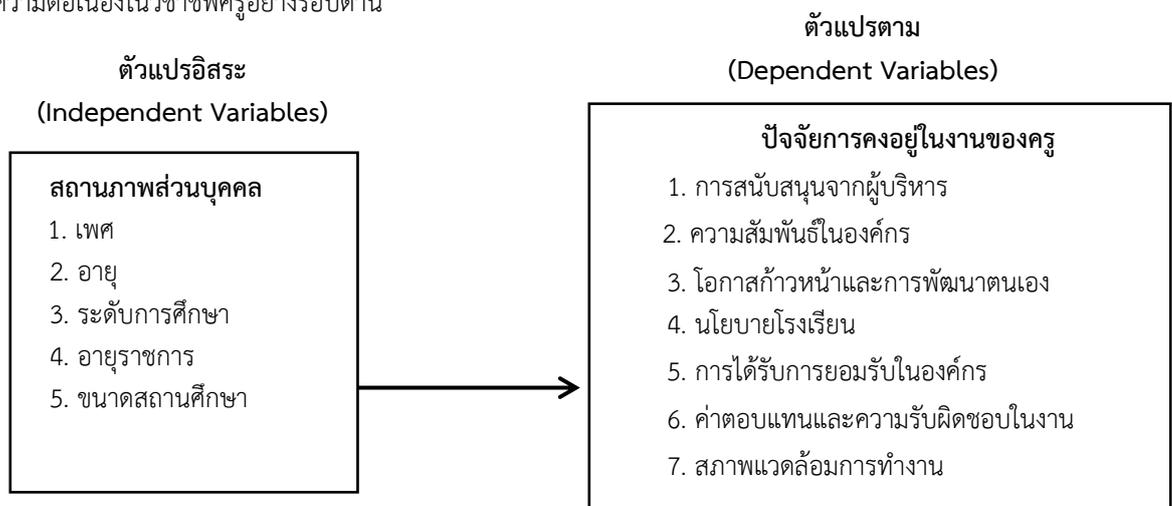
ทฤษฎีที่ใช้อธิบายปัจจัยการคงอยู่ในงานของครูคือ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory) ซึ่งยังคงได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายในการอธิบายแรงจูงใจในการทำงาน โดย Bhattacharyya (2019) ยืนยันว่าทฤษฎีนี้สามารถอธิบายทั้งความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกี่ยวข้องโดยตรงกับแรงขับในการคงอยู่ในอาชีพครู ทฤษฎีนี้แบ่งปัจจัยออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivators) เช่น ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้า และการเติบโตส่วนบุคคล ซึ่งส่งเสริมความพึงพอใจและความผูกพันในวิชาชีพ และ 2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เช่น ค่าตอบแทน นโยบายองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในงาน และการบริหารจัดการ ซึ่งหากขาดสิ่งเหล่านี้จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจและอาจนำไปสู่การลาออก

ในบริบทโรงเรียนไทย การประยุกต์ใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ถือว่าเหมาะสม เนื่องจากกระบวนการศึกษามุ่งผลิตผู้เรียนที่มีคุณภาพ จึงจำเป็นต้องรักษาครูที่มีคุณภาพไว้ในระบบ โดยทฤษฎีนี้ช่วยจำแนกปัจจัยการคงอยู่ในงานของครูออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงาน นโยบายโรงเรียน ค่าตอบแทนและความรับผิดชอบ การสนับสนุนจากผู้บริหาร โอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาตนเอง การได้รับการยอมรับ และความสัมพันธ์ในองค์กร (พัฒนฉัตร ปราภพหงษ์ และธีรภัทร กุโลภาส, 2562) นอกจากนี้ Cuervo และ Vera-Toscano (2025) พบว่า ภาระงานที่ไม่เกี่ยวกับการสอน การขาดทรัพยากร และนโยบายที่ไม่ชัดเจน เป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจและการลาออกของครู ขณะที่ Weerasinghe et al. (2025) ชี้ว่า โรงเรียนที่มีนโยบายสนับสนุนครู การพัฒนาวิชาชีพ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสอน จะสามารถรักษาครูไว้ในระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ปัจจัยการคงอยู่ในงานของครูเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา โดยเกี่ยวข้องกับทั้งความพึงพอใจในงานและความผูกพันในวิชาชีพ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ชี้ว่าการอยู่รอดในวิชาชีพครูขึ้นอยู่กับทั้งปัจจัยจูงใจ เช่น ความสำเร็จและการยอมรับ และปัจจัยค้ำจุน เช่น ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และความมั่นคงในอาชีพ ซึ่งจำเป็นต้องบริหารจัดการอย่างสมดุลเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุน และส่งเสริมจิตวิญญาณความเป็นครูอย่างยั่งยืน

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยนี้นำแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959, อ้างใน Bhattacharyya, 2019) มาเป็นกรอบหลักในการอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของครู โดยเชื่อมโยงกับแนวคิดและผลการศึกษานักวิชาการหลายราย ได้แก่ Sutchter et al. (2016), Darling-Hammond et al. (2017), Lochmiller (2020), Allen et al. (2025) และ Weerasinghe et al. (2025) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยด้านบริบทการทำงานที่มีผลต่อความต่อเนื่องในวิชาชีพครูอย่างรอบด้าน



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1: ปัจจัยการคงอยู่ในงานของครู สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก  
สมมติฐานที่ 2: ครูที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกันมีระดับปัจจัยการคงอยู่ในงานแตกต่างกัน และครู ในสถานศึกษา  
ขนาดต่างกันมีระดับปัจจัยการคงอยู่ในงานแตกต่างกัน

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 692 คน จากสถานศึกษา 16 แห่ง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 259 คน ซึ่งกำหนดตาม ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และอัจฉรา ชำนิประศาสน์, 2562) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้วิธี การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เลือกใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เนื่องจากสถานศึกษาในเขตบางขุนเทียนมีความหลากหลายในด้านขนาดและจำนวนครู การแบ่งชั้นตามขนาดสถานศึกษาช่วยให้กลุ่มตัวอย่างมีความครอบคลุมและเป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมดได้อย่างเหมาะสม สะท้อนลักษณะของประชากรได้อย่างแท้จริง ลดความเอนเอียง และเพิ่มความแม่นยำของผลการวิจัย

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งสร้างขึ้นจากการศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ลักษณะแบบตรวจรายการข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และตอนที่ 2 ลักษณะแบบสอบถามมาตราประมาณค่า 5 ระดับเกี่ยวกับ ปัจจัยการคงอยู่ในงานของครู ครอบคลุม 7 ด้าน ได้แก่ 1) การสนับสนุนจากผู้บริหาร 2) ความสัมพันธ์ในองค์กร 3) โอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาตนเอง 4) นโยบายของโรงเรียน 5) การได้รับการยอมรับในองค์กร 6) ค่าตอบแทนและความรับผิดชอบในงาน และ 7) สภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าได้ค่าความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.98

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

1. ขออนุญาตเก็บข้อมูลจากหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง
2. ขอความอนุเคราะห์สถานศึกษาจัดส่งแบบสอบถามผ่านระบบสารสนเทศบัญชีอิเล็กทรอนิกส์ พร้อมกำหนดวัน-เวลาตอบกลับ
3. ได้รับแบบสอบถามครบถ้วนจำนวน 259 คน คิดเป็นร้อยละ 100
4. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยแบ่งเป็น 1) สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ 2) สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบ t-test สำหรับตัวแปร 2 กลุ่ม และ One-way ANOVA สำหรับตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะใช้การทดสอบ LSD (Least Significant Difference) วิเคราะห์เพิ่มเติม

## ผลการวิจัย

ข้อมูลส่วนบุคคลจากลักษณะทางประชากรศาสตร์ จากแบบสอบถามพบว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (55.60%) มีอายุต่ำกว่า 31 ปีมากที่สุด (47.49%) รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี (36.29%) และอายุมากกว่า 50 ปีมีจำนวนน้อยที่สุด (5.41%) ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (66.80%) และมีอายุราชการระหว่าง 1-5 ปีมาก

ที่สุด (49.81%) รองลงมาคือ 6-10 ปี (27.80%) ขณะที่กลุ่มที่มีอายุราชการเกิน 15 ปีมีจำนวนน้อย (8.11%) ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ (69.88%) รองลงมาในโรงเรียนขนาดกลาง (18.53%)

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ในงานของครู สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร สรุปได้ดังนี้

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการคงอยู่ในงานของครู สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

ด้านที่	ปัจจัยการคงอยู่ในงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	อันดับ
1.	ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	4.20	0.61	มาก	7
2.	ด้านนโยบายโรงเรียน	4.32	0.62	มาก	4
3.	ด้านค่าตอบแทนและความรับผิดชอบในงาน	4.29	0.56	มาก	6
4.	ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร	4.35	0.59	มาก	1
5.	ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาตนเอง	4.33	0.54	มาก	3
6.	ด้านการได้รับการยอมรับในองค์กร	4.30	0.65	มาก	5
7.	ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร	4.35	0.60	มาก	2
<b>ภาพรวม</b>		<b>4.30</b>	<b>0.52</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 1 พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อปัจจัยการคงอยู่ในงานของครู สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาตนเอง ด้านนโยบายโรงเรียน ด้านการได้รับการยอมรับในองค์กร ด้านค่าตอบแทนและความรับผิดชอบในงานตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

**ตารางที่ 2** การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการคงอยู่ในงานของครู สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

ด้านที่	ปัจจัยการคงอยู่ในงานของครู	เพศ				t	Sig.
		ชาย		หญิง			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.	ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	4.22	0.62	4.18	0.61	0.51	0.61
2.	ด้านนโยบายโรงเรียน	4.37	0.57	4.29	0.65	1.06	0.29
3.	ด้านค่าตอบแทนและความรับผิดชอบในงาน	4.32	0.59	4.27	0.53	0.69	0.49
4.	ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร	4.35	0.59	4.35	0.59	-0.08	0.94
5.	ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาตนเอง	4.32	0.55	4.33	0.54	-0.06	0.95
6.	ด้านการได้รับการยอมรับในองค์กร	4.36	0.58	4.26	0.70	1.22	0.22
7.	ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร	4.41	0.56	4.29	0.63	1.61	0.11
<b>ภาพรวม</b>		<b>4.33</b>	<b>0.51</b>	<b>4.28</b>	<b>0.52</b>	<b>0.83</b>	<b>0.40</b>

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อปัจจัยการคงอยู่ในงานของครู สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 3** ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวปัจจัยการคงอยู่ในงานของครู สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

ด้านที่	ปัจจัยการคงอยู่ในงาน ของครู	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1.	ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.03	3	0.34	0.92	0.43
		ภายในกลุ่ม	94.75	255	0.37		
		รวม	95.77	258			
2.	ด้านนโยบายโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	1.10	3	0.37	0.95	0.42
		ภายในกลุ่ม	98.08	255	0.38		
		รวม	99.18	258			
3.	ด้านค่าตอบแทนและความ รับผิดชอบในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.29	3	0.43	1.39	0.25
		ภายในกลุ่ม	79.18	255	0.31		
		รวม	80.47	258			
4.	ด้านการสนับสนุนจาก ผู้บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	0.59	3	0.20	0.57	0.63
		ภายในกลุ่ม	88.23	255	0.35		
		รวม	88.82	258			
5.	ด้านโอกาสก้าวหน้าและการ พัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	0.52	3	0.17	0.59	0.62
		ภายในกลุ่ม	75.68	255	0.30		
		รวม	76.20	258			
6.	ด้านการได้รับการยอมรับใน องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.15	3	0.72	1.73	0.16
		ภายในกลุ่ม	105.81	255	0.41		
		รวม	107.96	258			
7.	ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.20	3	0.07	0.18	0.91
		ภายในกลุ่ม	92.72	255	0.36		
		รวม	92.92	258			
ภาพรวม		ระหว่างกลุ่ม	0.64	3	0.21	0.81	0.49
		ภายในกลุ่ม	67.87	255	0.27		
		รวม	68.52	258	0.34		

จากตารางที่ 3 พบว่า ครูที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยการคงอยู่ในงานของครู สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4** การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการคงอยู่ในงานของครู สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านที่	ปัจจัยการคงอยู่ในงาน ของครู	ระดับการศึกษา				t	Sig.
		ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.	ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	4.17	0.63	4.25	0.57	-1.09	0.28
2.	ด้านนโยบายโรงเรียน	4.26	0.65	4.44	0.53	-2.31*	0.03
3.	ด้านค่าตอบแทนและความ รับผิดชอบในงาน	4.26	0.58	4.35	0.51	-1.21	0.23
4.	ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร	4.30	0.61	4.45	0.53	-2.03*	0.04
5.	ด้านโอกาสก้าวหน้าและการ พัฒนาตนเอง	4.29	0.56	4.40	0.50	-1.57	0.12
6.	ด้านการได้รับการยอมรับใน องค์กร	4.24	0.68	4.43	0.56	-2.29*	0.02
7.	ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร	4.32	0.63	4.40	0.54	-0.95	0.34
<b>ภาพรวม</b>		<b>4.26</b>	<b>0.54</b>	<b>4.39</b>	<b>0.45</b>	<b>-1.88</b>	<b>0.06</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อปัจจัยการคงอยู่ในงานของครู สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณา รายด้านพบ ด้านนโยบายโรงเรียน ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร และด้านการได้รับการยอมรับในองค์กร แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 5** ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของปัจจัยการคงอยู่ในงานของครู สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุราชการ

ด้านที่	ปัจจัยการคงอยู่ในงาน ของครู	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1.	ด้านสภาพแวดล้อมการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.48	3	0.83	2.26	0.08
		ภายในกลุ่ม	93.29	255	0.37		
		รวม	95.77	258			
2.	ด้านนโยบายโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2.56	3	0.85	2.25	0.08
		ภายในกลุ่ม	96.62	255	0.38		
		รวม	99.18	258			
3.	ด้านค่าตอบแทนและความ รับผิดชอบในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.30	3	0.10	.31	0.82
		ภายในกลุ่ม	80.17	255	0.31		
		รวม	80.47	258			
4.	ด้านการสนับสนุนจาก ผู้บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	1.26	3	0.42	1.23	0.30
		ภายในกลุ่ม	87.56	255	0.34		
		รวม	88.82	258			

ด้านที่	ปัจจัยการคงอยู่ในงานของครู	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
5.	ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	1.77	3	0.59	2.02	0.11
		ภายในกลุ่ม	74.44	255	0.29		
		รวม	76.20	258			
6.	ด้านการได้รับการยอมรับในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.08	3	0.69	1.67	0.17
		ภายในกลุ่ม	105.88	255	0.42		
		รวม	107.96	258			
7.	ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.41	3	0.14	0.38	0.77
		ภายในกลุ่ม	92.51	255	0.36		
		รวม	92.92	258			
ภาพรวม		ระหว่างกลุ่ม	1.17	3	0.39	1.48	0.22
		ภายในกลุ่ม	67.35	255	0.26		
		รวม	68.52	258			

จากตารางที่ 5 พบว่า ครูผู้มีอายุราชการต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยการคงอยู่ในงานของครูสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 6** ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของปัจจัยการคงอยู่ในงานของครู สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ด้านที่	ปัจจัยการคงอยู่ในงานของครู	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1.	ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.98	2	0.49	1.33	0.27
		ภายในกลุ่ม	94.79	256	0.37		
		รวม	95.77	258			
2.	ด้านนโยบายโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	1.24	2	0.62	1.62	0.20
		ภายในกลุ่ม	97.94	256	0.38		
		รวม	99.18	258			
3.	ด้านค่าตอบแทนและความรับผิดชอบในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.42	2	0.21	0.68	0.51
		ภายในกลุ่ม	80.05	256	0.31		
		รวม	80.47	258			
4.	ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	0.69	2	0.35	1.00	0.37
		ภายในกลุ่ม	88.13	256	0.34		
		รวม	88.82	258			
5.	ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	1.11	2	0.55	1.89	0.15
		ภายในกลุ่ม	75.10	256	0.29		
		รวม	76.20	258			
6.	ด้านการได้รับการยอมรับในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.77	2	0.38	0.92	0.40
		ภายในกลุ่ม	107.20	256	0.42		
		รวม	107.96	258			

ด้านที่	ปัจจัยการคงอยู่ในงานของครู	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
7.	ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.03	2	0.52	1.44	0.24
		ภายในกลุ่ม	91.89	256	0.36		
		รวม	92.92	258			
ภาพรวม		ระหว่างกลุ่ม	0.67	2	0.34	1.27	0.28
		ภายในกลุ่ม	67.84	256	0.27		
		รวม	68.52	258			

จากตารางที่ 6 พบว่า ครูผู้สอนที่ทำงานในสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยการคงอยู่ในงานของครู สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

### สรุปและอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการคงอยู่ในงานของครู สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บริหาร ความสัมพันธ์ในองค์กร โอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาตนเอง นโยบายโรงเรียน การได้รับการยอมรับ ค่าตอบแทนและความรับผิดชอบ และสภาพแวดล้อมการทำงาน ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร มีเพื่อนร่วมงานและนักเรียนที่ดี โอกาสพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นโยบายชัดเจน และได้รับการยอมรับจากองค์กร รวมถึงมีค่าตอบแทนและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานของลูกน้ำ เจนหัตพล (2564) ที่พบว่าครูมีความผูกพันกับสถานศึกษาในระดับมาก เช่นเดียวกับจิราพร โสตะแก้ว (2565) และรัตนสิริ รื่นนุสาน (2560) ที่ชี้ว่าปัจจัยด้านความสมดุลชีวิตกับงาน ตำแหน่ง และบริบทองค์กร ส่งผลต่อการคงอยู่ในวิชาชีพครูในระดับมากเช่นกัน

2. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยการคงอยู่ในงานของครู สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียนกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

2.1 ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยการคงอยู่ในงานของครู โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน โดยครูชายมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่าครูหญิงเพียงเล็กน้อย ซึ่งอาจเนื่องมาจากจำนวนครูชายและหญิงมีสัดส่วนใกล้เคียงกัน ทั้งนี้สะท้อนว่าเพศ ไม่ใช่ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน นโยบายโรงเรียน หรือการสนับสนุนจากผู้บริหารในบริบทของสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของเอียรชวีญญ์ ทรัพย์ธนมั่น (2565) ซึ่งพบว่า เพศไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยการคงอยู่ในงานของครู โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูทุกช่วงวัยปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่คล้ายคลึงกัน ทั้งในด้านนโยบายโรงเรียน ค่าตอบแทนตามมาตรฐานรัฐ การสนับสนุนจากผู้บริหาร โอกาสก้าวหน้า และความสัมพันธ์ในองค์กร ทำให้มีมุมมองสอดคล้องกัน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานของนิตา หุ่นทอง (2562) ซึ่งพบว่า ครูต่างวัยในโรงเรียนเอกชนจังหวัดสงขลา ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญต่อปัจจัยการคงอยู่โดยรวม ยกเว้นด้านความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับงานวิจัยของสุพัตรา ทองคำ (2563) ในจังหวัดนครปฐม ที่พบว่าอายุไม่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยการคงอยู่ในงานของ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทุกระดับการศึกษาอยู่ในบริบทโรงเรียนและสภาพแวดล้อมการทำงานที่คล้ายกัน ทำให้ประสบการณ์และความคาดหวังในวิชาชีพใกล้เคียงกัน อย่างไรก็ตาม พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านนโยบายโรงเรียน การสนับสนุนจากผู้บริหาร และการได้รับการยอมรับในองค์กร โดยครูที่มี

การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีแนวโน้มคาดหวังนโยบายที่ชัดเจน การสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพ และการยอมรับในความสามารถมากกว่าครุระดับปริญญาตรี ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับ Berry et al. (2019) ที่ชี้ว่า ครูที่มีคุณวุฒิสูงต้องการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและการสนับสนุนจากผู้บริหาร รวมถึง Nguyen and Springer (2021) ที่พบว่า ความชัดเจนของนโยบายและการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ส่งผลต่อความพึงพอใจและการคงอยู่ในงาน โดยเฉพาะในกลุ่มครูที่มีการศึกษาระดับสูง

2.4 ครูที่มีอายุราชการต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยการคงอยู่ในงานของครู โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในบริบทของสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร มีนโยบายการบริหารงานบุคคลและสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีมาตรฐานและเป็นระบบ ทำให้ครูทุกช่วงอายุราชการได้รับการสนับสนุนและการประเมินในลักษณะใกล้เคียงกัน ส่งผลให้มุมมองเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ในงานไม่แตกต่างกันมาก นอกจากนี้ ครูที่มีอายุราชการมากหรือน้อยต่างมีระดับความรู้สึกคุณค่าในงาน (Professional value) และแรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) ที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมการทำงานและความผูกพันกับองค์กร มากกว่าระยะเวลาการทำงาน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ Chiong et al. (2017) ที่พบว่า การคงอยู่ในงานของครูในอังกฤษขึ้นอยู่กับความรู้สึกเชี่ยวชาญและแรงจูงใจทางอุดมคติ ไม่ใช่แค่ระยะเวลาทำงาน และสอดคล้องกับ Guthery and Bailes (2022) ที่ชี้ว่า ความมั่นคงในการบริหารโรงเรียนมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของครูมากกว่าปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุราชการ

2.5 ครูที่ทำงานในสถานศึกษาที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยการคงอยู่ในงานของครู โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตบางขุนเทียนมีการบริหารและนโยบายที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งเขต ทำให้ครูได้รับการสนับสนุนและสิ่งแวดล้อมการทำงานที่คล้ายกัน ไม่ว่าจะอยู่ในโรงเรียนขนาดใด นอกจากนี้ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจภายในของครูอาจมีอิทธิพลมากกว่าขนาดของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ Nguyen and Springer (2021) ที่พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรมีผลต่อการคงอยู่ของครูมากกว่าปัจจัยด้านลักษณะโรงเรียน เช่น ขนาดของโรงเรียน ผลนี้ยังสอดคล้องกับงานของ สุกัญญา สิกะพงศ์ และรุจิราพรรณ คงช่วย (2567) ที่พบว่า ครูในสถานศึกษาต่างขนาดในจังหวัดสงขลามีความคิดเห็นต่อการบริหารบุคคลที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะจากผลงานวิจัย

1. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โรงเรียนและเขตพื้นที่ควรลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวกับการสอน ด้วยการเพิ่มเจ้าหน้าที่ธุรการ ใช้เทคโนโลยีช่วยงานซ้ำซ้อน และติดตามผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูมุ่งเน้นการสอนได้เต็มที่
2. ด้านนโยบายโรงเรียน โรงเรียนควรกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมสมดุลชีวิตและงาน เช่น ภาระงานที่เหมาะสม เวลาวางมีคุณภาพ และกิจกรรมพัฒนาตนเอง พร้อมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพชีวิตส่วนตัว
3. ด้านค่าตอบแทนและความรับผิดชอบ ควรปรับค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสมกับภาระงาน เช่น เบี้ยขยันหรือรางวัล พร้อมพัฒนาระบบประเมินที่โปร่งใส และเชื่อมโยงกับการขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม
4. ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร ผู้บริหารควรสื่อสารบทบาทครูอย่างชัดเจน ให้ข้อเสนอแนะแบบสร้างสรรค์ และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและผูกพันกับองค์กร
5. ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง ควรจัดงบประมาณสนับสนุนการอบรม ศึกษาต่อ และกิจกรรมวิชาการ พร้อมกำหนดเป้าหมายพัฒนาร่วมกัน เพื่อส่งเสริมการเติบโตในวิชาชีพ
6. ด้านการได้รับการยอมรับในองค์กร ควรยกย่องครูอย่างเป็นระบบ เช่น การประกาศเกียรติคุณ และเปิดโอกาสให้ครูได้รับคำชื่นชมในที่ประชุม เพื่อเสริมแรงบันดาลใจและความภาคภูมิใจ
7. ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ส่งเสริมความร่วมมือผ่านกิจกรรมกลุ่ม อบรมร่วม และโครงการข้ามสายงาน เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานแบบทีมและเครือข่ายที่เกื้อกูลกัน

## ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยการคงอยู่ในงานของครู สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานครกับเขตอื่น ๆ เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างในบริบทที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น
2. ควรมีการศึกษาโดยใช้การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) โดยนอกจากการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณแล้ว ควรเสริมการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับสาเหตุหรือปัจจัยเฉพาะที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของครูได้อย่างละเอียดและครบถ้วน

## เอกสารอ้างอิง

- จิราพร โสตแก้ว. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- เกียรติคุณ ทรัพย์ธมมัน. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานคร. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์. 8(2), 330-344.
- นิตา หุ่นทอง. (2562). ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสงขลา. วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา, 2(3), 53-65.
- พัฒนฉัตร ปราบหงษ์ และ ธีรภัทร กุโลภาส. (2562). แนวทางการส่งเสริมการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา: กรณีศึกษา โรงเรียนปริยาโชติ จังหวัดนครสวรรค์. *An Online Journal of Education*, 14(2), 1-12
- รัตนสินี รื่นนุสาน. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครูโรงเรียนประจำ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศการศึกษาและพัฒนาลักษณ์สูง, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และอัจฉรา ชำนิประศาสน์. (2562). ระเบียบวิธีการวิจัย (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2) กรุงเทพมหานคร : เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.
- ลูกน้ำ เจนหัตพล. (2564). ความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สธิพร เขาวนชัย และ ชนกานต์ เอี่ยมสะอาด. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก. *Journal of Roi Kaensam Academi*, 6(6), 89-103.
- สำนักงานเขตบางขุนเทียนฝ่ายการศึกษา. (2566). รายงานสถานการณ์การลาออกและการโอนย้ายของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน. สำนักงานเขตบางขุนเทียน.
- สุกัญญา ลิกะพงศ์ และ รุจิราพรรณ คงช่วย. (2567). การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สงขลา สตูล ในจังหวัด สงขลา. *วารสาร มจร อุบล บริทรศน์*, 9(2), 2437-2452.
- สุพัตรา ทองคำ. (2563). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Allen, A., Markou, S., Tebbutt, W., Requeima, J., Bruinsma, W. P., Andersson, T. R., & Turner, R. E. (2025). End-to-end data-driven weather prediction. *Nature*, 1-3.
- Berry, J. W., & Dasen, P. R. (2019). *Culture and cognition: Readings in cross-cultural psychology*. Routledge.
- Bhattacharyya, B. (2019). *Application of Herzberg's Two-Factor Theory in Assessing and Understanding Employee Motivation at Work: A Review of Literature*. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/328303332>
- Chiong, C., Menzies, L., & Parameshwaran, M. (2017). Why do long-serving teachers stay in the teaching profession? Analysing the motivations of teachers with 10 or more years' experience in England. *British Educational Research Journal*, 43(6), 1083-1110.

- Cuervo, H., & Vera-Toscano, E. (2025). Teacher retention and attrition: understanding why teachers leave and their post-teaching pathways in Australia. *Asia Pacific Journal of Education, 45*(3), 1-18.
- Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., Gardner, M. (2017). *Effective Teacher Professional Development*. Palo Alto, CA: Learning Policy Institute
- Guthery, S., & Bailes, L. P. (2022). Building experience and retention: The influence of principal tenure on teacher retention rates. *Journal of Educational Administration, 60*(4), 439–455.
- Jiang, J., Yao, J., Yu, K., & Li, C. (2023). An empirical study on “how to retain rural teachers with emphasis on hygiene or motivation factors”: A case of Western China. *Frontiers in Psychology, 14*, Article 1114107. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1114107>
- Lochmiller, C. R. (2020). Exploring the intersection of leadership practices and instructional coaching: A qualitative study. *Journal of Educational Change, 21*(3), 479–505.
- Nguyen, T. D., & Springer, M. G. (2021). A conceptual framework of teacher turnover: A systematic review of the empirical international literature and insights from the employee turnover literature. *Educational Review, 73*(3), 329–356.
- Sutcher, L., Darling-Hammond, L., & Carver-Thomas, D. (2016). *A coming crisis in teaching? Teacher supply, demand, and shortages in the U.S.* Palo Alto, CA: Learning Policy Institute.
- Weerasinghe, M. S. N., Nwoko, T., & Konkolewicz, D. (2025). Polymers and light: a love–hate relationship. *Chemical Science, 16*(13), 5326-5352.