



แนวทางการโค้ชการปฏิบัติงานงบประมาณของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี
GUIDELINES ON PERFORMANCE COACHING FOR TEACHERS WHO WORK
ON BUDGETING IN SMALL-SIZED SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF
UDONTHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA

เฟื่องลดา สุพันอ่างทอง¹ และ พิมพ์พร จารุจิตร²

Fuanglada Supanangthong¹ and Pimporn Charuchit²

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

* ผู้ประสานงาน: 65120605113@udru.ac.th

¹M.Ed. in Educational Administration, Udon Thani Rajabhat University

²Assistant Professor, Lecturer of Master of Education Program in Educational Administration, Udon Thani Rajabhat University

* Corresponding Author: 65120605113@udru.ac.th

(Received: 2024-01-22; Revised: 2024-01-28; Accepted: 2024-06-06)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น 2) หาแนวทางการโค้ชการปฏิบัติงานงบประมาณของครูครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี และ 3) ประเมินแนวทางดังกล่าว โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารโรงเรียน 296 คน ได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และมีกลุ่มผู้ให้ข้อมูล 5 คน โดยเลือกแบบเจาะจง ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา และประเมินแนวทาง ด้านความ

เหมาะสม ด้านความเป็นไปได้และด้านความเป็นประโยชน์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน วิเคราะห์ข้อมูลหา ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านทักษะการโค้ชสภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้าน กระบวนการโค้ชสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด และแนวทางการโค้ชการปฏิบัติงานงบประมาณของครูในโรงเรียนขนาดเล็กมีทั้งหมด 9 ด้าน 37 แนวทาง การประเมินแนวทางในด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้และด้านความ เป็นประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

คำสำคัญ: สภาพปัจจุบัน, สภาพที่พึงประสงค์, ความต้องการจำเป็น ,การโค้ช

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study the current states, the expected states, and the needs, 2) to find the guidelines of coaching, and 3) to evaluate the guidelines of coaching and the performance of teacher budget in small-sized schools of educational institutions under the Udon Thani Primary Educational Service Area Office. The research utilized a Mixed Method Research approach. The sample group consisted of 296 school administrators from small-sized schools, selected through simple random sampling technique. The data collection instrument was a questionnaire with a reliability coefficient of 0.98. Data analysis involved frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation. Additionally, a subgroup of 5 individuals provided in-depth information through semi-structured interviews. Content analysis was employed for the qualitative data, and the findings in terms of appropriateness, feasibility, and benefits were evaluated by five experts. The analysis included percentages, mean values, and standard deviations. The results were as follows: the current states of coaching skill were a moderate level overall, the expected states at the highest level overall, and for the guidelines of the performance of teacher budget in small-sized schools, there were 9 components of coaching skills

and 37 approaches. The guideline's evaluation in terms of suitability, feasibility, and usefulness is at the highest level in all aspects.

Keywords: Current States, Expected States, Needs, Coaching

บทนำ

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 ในยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ การศึกษาจึงจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมให้กับคนทุกช่วงวัยให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ให้มีการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีทักษะและคุณลักษณะพื้นฐานของพลเมืองไทย การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของคนทุกช่วงวัยจึงเป็นพันธกิจสำคัญร่วมกันของรัฐและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งในการกำหนดเป้าหมายการจัดการศึกษา มาตรฐานการศึกษา การพัฒนาหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้สื่อ แหล่งเรียนรู้และการวัดและประเมินผลของผู้เรียนในทุกระดับการศึกษา ทุกกลุ่มเป้าหมายและทุกช่วงวัย เพื่อสร้างและพัฒนาพลเมืองที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์สามารถศึกษาเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนจนถึงขีดสูงสุด ตามความสามารถ ความถนัดและความสนใจ เพื่อการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างเป็นสุขร่วมกับผู้อื่นในสังคม และการปรับปรุงระบบการผลิตและพัฒนาครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาในทุกระดับ ซึ่งการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจะสำเร็จได้ตามเป้าหมายจำเป็นต้องมีองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนา คือ กระบวนการบริหาร กระบวนการจัดการเรียนรู้ และกระบวนการโค้ชการปฏิบัติงาน ที่ต้องร่วมกันสนับสนุนส่งเสริมไปด้วยกัน ซึ่งการโค้ชการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้รับการโค้ชค้นพบและดึงศักยภาพของตนเองให้ไปถึงจุดสูงสุดตลอดจนเพิ่มพูนศักยภาพในตนเองถือเป็นการพัฒนาบุคลากรที่สามารถดึงศักยภาพของบุคคลออกมาใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ชัดเจน (เกรียงศักดิ์ นิริติพัฒนะชัย และคณะ, 2555) การโค้ชไม่ใช่การสั่งการและให้คำตอบ ซึ่งในการโค้ชนั้นผู้โค้ชได้สร้างบรรยากาศในการโค้ชให้มีความเป็นเพื่อนร่วมงานเพื่อนร่วมวิชาชีพ และสร้างความรู้สึที่ปลอดภัยเป็นการปฏิบัติงานร่วมกัน ระหว่างโค้ชกับผู้รับการโค้ช ที่เน้นความร่วมมือกันอย่างจริงจัง การยอมรับไว้วางใจซึ่งกันและกัน แลกเปลี่ยนความรู้ความคิด และประสบการณ์ (วัชรรา เล่าเรียนดี, 2556, อ่างใน สิริวิชัย วัชรภาพ, 2563) การบริหารด้วยการโค้ชจึงเป็นการสร้างแรงจูงใจและผลักดันให้บุคลากรในองค์กรเปลี่ยนแปลง

พฤติกรรมของแต่ละคน ตลอดจนสามารถเปลี่ยนแปลงระบบวัฒนธรรมองค์การและให้นำไปสู่การพัฒนาองค์การได้ในที่สุด (อุทัย หิรัญโต, 2543)

การบริหารสถานศึกษาในแต่ละแห่งนั้นมีบริบทที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะการบริหารงบประมาณถือเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการของสถานศึกษา จากอดีตการบริหารจัดการด้านงบประมาณจะได้รับการจัดสรรและบริหารจัดการตามนโยบายของส่วนกลางเป็นหลักแต่เมื่อพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้ประกาศและมีผลบังคับใช้ ส่งผลให้สถานศึกษาต้องทำการบริการจัดการเรื่องงบประมาณเอง จากที่เคยต้องรับนโยบายจากส่วนกลางมาปฏิบัติกลายมาเป็นการบริหารจัดการเอง การบริหารงานภายใต้การบริหารจัดการที่เน้นโรงเรียนเป็นฐานตามโครงสร้าง การกระจายอำนาจ เพื่อสนองความต้องการของผู้เรียนอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ จำเป็นต้องใช้ระบบการจัดสรรงบประมาณที่ทันสมัยและเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่จะกระตุ้นให้โรงเรียนดำเนินการ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) อีกทั้งงานงบประมาณเป็นงานที่สำคัญและจำเป็นในการบริหารสถานศึกษาและเป็นงานที่ทำให้ผู้บริหารถูกร้องเรียนมากกว่างานอื่น ๆ จึงต้องอาศัยความรู้ ความรอบคอบระมัดระวังในการบริหารงานนี้เป็นพิเศษ เพราะงานงบประมาณมีความสลับซับซ้อน เสี่ยงต่อความผิดพลาดทางแพ่ง ทางวินัย จึงต้องบริหารให้เป็นไปด้วยความถูกต้อง เป็นระเบียบ โปร่งใส น่าเชื่อถือ ตรวจสอบได้ ทั้งจากภาครัฐและภาคประชาชน (สมศักดิ์ กรอบสูงเนิน, 2552)

จากความสำคัญและปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่าแนวทางการโค้ชการปฏิบัติงานงบประมาณของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก มีส่วนสำคัญที่ทำให้การบริหารสถานศึกษาเกิดการคล่องตัวและมีการบริหารจัดการงบประมาณอย่างเป็นระบบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ อีกทั้งยังสามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีบุคลากรจำกัด และมีหน้าที่รับผิดชอบหลายอย่าง ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องการทราบถึงแนวทางการโค้ชการปฏิบัติงานงบประมาณของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ข้อเสนอแนะของการปฏิบัติงานงบประมาณในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานีเพื่อข้อมูลที่ได้จากการศึกษาผลของการวิจัยครั้งนี้จะก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่สามารถให้ผู้เกี่ยวข้องนำไปใช้ประโยชน์ในการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานงบประมาณ อันจะนำไปสู่การบริหารงานและดำเนินงานงบประมาณของโรงเรียนให้มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการโค้ชการปฏิบัติงานงบประมาณของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

2. เพื่อศึกษาแนวทางการโค้ชการปฏิบัติงานงบประมาณของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

3. เพื่อประเมินแนวทางการโค้ชการปฏิบัติงานงบประมาณของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ร่วมกับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

2.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ปีการศึกษา 2566 จำนวน 296 คน

2.2 ผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และ

2.3 ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินแนวทาง จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการโค้ชการปฏิบัติงานงบประมาณของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

3.2 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เกี่ยวกับแนวทางการโค้ชการปฏิบัติงานงบประมาณของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

3.3 แบบประเมินแนวทางการโค้ชการปฏิบัติงานรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ซึ่งประเมินใน 3 ประเด็น ได้แก่ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ของกัสคีย์ (Guskey, 2000) โดยแบบประเมินมีมาตราส่วนประมาณค่า Rating Scale 5 ระดับ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1-4 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลและขอความอนุเคราะห์ แจ้งโรงเรียนให้บุคลากรสนับสนุนการตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ส่งหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย พร้อมแบบสอบถามที่สร้างผ่าน Google Form และจัดทำเป็นคิวอาร์โค้ด เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างเข้าไปดำเนินการตอบแบบสอบถามออนไลน์ด้วยตนเอง

4.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานโครงการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี เพื่อทำหนังสือถึงผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นทำการติดต่อ นัดหมาย และดำเนินการสัมภาษณ์ เรียบเรียง และจัดเก็บข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

4.3 การประเมินแนวทาง ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี เพื่อทำหนังสือถึงผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน จากนั้นส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์และแบบประเมินแนวทางไปถึงผู้เชี่ยวชาญ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการประเมินแนวทางการโค้ชการปฏิบัติงานรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการโค้ชการปฏิบัติงานงบประมาณของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีประกอบด้วย ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามโดยหาค่าสถิติพื้นฐานคือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ตอนที่ 2 วิเคราะห์ความคิดเห็นของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการโค้ชการปฏิบัติงานงบประมาณของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี โดยการศึกษาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

5.2 การสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทาง โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากการสัมภาษณ์นำไปจำแนกจัดข้อมูลให้เป็นเกี่ยวกับแนวทางการโค้ชการปฏิบัติงานงบประมาณของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี แล้วนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินแนวทางต่อไปและส่งแนวทางที่ได้วิเคราะห์ สังเคราะห์ กลับคืนให้ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ทั้ง 5 คน เพื่อยืนยันผลของแนวทางการโค้ชการปฏิบัติงานรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

5.3 การประเมิน ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการโค้ชการปฏิบัติงานงบประมาณของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี จากผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ หาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีต่อความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการโค้ชการปฏิบัติงานรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี และนำไปเทียบกับเกณฑ์การแปลผลดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

ผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการโค้ชการปฏิบัติงานงบประมาณของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี มีดังนี้

1.1 ทักษะการโค้ช พบว่า สภาพปัจจุบันในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และมีความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ด้านทักษะการฟัง ลำดับที่ 2 คือ ด้านทักษะการถาม และลำดับที่ 3 คือ ด้านทักษะการสร้างกำลังใจ/ชมเชย ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของทักษะการโค้ช
ของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

ทักษะการโค้ช	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			ความต้องการจำเป็น	
	\bar{x}	SD	ระดับปฏิบัติ การ	\bar{x}	SD	ระดับ ความ ต้องการ	PNI = (I-D)/D	ลำดับ
1. ด้านทักษะการฟัง	2.94	0.73	ปานกลาง	4.63	0.48	มากที่สุด	0.58	1*
2. ด้านทักษะการถาม	3.08	0.66	ปานกลาง	4.61	0.48	มากที่สุด	0.50	2*
3. ด้านทักษะการสร้างกำลังใจ / ชมเชย	3.18	0.67	ปานกลาง	4.70	0.44	มากที่สุด	0.48	3*
4. ด้านทักษะการให้ข้อมูล ย้อนกลับ	3.40	0.59	ปานกลาง	4.76	0.41	มากที่สุด	0.47	4*
5. ด้านทักษะการสร้างความ ไว้วางใจ	3.27	0.59	ปานกลาง	4.68	0.43	มากที่สุด	0.43	5
รวม	3.17	0.65	ปานกลาง	4.68	0.45	มากที่สุด	0.49	

ขอบข่ายงานด้านงบประมาณ 7 ด้าน พบว่า สภาพปัจจุบันในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และมีความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก มีดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ด้านการจัดสรรงบประมาณ ลำดับที่ 2 คือ ด้านการบริหารบัญชี และลำดับที่ 3 คือ ด้านการจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการโค้ชการปฏิบัติงาน
งบประมาณของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
อุดรธานี

ขอบข่ายการบริหารงบประมาณ	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			ความต้องการจำเป็น	
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล	PNI	ลำดับ
1.การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ	3.34	0.61	ปานกลาง	4.70	0.44	มากที่สุด	0.41	7
2.การจัดสรรงบประมาณ	3.16	0.58	ปานกลาง	4.77	0.42	มากที่สุด	0.51	1*
3.การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา	3.25	0.62	ปานกลาง	4.78	0.37	มากที่สุด	0.48	4
4.การบริหารการเงิน	3.19	0.59	ปานกลาง	4.68	0.49	มากที่สุด	0.47	5
5.การบริหารบัญชี	3.17	0.53	ปานกลาง	4.75	0.43	มากที่สุด	0.50	2*
6.การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน	3.15	0.52	ปานกลาง	4.68	0.38	มากที่สุด	0.49	3*
7.การบริหารพัสดุและสินทรัพย์	3.13	0.64	ปานกลาง	4.58	0.55	มากที่สุด	0.46	6
รวม	3.20	0.58	ปานกลาง	4.71	0.44	มากที่สุด	0.47	

2. แนวทางการโค้ชการปฏิบัติงานงบประมาณของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี มีทั้งหมด 9 ด้าน ได้แก่ 1) แนวทางโค้ชการปฏิบัติงานงบประมาณด้านการฟังในการจัดสรรงบประมาณ มี 4 แนวทาง 2) แนวทางโค้ชการปฏิบัติงานด้านการถามในการจัดสรรงบประมาณ มี 4 แนวทาง 3) แนวทางโค้ชการปฏิบัติงานด้านการสร้างกำลังใจ/ชมเชย ในการจัดสรรงบประมาณ มี 5 แนวทาง 4) แนวทางโค้ชการปฏิบัติงานด้านการฟังในการบริหารบัญชี มี 4 แนวทาง 5) แนวทางโค้ชการปฏิบัติงานด้านการถามในการบริหารบัญชี มี 4 แนวทาง 6) แนวทางโค้ชการปฏิบัติงานด้านการสร้างกำลังใจ / ชมเชยในการบริหารบัญชี มี 4 แนวทาง 7) แนวทางโค้ชการปฏิบัติงานด้านการฟังในการจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

มี 3 แนวทาง 8) แนวทางโค้ชการปฏิบัติงานด้านการถามในในการการจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน มี 4 แนวทาง 9) แนวทางโค้ชการปฏิบัติงานด้านการสร้างกำลังใจ/ชมเชย ในการการจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน มี 5 แนวทาง รวมทั้งหมด 37 แนวทาง

3. ผลการประเมินแนวทางการโค้ชการปฏิบัติงานงบประมาณของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี โดยใช้แบบประเมินแนวทางเพื่อการวิจัยในด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเป็นประโยชน์ ในมุมมองของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน พบว่า ผลการประเมิน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า 1) ด้านความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ด้านความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด และ 3) ความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

การอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของแนวทางการโค้ชการปฏิบัติงานงบประมาณของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี มีดังนี้

1.1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ การโค้ชการปฏิบัติงานงบประมาณของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก คือ 1) ด้านการจัดสรรงบประมาณ 2) ด้านการบริหารบัญชี และ 3) การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาเป็นการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการเงิน พัสดุและการจัดการงบประมาณในสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการอนุมัติค่าใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรรโดยบุคลากรที่รับผิดชอบดำเนินการขออนุมัติใช้จ่ายงบประมาณตามขั้นตอนการปฏิบัติ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อนุมัติค่าใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรรมาตามแผนงาน/โครงการที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ และผู้บริหารสถานศึกษาจะพิจารณาอนุมัติตามความเหมาะสม ซึ่งสถานศึกษามีแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินที่เป็นไปตามสภาพการใช้จ่ายจริงในสถานศึกษาและมีการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทศพล นวนไชยดี (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานงบประมาณสู่ความสำเร็จของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี สภาพปัจจุบัน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับน้อย

สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและความต้องการจำเป็นของแนวทางการบริหารงานงบประมาณสู่ความสำเร็จของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ภาพรวมพบว่า มีความต้องการจำเป็นทุกด้าน สูงสุดลำดับ 1 คือ การบริหารบัญชี ลำดับที่ 2 คือ การบริหารการเงิน ลำดับที่ 3 คือการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ ลำดับที่ 4 คือการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ลำดับที่ 5 คือ การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน ลำดับที่ 6 คือ การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ และลำดับที่ 7 คือ จัดสรรงบประมาณ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประกายแสง บุตุสุรินทร์ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความต้องการจำเป็นในการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย พบว่า 1) สภาพที่เป็นจริงในการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีสภาพที่เป็นจริงในระดับมาก ทั้ง 7 ด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย และครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการบริหารงานงบประมาณ ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารงานงบประมาณ ในแต่ละด้าน เท่าเทียมกัน เนื่องจากการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย ยังไม่ถึงระดับมากที่สุด จึงแสดงให้เห็นว่าโรงเรียนนั้นยังสามารถจะพัฒนาแนวทางในการบริหารงานและการปฏิบัติงานด้านงบประมาณให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้นในอนาคตอีกต่อไป 2) สภาพที่ควรจะเป็นในการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย พบว่า สภาพที่ควรจะเป็นในการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ด้าน คือ ด้านการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ด้านการบริหารงานพัสดุและ สินทรัพย์ และด้านการจัดสรรงบประมาณ มีสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนโดยส่วนใหญ่ได้รับการจัดสรรงบประมาณที่จำกัด เพราะฉะนั้นการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อ การศึกษา จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการช่วยให้การบริหารงานในโรงเรียนเกิด สภาพคล่องสูงขึ้น และการบริหารงาน พักและสินทรัพย์ที่มีประสิทธิภาพนั้น ยังเป็นการช่วยให้โรงเรียนมี ทรัพยากรและเงินงบประมาณที่ใช้ในการ พัฒนาโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 3) ความ ต้องการจำเป็นในการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย การจัดลำดับความสำคัญของข้อมูลจากการประเมินความต้องการจำเป็นในการบริหารงาน งบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย พบว่ามี

ความสำคัญเรียงตามลำดับ ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ด้านการจัดทำและเสนอของบประมาณ ลำดับที่ 2 คือ ด้านการระดมทรัพยากรและการ ลงทุนเพื่อการศึกษา และลำดับที่ 3 คือ ด้านการบริหารงาน พัสดุและสินทรัพย์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การ จัดทำและเสนอของบประมาณนั้นเป็นกระบวนการและ ขั้นตอนการขอรับงบประมาณซึ่งมีรายละเอียดและข้อมูลที่ต้องมีการวางแผนวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง และความต้องการตามแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนจึงมี ความสำคัญเพราะเป็นการ กำหนดการพัฒนาทั้งโรงเรียน ส่วนด้านของการระดมทรัพยากรและการลงทุนทางการศึกษานั้นมีความจำเป็นรองลงมาเพราะเป็นงบประมาณที่ใช้ในการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนที่มี ประสิทธิภาพและเป็นการช่วยเหลือนักเรียนที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ในการเรียนอีกด้วย และในด้านการ บริหารงานพัสดุและสินทรัพย์นั้นก็มีความสำคัญเช่นกันกับการบริหารจัดการทรัพย์สินภายในโรงเรียน ให้เกิดประโยชน์ สูงสุด และถูกต้อง โปร่งใส เป็นไปตามระเบียบวิธีการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน พัสดุและสินทรัพย์ เกิดประโยชน์ และคุ้มค่าที่สุดกับโรงเรียน

2. แนวทางการโค้ชการปฏิบัติงานงบประมาณของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี มีทั้งหมด 9 ด้าน 37 แนวทาง ดังนี้ แนวทางโค้ชการ ปฏิบัติงานงบประมาณโดยใช้ทักษะการฟัง การถาม และการสร้างกำลังใจ/ชมเชย ผู้บริหารจะต้อง แสดงให้เห็นถึงการสร้างความสัมพันธ์ การฟัง การสื่อสาร และการจัดการความเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษาและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และผู้บริหารต้องแสดงให้เห็นถึงการทำงานที่มี กระบวนการการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนของกระบวนการที่ชัดเจนฝึกได้จัดระบบการคิด การทำงาน สามารถเรียนรู้และพัฒนางานได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งได้แก่ ทักษะการฟัง โดยมุ่งเน้นที่การฟังเชิงลึก ทักษะการถาม เพื่อให้ผู้รับการโค้ชได้รับประโยชน์กระตุ้นความมุ่งมั่นของผู้รับการโค้ช และให้คิดต่าง ไปจากเดิม และทักษะเสริมสร้างกำลังใจ/ชมเชย เป็นการแสดงความชื่นชมสิ่งที่คุณรับการโค้ชทำได้ดี อย่างเฉพาะเจาะจงพร้อมระบุผลกระทบเพื่อเป็นการสนับสนุน ให้กำลังใจ ซึ่งแนวทางการโค้ชเหล่านี้ จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการโค้ชและต้องรักษาไว้ทั้งระหว่างการโค้ชและหลังการโค้ช ซึ่งสอดคล้องกับ ผลวิจัยของ วารุณี บัวชา (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับทักษะการโค้ชของ ผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 พบว่า ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัด สำนักงานศึกษาธิการภาค 11 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจเนื่องมาจากผู้บริหาร สถานศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 มี ทักษะทักษะในหลายบทบาท รวมทั้งมนุษยสัมพันธ์ การสื่อสาร การจัดการ ความเป็นผู้เชี่ยวชาญทาง

การศึกษาและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งได้แก่ ทักษะการสร้างความไว้วางใจและทักษะการเสริมสร้างกำลังใจ โดยเฉพาะทักษะการสร้างความไว้วางใจที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับตอนเริ่มต้นการโค้ชและต้องรักษาไว้ทั้งระหว่างการโค้ชและหลังการโค้ช ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสิริวิชัย วัชรภาพ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาทักษะการโค้ชสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า รูปแบบการพัฒนาทักษะการโค้ชสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มี 2 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ทักษะจำเป็นสำหรับการโค้ชมี 6 ทักษะ คือ 1) ทักษะการสร้างความไว้วางใจ 2) ทักษะการฟัง 3) ทักษะการถาม 4) ทักษะการเสริมสร้างกำลังใจ 5) ทักษะการให้ข้อมูลย้อนกลับ และ 6) ทักษะการสังเกต องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการโค้ช มี 5 ขั้นตอน คือ 1) การสร้างข้อตกลงร่วมกัน 2) การกำหนดเป้าหมาย 3) การสำรวจและวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน 4) การค้นหาทางเลือกและวางแผนปฏิบัติ และ 5) การติดตามผล ผลการทดลองใช้รูปแบบ พบว่า กลุ่มทดลองสามารถปฏิบัติตามขั้นตอนการโค้ชได้โดยเฉลี่ย ร้อยละ 81.7 และรูปแบบในภาพรวมมีความเป็นประโยชน์และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการประเมินแนวทางการโค้ชการปฏิบัติงานงบประมาณของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่าการประเมินผลมีความสอดคล้องต่อความต้องการจำเป็นของทักษะการโค้ช ซึ่งสอดคล้องกับ สิริวิชัย วัชรภาพ (2563) ได้ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาทักษะการโค้ชสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ผลการประเมินในด้านความเป็นประโยชน์ ประเด็นทักษะการโค้ชผู้บริหารสถานศึกษา และประเด็นกระบวนการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ในด้านความเป็นไปได้ ประเด็นทักษะจำเป็นสำหรับการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา และประเด็นกระบวนการโค้ชสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการศึกษา แนวทางโค้ชการปฏิบัติงานงบประมาณของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ควรนำผลด้านต่าง ๆ ไปประยุกต์ให้มีการพัฒนาส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารงานงบประมาณ ด้วยการสร้างความตระหนักถึงหลักประสิทธิภาพของงาน ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นต่อ

สถานศึกษา โดยดำเนินการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูผู้ปฏิบัติงานเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ การโค้ชโดยมีผู้บริหารเป็นผู้โค้ชและครูผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้รับการโค้ช การฝึกอบรม การสัมมนา และการศึกษาดูงาน เป็นต้น และผู้บริหารหรือครูผู้ปฏิบัติงานเองควรให้ความสนใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ควรนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาส่งเสริม วางแผน ในการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.3 ควรให้มีการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้ปฏิบัติงาน และการใช้งบประมาณอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานและการใช้งบประมาณในสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตามแผนปฏิบัติการ เพื่อสนองนโยบายโดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามเจตนารมณ์ของผู้อนุมัติงบประมาณ และวัตถุประสงค์ของแผนหรือโครงการนั้น ๆ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการโค้ชการปฏิบัติการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษา โดยให้มีการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการจัดกลุ่มสนทนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ

2.2 ควรมีการศึกษาเพื่อพัฒนารูปแบบการโค้ชการปฏิบัติงานงบประมาณให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษาพัฒนาตัวชี้วัดประสิทธิภาพการโค้ชการปฏิบัติงานงบประมาณของครูที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา

ประกาศคุณูปการ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาและความช่วยเหลืออันดีเยี่ยมจากบุคคลหลายฝ่ายที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำ ขอขอบคุณกองทุนวิจัยบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ที่สนับสนุนทุนวิจัยสำหรับการทำวิจัยในครั้งนี้ จนทำให้ผู้วิจัยทำงานวิจัยเสร็จสิ้น สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- เกรียงศักดิ์ นิธิพัฒนะชัย และคณะ. (2555). *Untold stories of executive coaching Thailand*. กรุงเทพฯ: กรุงเทพธุรกิจมีเดีย.
- ทศพล นวนไชยดี. (2565). *แนวทางการบริหารงานงบประมาณสู่ความสำเร็จของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1*. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประกายแสง บุตสุนิทร. (2562). *ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- วารุณี บัวชา (2563). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11*. การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- สิราวิชญ์ วัชรกาฬ. (2563). *รูปแบบการพัฒนาทักษะการโค้ชสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- สมศักดิ์ กรอบสูงเนิน. (2552). *การศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- อุทัย หิรัญโต. (2543). *หลักการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- Guskey, T. R. (2000). *Evaluating professional development*. Thousand Oaks, CA: Corwin.