

ปัจจัยที่ส่งเสริมการคงอยู่ในงานของครูเจ้าหน้าที่การเงินของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน : การศึกษาพหุกรณี*
FACTORS THAT PROMOTE JOB RETENTION OF TEACHERS AND
FINANCIAL OFFICERS OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE
BASIC EDUCATION COMMISSION: MULTIPLE CASE STUDY

สุกัญญา ประจิตร¹ และ อนุชา กอนพวง²

Sukanya prachit¹ and Anucha Konpuang²

¹⁻²มหาวิทยาลัยนเรศวร

¹⁻²Naresuan University, Thailand

¹Corresponding Author's Email: sukanyapr66@nu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ1)เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมการคงอยู่ในงานของครูเจ้าหน้าที่การเงินของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและ2) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการส่งเสริมการคงอยู่ในงานของครูเจ้าหน้าที่การเงินของสถานศึกษาเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้วิธีพหุกรณีศึกษา ผู้ให้ข้อมูลหลักมี 2 กลุ่มได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 3 คน 2) ครูเจ้าหน้าที่การเงิน จำนวน 3 คน รวมจำนวน 6 คน จากโรงเรียนที่มีระบบการบริหารงบประมาณที่ดี การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหาสรุปอุปนัย

ผลการวิจัยพบว่า1)ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมการคงอยู่ในงานของครูเจ้าหน้าที่การเงินพบว่ามี 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านองค์กรและนโยบาย2)ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ3)ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ4)ด้านส่วนบุคคล5)ด้านลักษณะงานและ6)ด้านผู้บริหาร นอกจากนี้ยังพบปัจจัยที่ค้นพบใหม่ 2 ปัจจัย คือด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านการสนับสนุน ซึ่งส่งผลต่อความผูกพัน ความพึงพอใจ ความมั่นคงในอาชีพของครูเจ้าหน้าที่การเงิน ผลการศึกษานี้นำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนอื่นได้2) ข้อเสนอแนะการส่งเสริมการคงอยู่ในงานของครูเจ้าหน้าที่การเงินพบว่าผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสร้างความมั่นคงในหน้าที่การงานของบุคลากรผ่านการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงาน การให้กำลังใจอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการเงิน อีกทั้งให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจที่ช่วยเสริมสร้างความผูกพัน

* Received 16 April 2025; Revised 25 April 2025; Accepted 30 April 2025

และความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานในระยะยาว จากงานวิจัยนี้สามารถนำไปปรับใช้กับโรงเรียนของตนเองได้ เพื่อให้ครูเจ้าหน้าที่การเงินปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไปได้

คำสำคัญ: การคงอยู่ในงาน, ครูเจ้าหน้าที่การเงิน, พหุกรณีศึกษา

Abstract

This research aimed to 1) study the factors that promote the retention of finance teachers in educational institutions under the Office of the Basic Education Commission and 2) study the recommendations for promoting the retention of finance teachers in educational institutions. This research was qualitative using a multi-case study method. There were 2 main groups of informants: 1) 3 school administrators and 2) 3 finance teachers, totaling 6 people from schools with good budget management systems. Data analysis used inductive content analysis.

The research results found that 1) the results of the study of the factors that promote the retention of finance teachers found 6 aspects: 1) organization and policy, 2) career advancement, 3) compensation and welfare, 4) personal, 5) job characteristics, and 6) executives. In addition, 2 new factors were found: ethics and support, which affected the commitment, satisfaction, and job security of finance teachers. The results of this study can be applied as a guideline for developing personnel management systems in other schools. 2) recommendations for promoting the retention of finance teachers found that executives play an important role in creating job security for personnel through promoting the work environment, continuous encouragement, and supporting the development of skills related to financial management. It also allows staff to participate in planning and decision-making, which helps to build engagement and intention to stay in the job in the long term. This research can be applied to your own school to help teachers and finance officers continue to work effectively.

Keywords: job retention, school finance officers, multi-case study

บทนำ

ในปัจจุบัน องค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ซึ่งส่งผลให้ผู้บริหารจำเป็นต้องวางแผนเชิงยุทธศาสตร์เพื่อให้สามารถปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในภาคการศึกษาของประเทศไทย ที่สถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งเน้นการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ซึ่งครอบคลุมการบริหารวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และการบริหารทั่วไป ส่งผลให้สถานศึกษาต้องพัฒนากลยุทธ์การจัดการที่มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของชุมชน เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะการบริหารด้านการเงินและงบประมาณที่เป็นหัวใจสำคัญในการรักษามาตรฐานการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

การบริหารงบประมาณเป็นภารกิจสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยเฉพาะในบริบทของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ที่ครูเจ้าหน้าที่การเงินมีบทบาทหลักในการควบคุมและบริหารทรัพยากรทางการเงิน ครูต้องเผชิญความท้าทายต่างๆ เช่น งบประมาณที่จำกัด การขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญ และภาระงานนอกเหนือหน้าที่สอน ซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน ปัญหาเหล่านี้สะท้อนถึงความจำเป็นในการจัดระบบบริหารที่โปร่งใส มีประสิทธิภาพ และเป็นธรรม เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมและยั่งยืน อันจะช่วยลดการลาออกและสนับสนุนให้ครูได้กลับไปทำหน้าที่สอนอย่างเต็มที่ตามเจตนารมณ์ของโครงการ "คืนครูสู่ห้องเรียน" ที่กระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง (อมลวรรณ วีระธรรมโม, 2566) ทั้งนี้ หลายงานวิจัยได้ชี้ว่าครูที่รับผิดชอบงานการเงินมักขาดความรู้ ทักษะ และการอบรมที่เหมาะสม (Baker & McGowan, 2007; Smith & Kennedy, 2014) รวมถึงความกดดันจากความรับผิดชอบที่สูง (Brunetti G.J. , 2001) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้ครูลังเลหรือไม่ต้องการรับผิดชอบงานด้านงบประมาณ ดังนั้นการเข้าใจปัจจัยเหล่านี้จะช่วยนำไปสู่การพัฒนานโยบายและกลยุทธ์ที่ส่งเสริมการทำงานของครูเจ้าหน้าที่การเงิน ทั้งในด้านความรู้ และความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพของสถานศึกษาในระยะยาว

จากสภาพปัญหาและความสำคัญที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมการคงอยู่ในงานของครูเจ้าหน้าที่การเงินในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพแบบพหุกรณีศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สะท้อนประสบการณ์และมุมมองจากผู้ปฏิบัติงานจริง การศึกษาครั้งนี้มีเป้าหมายเพื่อค้นหาแนวทางและกระบวนการที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านการเงินให้มีความชัดเจน ผลการวิจัยที่ได้รับจะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ พัฒนาศักยภาพ และยกระดับ

ความมั่นคงในวิชาชีพของครูเจ้าหน้าที่การเงิน อีกทั้งยังสามารถเป็นแนวทางให้โรงเรียนอื่นใช้เป็นต้นแบบในการบริหารจัดการบุคลากรด้านการเงินอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ อันจะส่งเสริมให้ระบบการบริหารงานด้านการเงินของสถานศึกษามีความเข้มแข็ง โปร่งใส และสอดคล้องกับเป้าหมายของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมการคงอยู่ในงานของครูเจ้าหน้าที่การเงินของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นพหุกรณีศึกษา
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการส่งเสริมการคงอยู่ในงานของครูเจ้าหน้าที่การเงินของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมการคงอยู่ในงานของครูเจ้าหน้าที่การเงินในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีเนื้อหาเรียงลำดับตามประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการคงอยู่ในงาน แนวคิดการคงอยู่ในงานกับองค์กรเป็นแนวคิดที่เกี่ยวกับความสมัครใจที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปและยังคงต้องการที่จะทำงานในหน่วยงานนั้นๆ จนถึงปัจจุบัน (Taunton, Krampitz and Woods ,1989) ซึ่งอธิบายการคงอยู่ในงานในบริบทของการคงอยู่ในงานของพนักงานในองค์กร ไว้ 4 ด้านคือ 1) ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ได้แก่ การได้โอกาสการเปลี่ยนงาน การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและภาระครอบครัว 2) ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความจำเจของงาน การมีส่วนร่วมในงาน การติดต่อ สื่อสาร 3) ปัจจัยด้านองค์กรนโยบาย ได้แก่ ความยุติธรรมในการปฏิบัติงานและโอกาสการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้า 4) ปัจจัยด้านผู้บริหาร ได้แก่ แรงจูงใจในการจัดการ อำนาจแบบของภาวะผู้นำ

2. แบบแผนการวิจัยเชิงคุณภาพแบบพหุกรณีศึกษา (Multi-case Studies) (รัตนะ บัวสนธิ์ ,2558) ได้กล่าวถึงแบบแผนการวิจัยเชิงคุณภาพทางการศึกษาไว้ 3 ลักษณะดังนี้ 1. การศึกษารายกรณี คือ การวิจัยที่นักวิจัยกำหนดออกแบบขึ้นเพื่อการศึกษาสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเฉพาะเพียงกรณีเดียว อาทิ สถานการณ์ บุคคล สถานที่เก็บเอกสารหรือเหตุการณ์หนึ่งๆ เป็นการศึกษาเฉพาะกรณีนั้นอย่างเข้มข้น ซึ่งแบ่งออกได้ 4 แบบคือ 1) การศึกษารายกรณีประวัติองค์กร 2) การสังเกตรายกรณีศึกษา 3) ประวัติชีวิต 4) ประวัติของกลุ่ม 2. การศึกษาพหุกรณี คือ การวิจัยที่นักวิจัยทำการศึกษากับบุคคล สถานการณ์ หรือเหตุการณ์ตั้งแต่ 2 กรณีขึ้นไป หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง การศึกษาที่มากกว่า 1 รายกรณีนั่นเอง 3. การศึกษาพหุพื้นที่ คือ กรณีที่นักวิจัยออกแบบแผนการวิจัยโดยใช้พื้นที่ที่ทำการศึกษามีปัญหาวิจัยเดียวกันมากกว่าหนึ่งพื้นที่ โดยในแต่ละพื้นที่ที่ทำการศึกษานั้นก็ศึกษาจากบุคคลที่มากกว่าสองคนขึ้นไป ซึ่งผู้วิจัยมี

วัตถุประสงค์การวิจัยไว้ก่อนแล้วว่าการพัฒนาทฤษฎีในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเกี่ยวกับปัญหาวิจัยนั้น ลักษณะแบบแผนดังกล่าวนี้จะเรียกว่า การศึกษาพหุพื้นที่ แบบแผนการวิจัยแบบนี้จะแตกต่างจากแบบแผนการวิจัยแบบการศึกษาพหุกรณีที่มุ่งศึกษาจากกรณีตั้งแต่สองกรณีขึ้นไป ซึ่งกรณีต่างๆจะไม่แตกต่างกันตามบริบทของพื้นที่ โดยที่วัตถุประสงค์สำคัญของแบบแผนการวิจัยก็เพื่อต้องการเปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างของข้อค้นพบที่ได้รับ ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างเป็นข้อสรุปที่เป็นเชิงทฤษฎีและมีความเป็นนัยทั่วไป

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงคุณภาพ มีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ได้คัดเลือกสถานศึกษาเพื่อใช้เป็นสนามวิจัยจำนวน 6 แห่งดังนี้ 1) โรงเรียนน้ำตกเหนือ 2) โรงเรียนบ้านกลางพิทยาคม 3) ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดนครสวรรค์ 4) โรงเรียนบ้านห้วยนาเลา 5) โรงเรียนศรีสองรักษ์วิทยา 6) ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดเพชรบูรณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเจ้าหน้าที่การเงินในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ครูเจ้าหน้าที่การเงินจำนวน 3 คน จำนวน 6 คน ได้มาโดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็น แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง โดยกระบวนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากการศึกษาทบทวนเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นดำเนินการจัดทำแบบสัมภาษณ์และนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา โดยวิเคราะห์ค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Item Objective Congruence Index:IOC) ซึ่งผลปรากฏว่าทุกข้อมีค่าดัชนี IOC 1.00 ทุกข้อ จากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการนำแบบสัมภาษณ์จัดพิมพ์เป็นแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลลงภาคสนามด้วยตนเอง ผ่านการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา และครูเจ้าหน้าที่การเงิน โดยมีการนัดหมายล่วงหน้าอย่างเหมาะสม การสัมภาษณ์ดำเนินการตามแนวคำถามที่จัดทำไว้ในแบบสัมภาษณ์ พร้อมใช้วิธีบันทึกเสียงและจดบันทึกประกอบ โดยใช้เวลาสัมภาษณ์แต่ละรายประมาณ 30 นาที

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดวิธีตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ด้วยวิธีการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูลโดยใช้วิธีการตรวจสอบแบบสามเส้าและวิเคราะห์

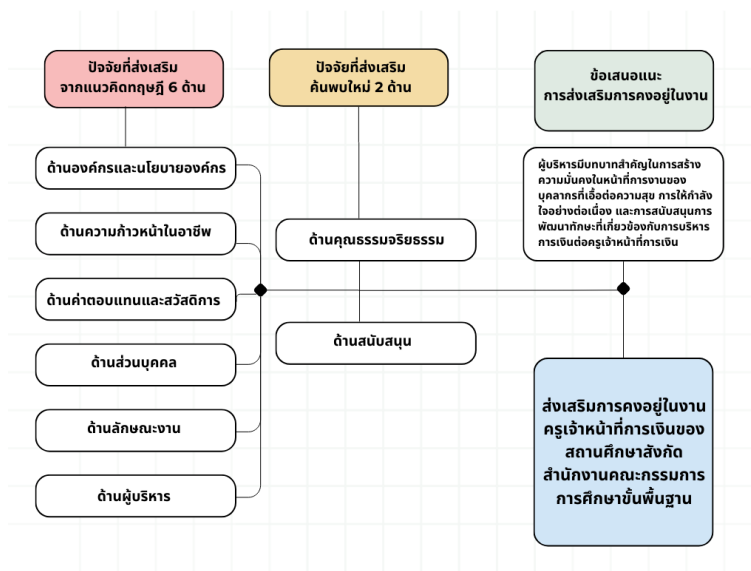
ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา โดยผสมผสานข้อมูลจากการสัมภาษณ์ เอกสารที่เกี่ยวข้อง และการสังเกตภาคสนาม การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงพรรณนา โดยอธิบายสาระสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์ ยกข้อความจากผู้ให้ข้อมูลบางส่วนมาใช้ประกอบการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา จากนั้นนำเสนอผลการวิเคราะห์ในลักษณะที่เชื่อมโยงกับข้อสรุปของแต่ละประเด็นการศึกษาอย่างเป็นระบบ

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมการคงอยู่ในงานของครูเจ้าหน้าที่การเงินของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าปัจจัยทั้ง 6 ด้านส่งผลต่อการคงอยู่ในงานดังนี้ 1) ด้านองค์กรและนโยบายที่ชัดเจน โปร่งใส ตรวจสอบได้ และสนับสนุนการทำงานอย่างเป็นระบบ ใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ 2) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ผู้บริหารส่งเสริมการอบรม พัฒนาทักษะ การนิเทศ การเปิดโอกาสให้เรียนรู้ระบบงานใหม่อย่างต่อเนื่อง ทั้งในรูปแบบการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานภายนอกช่วยให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 3) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการผู้บริหารพิจารณาค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม ยึดตามผลการปฏิบัติงานและความรับผิดชอบในหน้าที่ ส่งผลให้ครูการเงินมีทัศนคติเชิงบวก เห็นคุณค่าในบทบาทหน้าที่ 4) ด้านส่วนบุคคล ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาด้านตนเองของบุคลากรผ่านการให้คำปรึกษา การเรียนรู้แบบมีพี่เลี้ยง และสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เน้นความเข้าใจ เอาใจใส่ และให้เกียรติซึ่งกันและกัน ส่งผลให้เกิดความรู้สึกมีคุณค่า มั่นคง และมีแรงจูงใจในการทำงาน 5) ด้านลักษณะงาน ผู้บริหารออกแบบลักษณะงานให้เหมาะสมกับศักยภาพ ความถนัด และความสนใจของบุคลากรแต่ละคนพร้อมใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือที่ทันสมัยในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความถูกต้อง ความรวดเร็ว และความโปร่งใส อีกทั้งสนับสนุนการประสานงาน การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพภายในและภายนอกองค์กร เปิดโอกาสให้ครูเจ้าหน้าที่การเงินมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางปรับปรุงงาน ส่งผลให้ครูการเงินสามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว 6) ด้านผู้บริหาร มีภาวะผู้นำเชิงสนับสนุน เปิดใจรับฟังความคิดเห็น มีความยืดหยุ่น และเลือกวิธีการทำงานที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล รวมถึงพัฒนาทักษะที่จำเป็น ส่งผลให้ครูการเงินเกิดแรงจูงใจ ความผูกพัน และความสุขในการทำงาน เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังมีปัจจัยที่เกิดขึ้นใหม่ 2 ปัจจัยได้แก่ 1) ด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยเฉพาะเมื่อหลอมรวมเข้ากับ หลักธรรมาภิบาล ได้แก่ ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ความเสมอภาค การมีส่วนร่วม การยอมรับการตรวจสอบ และหลักนิติธรรม ซึ่งเป็นกรอบที่ช่วยให้องค์กรดำเนินงานอย่างเป็นระบบและมีความน่าเชื่อถือ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดเผย ยุติธรรม และให้โอกาสทุกคนมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม ทำให้บุคลากรเกิดความไว้วางใจและพร้อมทุ่มเท 2) ด้านสนับสนุน ทั้งในแง่ของทรัพยากร ระบบงาน และความ

ช่วยเหลือจากผู้บริหารหรือเพื่อนร่วมงาน ช่วยให้การทำงานราบรื่น ไม่รู้สึกโดดเดี่ยว โดยผู้บริหารที่ให้เครื่องมือ คำปรึกษา และการส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง จะสร้างแรงจูงใจและความมั่นใจให้เจ้าหน้าที่รู้สึกมีคุณค่าและอยากอยู่กับองค์กรจาก

2.ข้อเสนอแนะการส่งเสริมการคงอยู่ในงานของครูเจ้าหน้าที่การเงินของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสร้างความมั่นคงในหน้าที่การงานของบุคลากรที่เอื้อต่อความสุข การให้กำลังใจอย่างต่อเนื่อง และการสนับสนุนการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการเงิน ยึดหลักธรรมาภิบาล ความโปร่งใส การเปิดรับความคิดเห็น การมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ ช่วยเสริมสร้างความผูกพัน ความภาคภูมิใจในวิชาชีพ และความตั้งใจที่จะคงอยู่ในตำแหน่งงานของครูเจ้าหน้าที่การเงินในระยะยาวผลสรุปทั้งหมดสามารถสร้างเป็นโมเดลได้ดังนี้



ภาพที่ 1 สรุปโมเดลเชิงปัจจัยที่ส่งเสริมต่อการคงอยู่ในการงานของครูเจ้าหน้าที่การเงินของสถานศึกษาโดยแบ่งออกเป็น 6 ปัจจัยหลัก และมีปัจจัยใหม่ที่เกิดขึ้นเพิ่มเติมอีก 2 ด้าน พร้อมข้อเสนอแนะ

อภิปรายผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งเสริมการคงอยู่ในงานของครูเจ้าหน้าที่การเงินของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นพุทธศาสนิกชน มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมการคงอยู่ในงานของครูเจ้าหน้าที่การเงินของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สะท้อนให้เห็นว่า การคงอยู่ในงานของบุคลากรกลุ่มนี้ไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเพียงลำพัง หากแต่เป็นผลสืบเนื่องจากปัจจัยหลายด้านที่ส่งเสริมและเกื้อหนุนซึ่งกันและกันอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะปัจจัย 1) ด้านองค์กรและนโยบายองค์กร ต้องมีความชัดเจน โปร่งใส และระบบการบริหารงานที่ตรวจสอบได้ การนำเทคโนโลยีมาใช้ ช่วยให้ครูเจ้าหน้าที่การเงินทำงานอย่างมั่นใจไม่วิตกกังวล ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ (Davis ,1989) ใน Technology Acceptance Model (TAM) ที่ระบุว่า การยอมรับเทคโนโลยีขึ้นอยู่กับ การรับรู้ถึงประโยชน์และความง่ายในการใช้งาน 2) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ เปิดโอกาสพัฒนาวิชาชีพ การอบรม เพื่อเป็นแรงผลักดันให้ครูเจ้าหน้าที่การเงินเกิดแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ (Herzberg's Two-Factor Theory ,1959) ในส่วนของ Motivators เช่น การยอมรับ ความสำเร็จ และโอกาสในการเติบโตในหน้าที่ 3) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ได้รับค่าตอบแทนตามภาระงานอย่างเป็นธรรม สร้างความพึงพอใจในหน้าที่การงาน ซึ่งเป็นไปตามกลุ่มปัจจัย Hygiene Factors ตาม (Herzberg ,1959) ซึ่งแม้ไม่ทำให้เกิดแรงจูงใจโดยตรง แต่สามารถลดความไม่พอใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) ด้านส่วนบุคคลได้รับการยอมรับและโอกาสในการพัฒนาแบบมีพี่เลี้ยง ล้วนช่วยให้ครูเกิดแรงจูงใจ ความมั่นใจ และความผูกพัน ซึ่งสอดคล้องกับ (Taunton et al,1989) ที่อธิบายว่าปัจจัยด้านส่วนบุคคล เช่น โอกาสแสดงศักยภาพและการยอมรับ ส่งผลต่อการตัดสินใจอยู่ต่อในองค์กร 5) ด้านลักษณะงานการออกแบบงานให้เหมาะสมกับความสามารถ และการใช้เครื่องมือทันสมัย ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ลดความผิดพลาดและสร้างความสุขในการทำงาน เป็นตัวอย่างของ Job Design ที่ช่วยส่งเสริม Intrinsic Motivation ตามแนวทางของ (Herzberg ,1959) และ TAM ที่ยืนยันถึงบทบาทของเทคโนโลยีต่อประสิทธิภาพการทำงาน และ 6) ด้านผู้บริหาร ผู้บริหารภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและเปิดรับฟัง ส่งผลโดยตรงต่อความผูกพันและแรงจูงใจของครูเจ้าหน้าที่การเงิน ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิด Transformational Leadership ของ (Bass & Avolio ,1994) ที่ระบุว่าผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจและให้ความสำคัญกับบุคลากร จะส่งผลต่อความผูกพันและความตั้งใจในการอยู่ร่วมกับองค์กรในระยะยาว

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมการคงอยู่ในงานของครูเจ้าหน้าที่การเงินของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ชี้ให้เห็นว่าบทบาทของผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเสริมสร้างความมั่นคงในอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน

โดยเฉพาะการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสุข การให้กำลังใจ และการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (Herzberg, 1959) ที่อธิบายว่า “ปัจจัยจูงใจ” (Motivators) เช่น ความก้าวหน้าในงาน การได้รับการยอมรับ และความสำเร็จในงาน จะช่วยส่งเสริมความพึงพอใจและความตั้งใจในการทำงาน ในขณะที่ “ปัจจัยสุขอนามัย” (Hygiene Factors) เช่น สภาพแวดล้อมการทำงานและค่าตอบแทน เมื่อได้รับการจัดการอย่างเหมาะสม จะช่วยลดความไม่พึงพอใจและทำให้บุคลากรรู้สึกมั่นคงในหน้าที่ นอกจากนี้ แนวทางการบริหารจัดการที่ยึดหลักธรรมาภิบาล ความโปร่งใส และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ยังสอดคล้องกับแนวคิด Transformational Leadership ของ (Bass & Avolio, 1994) ซึ่งเน้นว่าผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจ เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น และให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพ จะส่งผลให้เกิดความผูกพันในองค์กร และความตั้งใจที่จะคงอยู่ในบทบาทหน้าที่อย่างมั่นคง นอกจากนี้ยังสนับสนุนผลการวิจัยของ (สุจิตรา ศิริสวัสดิ์, 2561) ซึ่งระบุว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม การยอมรับในศักยภาพของบุคลากร และการให้สิ่งจูงใจที่เหมาะสม ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดอัตราการลาออกของบุคลากรสายสนับสนุนในสถานศึกษา และส่งเสริมความยั่งยืนในอาชีพ

องค์ความรู้ใหม่

ผู้บริหารเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนความมั่นคงและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา ไม่เพียงทำหน้าที่กำกับควบคุมงานตามภารกิจ แต่ยังมีบทบาทเชิงสร้างสรรค์ในการกำหนดทิศทางองค์กร สร้างแรงบันดาลใจ และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการตัดสินใจของบุคลากรในการคงอยู่ในตำแหน่งงานอย่างมั่นคงและมีความสุข โดยเฉพาะในตำแหน่งครูเจ้าหน้าที่การเงินซึ่งต้องรับผิดชอบงานที่ต้องใช้ความละเอียดรอบคอบและความซื่อสัตย์สูง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความคงอยู่ในงานสามารถจำแนกออกเป็น 6 ปัจจัยหลัก ได้แก่ ด้านองค์กรและนโยบาย, ด้านลักษณะงาน, ด้านผู้บริหาร, ด้านส่วนบุคคล, ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ, และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ นอกจากนี้ยังพบปัจจัยใหม่ที่เกิดขึ้นเพิ่มเติมอีก 2 ปัจจัย คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านการสนับสนุน ซึ่งทั้งหมดล้วนเป็นองค์ประกอบที่เสริมสร้างความผูกพัน ความภาคภูมิใจในวิชาชีพ และความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในระยะยาว ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2 ปัจจัยที่ส่งเสริมการคงอยู่ในงานของครูเจ้าหน้าที่การเงินของสถานศึกษา

สรุป/ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1.1 จากผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมการคงอยู่ในงานของเจ้าหน้าที่การเงินของสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่า ควรมีการเสนอแนวนโยบายในระดับโครงสร้างเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในอาชีพของบุคลากร โดยกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรกำหนดกรอบแนวนโยบายที่ชัดเจนในการพัฒนาระบบบริหารจัดการครูเจ้าหน้าที่การเงิน ทั้งในด้านการจัดตำแหน่งและความก้าวหน้าในสายงาน การจัดสรรค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสม การอบรมและพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ

1.1.2 จากผลการศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมการคงอยู่ในงานของครูเจ้าหน้าที่การเงินของสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่า โดยกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรจัดทำนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมระบบบริหารงานการเงินของสถานศึกษาให้โปร่งใสและตรวจสอบได้ด้วยการนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นมาตรฐานกลาง การเปิดโอกาสให้ครูเจ้าหน้าที่การเงินได้เข้าร่วมอบรม พัฒนาทักษะ และแสดงผลงาน เป็นการสร้างแรงจูงใจและแรงผลักดันที่สำคัญในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

1.2 ข้อเสนอแนะสู่การปฏิบัติ

1.2.1 สถานศึกษาควรจัดระบบบริหารงานการเงินให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และสอดคล้องกับภาระงานจริงของครูเจ้าหน้าที่การเงิน โดยการกำหนดบทบาท

หน้าตัวอย่างชัดเจน ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและระบบติดตามงบประมาณแบบออนไลน์เพื่อเสริมความมั่นใจ ลดข้อผิดพลาด และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

1.2.2 ผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าในอาชีพของครูเจ้าหน้าที่การเงินอย่างต่อเนื่อง ด้วยการจัดอบรม การเปิดโอกาสให้แสดงผลงาน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พร้อมทั้งออกแบบลักษณะงานให้เหมาะสมกับทักษะของแต่ละบุคคล และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร เพื่อเสริมแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และความผูกพันในระยะยาว

2.ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อนำมาเป็นต้นแบบในการพัฒนาแนวทางการบริหารงบประมาณในโรงเรียนอื่น ๆ อย่างเป็นระบบ

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับระดับความผูกพันในงานของครูเจ้าหน้าที่การเงิน โดยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณหรือผสมผสาน (Mixed Methods) เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ชัดเจนและสามารถนำไปใช้ในการพัฒนานโยบายบุคลากรในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2558). วิธีวิจัยเชิงคุณภาพทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุจิตรา ศิริสวัสดิ์. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถานศึกษา. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 15(2), 85–97.
- อมลวรรณ วีระธรรมโม. (2566). ครูไม่สบายใจต้องทำหน้าที่การเงิน-พัสดุ. ครูวัน. เรียกใช้เมื่อ 20 มิถุนายน 2566. จาก <https://www.kruwandee.com/news-id51540.html>.
- Baker, B. D., & McGowan, R. (2007). The management of school finance: What school leaders need to know. *Journal of School Business Management*, 8(2), 22-35.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Brunetti, G. J. (2001). Teacher morale and student achievement: The impact of school leadership. *Journal of Educational Administration*, 39(4), 366-379.
- Davis, F. D. (1989). Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology. *MIS Quarterly*, 13(3), 319–340.

- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: Wiley.
- Smith, A., & Kennedy, K. (2014). Challenges in financial management in schools: An analysis. *Education Finance and Policy*, 9(2), 123-144.
- Taunton, R. L., Krampitz, S. D., & Woods, C. Q. (1989). Manager impact on retention of hospital staff: Part I. *Journal of Nursing Administration*, 19(3), 14-18.