แนวทางการบริหารงานงบประมาณ โดยใช้การโค้ช สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

Guidelines for Budget Management Using Coaching Techniques for Educational Institutions under The Secondary Education Service Area Office of Nong Khai

กมลชนก อรัญสาร[1], พิมพ์พร จารุจิตร์[2]
Kamonchanok Aransan[1], Pimporn Charuchit[2]

Receive: 12 เมษายน 2568 **Revised:** 6 มิถุนายน 2568 **Accepted:** 15 มิถุนายน 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานงบประมาณ โดยใช้การโค้ช สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย 2) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานงบประมาณ โดยใช้การโค้ช สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย และ 3) เพื่อประเมินแนวทางการบริหารงานงบประมาณ โดยใช้การโค้ช สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธีพหุระยะ (Multi-phase Mixed Method Research) แบ่งเป็น 3 ระยะตามวัตถุประสงค์ ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,087 คน จาก 31 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู จำนวน 285 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการบริหารงานงบประมาณ โดยใช้การโค้ช สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานงบประมาณ โดยใช้การโค้ช สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) แนวทางการบริหารงานงบประมาณ ประกอบด้วย 1. การบริหารการเงิน 2. การบริหารการเงินและบัญชี 3. การบริหารงานพัสดุและสินทรัพย์ และ 4. การประเมินผลการดำเนินงานการเงินและพัสดุ โดยใช้การโค้ช สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ประกอบด้วย 1. การสร้างสายสัมพันธ์ระหว่างโค้ชกับผู้รับโค้ช 2. การร่วมมือกันวางแผนและกำหนดเป้าหมายการโค้ช

[1] นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุรธานี; Master Student of Education Program in Educational Administration, Faculty of Education, Udon Thani Rajabhat University, Thailand; e-mail: 66120605122@udru.ac.th
[2] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี; Assistant Professor Dr., Faculty of Educational Administration, Udon Thani Rajabhat University, Thailand.

3. การปฏิบัติการโค้ช 4. การทบทวนไตร่ตรองสะท้อนคิดและสรุปการโค้ช และ 5. การประเมินผลการโค้ช มีผลการยืนยันแนวทางการบริหารงานงบประมาณ โดยใช้การโค้ช สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ใช้ได้ทุกแนวทาง และ 3) ผลการประเมินแนวทางการบริหารงานงบประมาณ โดยใช้การโค้ช สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: การบริหารการศึกษา, การบริหารงานงบประมาณ, การโค้ช

ABSTRACT

This objectives of the study were: 1) examine the current conditions, desired conditions, and needs for the development of budget management using coaching in schools under the jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office Nong Khai; 2) study the guidelines for budget management using coaching in these schools; and 3) evaluate the proposed guidelines. This study employed a multi-phase mixed methods research design divided into three phases corresponding to the research objectives. The population consisted of 1,087 school administrators and teachers from 31 schools under the Secondary Educational Service Area Office Nong Khai in the academic year 2024. The sample group included 285 school administrators and teachers. The research instrument was a questionnaire. The findings revealed that: 1) The current condition of budget management using coaching was rated at a high level, and the desired condition was rated at the highest level. 2) The proposed budget management guidelines included four components: 1. financial administration, 2. financial and accounting management, 3. procurement and asset management, and 4. performance evaluation of financial and procurement operations. Use the coaching process consisted of five key elements: 1. building relationships between the coach and coachee, 2. collaborative planning and goal setting, 3. coaching implementation, 4. reflective review and summary, and 5. coaching evaluation. Experts confirmed that all aspects of the guidelines were feasible and appropriate for implementation. and 3) The overall evaluation of the needs for the development of budget management using coaching in schools under the jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office Nong Khai was rated at the highest level.

KEYWORDS: Educational Administration, Budget Management, Coaching

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสถานศึกษามีฐานะเป็นหน่วยงบประมาณและหน่วยบริหารการเงินของตนเอง แต่ยังมีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดูแล แม้ว่าจะมีฐานะนิติบุคคลตามกฎหมาย ส่งผลให้สถานศึกษายังขาดความเป็นอิสระในการบริหารงบประมาณให้เป็นไปตามความต้องการอย่างแท้จริง ทั้งนี้ การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล ได้กำหนดให้สถานศึกษาสามารถจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้ง การจัดหารายได้จากการให้บริการที่ต้องนำมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ที่ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีต่อผู้เรียน เพื่อให้การบริหารงบประมาณ การเงิน และบัญชีของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลสอดคล้องกับหลักการดังกล่าวประกอบกับเจตนารมณ์ของกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ โดยปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี ต้องกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด ให้เป็นอำนาจของตนไปยังสถานศึกษา ผ่านกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ประกอบกับประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเรื่องการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการการศึกษา ของเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2550 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556)

จากรายงานผลการตรวจสอบภายในของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย กลุ่มตรวจสอบภายในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อติดตาม ตรวจสอบ การเงินบัญชีและพัสดุรวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการเงินบัญชีในคราวเดียวกัน พบว่า ข้าราชการครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ไม่เข้าใจภาระหน้าที่ รายละเอียดในการดำเนินการส่งผลให้การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาเกิดข้อผิดพลาดหลายประการ ซึ่งได้แก่ การปฏิบัติไม่ถูกต้องในการเบิกจ่ายเงิน ส่งหลักฐานไม่ครบ จัดทำรายการรับ-จ่าย ใบเสร็จรับเงินไม่ถูกต้อง เก็บรักษาเงินไว้เกินอำนาจ ขาดการควบคุม และตรวจสอบการใช้พัสดุอย่างถูกต้องเหมาะสม และโรงเรียนมีการนำงบประมาณมาใช้ยังไม่เหมาะสมในแต่ละกิจกรรมโรงเรียน จึงทำให้การบริหารงานด้านงบประมาณภายในสถานศึกษาไม่เป็นไปตามขอบเขตของการตรวจสอบภายใน ซึ่งเป็นหน่วยงานย่อยของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีหน้าที่ในการตรวจสอบการดำเนินงานว่าเป็นไปตามกฎหมายระเบียบ ที่กำหนดไว้และเป็นมาตรฐานเดียวกัน ดังนั้น การบริหารงบประมาณจึงควรอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานด้านงบประมาณเป็นอย่างดี มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องควรนำรูปแบบการบริหารงานไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน และให้ความสำคัญกับการบริหารงานด้านงบประมาณ เพื่อให้การบริหารงานของโรงเรียนบรรลุเป้าหมายเป็นไปอย่างถูกต้องและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทุกฝ่าย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย, 2566) จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารงานด้านงบประมาณที่มีความสำคัญต่อกระบวนการบริหารงานด้านอื่นๆ ของโรงเรียน

การโค้ช เป็นการพัฒนาบุคลากรที่สามารถดึงศักยภาพของบุคคลออกมาใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ชัดเจน (Niratpattanasai et al., 2012) การโค้ชไม่ใช่การสั่งการและให้คำตอบ แต่เป็นการสร้างการเปลี่ยนแปลงถาวรทั้งสภาวะจิตใจความคิดและพฤติกรรมโดยหลักการสำคัญของ

การโค้ช คือการกระตุ้นศักยภาพของผู้รับการโค้ช ให้สามารถหาทางออกของปัญหาด้วยตัวเอง โค้ชทำหน้าที่ในการสะท้อนมุมมอง และท้าทายให้เกิดความคิดที่รอบด้านทำให้เกิดการฝึกฝน และพัฒนาเป็นทักษะใหม่ในตัวผู้รับการโค้ชช่วยให้เพิ่มความสามารถในการแก้ปัญหาและความคิดสร้างสรรค์ด้วยตัวเอง การโค้ชเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาที่ควรให้ความสำคัญมากที่สุดซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขั้นสูงสุด และดึงความสามารถที่หลากหลายจากผู้อื่นได้ โดยโค้ชใช้ทักษะต่างๆ เช่น การสร้างความไว้วางใจการฟัง การถามการให้กำลังใจ การให้ข้อมูลย้อนกลับ เป็นต้น ในการกระตุ้นระบบความคิดของผู้รับการโค้ช เป็นการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างโค้ชกับผู้รับการโค้ช ที่เน้นความร่วมมือกันอย่างจริงใจ การยอมรับไว้ใจซึ่งกันและกัน แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดและประสบการณ์ (วัชรา เล่าเรียนดี, 2556 อ้างใน สิราวิชญ์ วัชรกาฬ, 2562)

จากความสำคัญและปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะผู้ปฏิบัติงานกลุ่มงานบริหารงานงบประมาณ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานด้านงบประมาณของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย โดยนำกระบวนการโค้ช มาใช้บริหารงานงบประมาณ ซึ่งงานงบประมาณในสถานศึกษา มีส่วนสำคัญที่ทำให้การบริหารสถานศึกษาเกิดการคล่องตัว และมีการบริหารจัดการงบประมาณอย่างเป็นระบบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ อีกทั้งยังสามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการทราบถึงแนวทางการพัฒนาการบริหารงานงบประมาณ โดยใช้การโค้ช รวมถึงข้อเสนอแนะของการปฏิบัติงานงบประมาณเพื่อข้อมูลที่ได้จากการศึกษา ผลของการวิจัยครั้งนี้จะก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่สามารถให้ผู้เกี่ยวข้องนำไปใช้ประโยชน์ในการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานงบประมาณ อันจะนำไปสู่การบริหารงานและดำเนินงานงบประมาณของโรงเรียนให้มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานงบประมาณ โดยใช้การโค้ช สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานงบประมาณ โดยใช้การโค้ช สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย
3. เพื่อประเมินแนวทางการบริหารงานงบประมาณ โดยใช้การโค้ช สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

ขอบเขตของการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานงบประมาณ โดยใช้การโค้ช สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,087 คน จาก 31 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ปีการศึกษา 2567 ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) มีค่าระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 285 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. กำหนดองค์ประกอบการบริหารงานงบประมาณโดยใช้การโค้ช สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย โดยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานงบประมาณ

2. ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานงบประมาณโดยใช้การโค้ชสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire)

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการบริหารงานงบประมาณ โดยใช้การโค้ช สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

ขอบเขตของกลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา

การศึกษาแนวทางการบริหารงานงบประมาณโดยใช้การโค้ชสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญที่ประสบความสำเร็จและมีผลงานเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพนั้น ๆ หรือเป็นแบบอย่างที่ดี (Best Practice) ระดับภูมิภาคหรือระดับประเทศ เลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) จำนวน 5 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาแนวทางการบริหารงานงบประมาณโดยใช้การโค้ชสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ระยะที่ 3 ประเมินแนวทางการบริหารงานงบประมาณ โดยใช้การโค้ช สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

ขอบเขตของกลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา

การประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการบริหารงานงบประมาณโดยใช้การโค้ชสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย โดยสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญที่ประสบความสำเร็จและมีผลงานเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพนั้น ๆ หรือเป็นแบบอย่างที่ดี (Best Practice) ระดับภูมิภาคหรือระดับประเทศ เลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) จำนวน 5 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการบริหารงาน งบประมาณโดยใช้การโค้ชสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย โดยใช้แนวทางการประเมินของกัสคีย์ (Guskey, 2000)

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธีพหุระยะ (Multi-phase Mixed Method Research) ประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยออกแบบการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งมีขั้นตอนการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานงบประมาณ โดยใช้การโค้ช สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,087 คน จาก 31 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) มีค่าระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 และโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้น (Stra) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 285 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการบริหารงานงบประมาณโดยใช้การโค้ช แบบมาตราสวนประเมินค่า 5 ระดับ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน มีดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่0.60 -1.00 จำนวน 59 ข้อ นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ จำนวน 30 คน กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยใชวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 จึงนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้ Google form และได้รับแบบสอบถามตอบกลับทั้งหมด 331 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 100.00

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Sciences: SPSS) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirm Factor Analysis)

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการบริหารงานงบประมาณ โดยใช้การโค้ช สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญที่ประสบความสำเร็จและมีผลงานเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพนั้น ๆ หรือเป็นแบบอย่างที่ดี (Best Practice) ระดับภูมิภาคหรือระดับประเทศ เลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) จำนวน 5 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structuredInterviewForm) เกี่ยวกับการบริหารงานงบประมาณ โดยใช้การโค้ช สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปผลตามประเด็นการสัมภาษณ์

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินแนวทางทางการบริหารงานงบประมาณ โดยใช้การโค้ช สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญที่ประสบความสำเร็จและมีผลงานเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพนั้น ๆ หรือเป็นแบบอย่างที่ดี (Best Practice) ระดับภูมิภาคหรือระดับประเทศ เลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) จำนวน 5 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินแนวทางการบริหารงานงบประมาณ โดยใช้การโค้ช ใน 3 ประเด็น คือ 1) ด้านความเป็นประโยชน์ (Utlity) 2) ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) 3) ด้านความเหมาะสม (Propriety)โดยแบบประเมินมีลักษณะ มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับการบริหารงานงบประมาณ โดยใช้การโค้ช สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบประเมินแนวทางการบริหารงานงบประมาณ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปผลตามประเด็น จากผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ หาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และความสอดคล้อง

สรุปผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่าสภาพปัจจุบันของการบริหารงานงบประมาณ โดยใช้การโค้ช โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานงบประมาณ โดยใช้การโค้ช โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานงบประมาณ โดยใช้กระบวนการโค้ช สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ในภาพรวม

การบริหารงานงบประมาณ	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ	PNI = (I-D)/D	ลำดับ
1. การบริหารการเงิน	2.84	0.57	ปานกลาง	4.79	0.32	มากที่สุด	0.700	4*
2. การบริหารการเงินและบัญชี	2.65	0.79	ปานกลาง	4.62	0.52	มากที่สุด	0.750	1*
3. การบริหารงานพัสดุและสินทรัพย์	2.64	0.72	ปานกลาง	4.61	0.51	มากที่สุด	0.747	2*
4. การประเมินผลการดำเนินงานการเงินและพัสดุ	2.61	0.84	ปานกลาง	4.42	0.63	มากที่สุด	0.700	3*
รวม	2.69	0.73	ปานกลาง	4.61	0.50	มากที่สุด	0.72	

จากตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า ในภาพรวมค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.69) ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.61) ความต้องการจำเป็น โดยรวมอยู่ระหว่าง 0.700 – 0.750 ความต้องการจำเป็นมีค่า $PNI_{modified}$ มีดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ การบริหารการเงินและบัญชี ($PNI_{modified}$ = 0.750) ลำดับที่ 2 คือ การบริหารงานพัสดุและสินทรัพย์ ($PNI_{modified}$ = 0.747) ลำดับที่ 3 คือ การประเมินผลการดำเนินงานการเงินและพัสดุ ($PNI_{modified}$ = 0.700) และลำดับที่ 4 คือ การบริหารการเงิน ($PNI_{modified}$ = 0.700)

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิจัยพบว่าผลการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อหาแนวทางการบริหารงานงบประมาณ โดยใช้การโค้ช สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ควรดำเนินการ 5 แนวทางหลัก 20 แนวปฏิบัติ ดังนี้

1. การสร้างสายสัมพันธ์ระหว่างโค้ชกับผู้รับโค้ช แนวปฏิบัติ 1.1 การบริหารการเงิน – ผู้โค้ชควรจะเริ่มต้นด้วยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและไว้วางใจกับผู้รับโค้ช เพื่อให้ผู้รับโค้ชสามารถพูดคุยเกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณได้อย่างเปิดเผย 1.2 การบริหารการเงินและบัญชี - ผู้โค้ชทำงานร่วมกับผู้รับโค้ชในการทำความเข้าใจสถานะทางการเงินและการบัญชี รวมถึงการวิเคราะห์รายรับ-รายจ่าย 1.3 การบริหารงานพัสดุและสินทรัพย์ - ในการสร้างสายสัมพันธ์ ผู้โค้ชควรให้ความสำคัญกับการเข้าใจสภาพการจัดการพัสดุและสินทรัพย์ของสถานศึกษา 1.4 การประเมินผลการดำเนินงานการเงินและพัสดุ – ผู้โค้ชควรช่วยให้ผู้รับโค้ชมีความเชื่อมั่นในการประเมินผลการดำเนินงานทั้งในด้านการเงินและการบริหารพัสดุ

2. การวางแผนและกำหนดเป้าหมายการโค้ช แนวปฏิบัติ 2.1 การบริหารการเงิน – ผู้โค้ชจะร่วมกับผู้รับโค้ชในการกำหนดเป้าหมายการจัดการงบประมาณที่ชัดเจน 2.2 การบริหารการเงินและบัญชี - ควรมีการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาระบบบัญชี การควบคุมค่าใช้จ่าย และการจัดทำรายงาน

ทางการเงินที่ถูกต้อง 2.3 การบริหารงานพัสดุและสินทรัพย์ - ผู้โค้ชควรช่วยให้ผู้รับโค้ชกำหนดเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการพัสดุ เช่น การควบคุมการซื้อของและการบริหารสินทรัพย์ 2.4 การประเมินผลการดำเนินงานการเงินและพัสดุ - ควรมีการกำหนดเป้าหมายการประเมินผล เช่น การติดตามและประเมินการใช้จ่ายงบประมาณหรือการประเมินการบำรุงรักษาสินทรัพย์อย่างเป็นระเบียบ

3. การปฏิบัติการโค้ช แนวปฏิบัติ 3.1 การบริหารการเงิน – ผู้โค้ชควรช่วยให้ผู้รับโค้ชฝึกปฏิบัติการบริหารการเงินอย่างมีระเบียบ เช่น การทำแผนการใช้จ่าย และการติดตามผลการใช้จ่าย 3.2 การบริหารการเงินและบัญชี - ผู้โค้ชควรใช้วิธีการถามคำถามที่ช่วยให้ผู้รับโค้ชเรียนรู้วิธี การจัดทำรายงานบัญชี การจัดการภาษี และการติดตามการเงินให้สอดคล้องกับงบประมาณ 3.3 การบริหารงานพัสดุและสินทรัพย์ - ผู้โค้ชควรช่วยให้ผู้รับโค้ชเรียนรู้กระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง การควบคุมการใช้พัสดุและการบำรุงรักษาสินทรัพย์ 3.4 การประเมินผลการดำเนินงานการเงินและพัสดุ – ผู้โค้ชควรช่วยให้ผู้รับโค้ชสามารถใช้เครื่องมือหรือแนวทางในการประเมินผลการใช้จ่ายเงิน และการจัดการพัสดุได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การใช้ KPIs ในการวัดผล

4. การทบทวนไตร่ตรองสะท้อนคิดและสรุปการโค้ช แนวปฏิบัติ 4.1 การบริหารการเงิน - ควรมีการสะท้อนคิดเกี่ยวกับการใช้จ่ายและการตั้งงบประมาณที่ทำให้เกิดผลสำเร็จหรือข้อผิดพลาด 4.2 การบริหารการเงินและบัญชี - ผู้โค้ชควรมีการกระตุ้นให้ผู้รับโค้ชทบทวนการบันทึกบัญชีและการจัดการทางการเงินที่ผ่านมา เพื่อหาจุดที่สามารถปรับปรุงได้ 4.3 การบริหารงานพัสดุและสินทรัพย์ - ควรมีการทบทวนการจัดซื้อจัดจ้างและการดูแลรักษาสินทรัพย์ 4.4 การประเมินผลการดำเนินงานการเงินและพัสดุ - ควรมีการทบทวนผลการประเมินการใช้จ่ายและการบำรุงรักษาสินทรัพย์ในรอบที่ผ่านมา เพื่อหาวิธีปรับปรุงหรือพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นในอนาคต

5. การประเมินผลการโค้ช แนวปฏิบัติ 5.1 การบริหารการเงิน – ผู้โค้ชควรมีส่วนช่วยในการประเมินผลการบริหารงบประมาณทั้งในแง่ของการประหยัดค่าใช้จ่ายและการใช้จ่ายที่สอดคล้องกับแผนที่กำหนด 5.2 การบริหารการเงินและบัญชี - ควรมีการประเมินผลการจัดทำบัญชีและรายงานการเงิน เพื่อให้แน่ใจว่าแผนการเงินได้ถูกติดตามและปรับปรุงตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ 5.3 การบริหารงานพัสดุและสินทรัพย์ – ผู้โค้ชควรมีส่วนช่วยในการประเมินการจัดการพัสดุและสินทรัพย์ว่าเป็นไปตามมาตรฐานและการใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ 5.4 การประเมินผลการดำเนินงานการเงินและพัสดุ - ควรมีการประเมินผลการดำเนินงานในแง่ของการใช้จ่ายงบประมาณและการบริหารพัสดุการใช้เครื่องมือ เช่น KPI หรือ Balanced Scorecard จะช่วยให้การประเมินมีความแม่นยำ

วัตถุประสงค์ที่ 3 ผลการวิจัยพบว่าผลการประเมินแนวทางการบริหารงานงบประมาณโดยใช้การโค้ช โดยใช้แบบประเมินแนวทางเพื่อการวิจัยในด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้และด้านความเหมาะสม ในมุมมองของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พบว่า ผลการประเมินแนวทางการบริหารงานงบประมาณ โดยใช้การโค้ช โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 2 สรุปผลการประเมินด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเหมาะสมของแนวทางการบริหารงานงบประมาณ โดยใช้กระบวนการโค้ช

	แนวทางการบริหารงานงบประมาณ โดยใช้การโค้ช	ความเป็นประโยชน์		แปลผล	ความเหมาะสม		แปลผล	ความเป็นไปได้		แปลผล
		$\overline{X}$	S.D.		$\overline{X}$	S.D.		$\overline{X}$	S.D.	
1.	การสร้างสายสัมพันธ์ระหว่างโค้ชกับผู้รับโค้ช	5.00	0	มากที่สุด	5.00	0	มากที่สุด	5.00	0	มากที่สุด
2.	การร่วมมือกันวางแผนและกำหนดเป้าหมายการโค้ช	5.00	0	มากที่สุด	5.00	0	มากที่สุด	5.00	0	มากที่สุด
3.	การปฏิบัติการโค้ช	5.00	0	มากที่สุด	5.00	0	มากที่สุด	5.00	0	มากที่สุด
4.	การทบทวนไตร่ตรองสะท้อนคิดและสรุปการโค้ช	5.00	0	มากที่สุด	5.00	0	มากที่สุด	5.00	0	มากที่สุด
5.	การประเมินผลการโค้ช	5.00	0	มากที่สุด	5.00	0	มากที่สุด	5.00	0	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการประเมินด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเหมาะสม ของแนวทางการบริหารงานงบประมาณ โดยใช้กระบวนการโค้ช โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$= 5.00, S.D. = 0) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 3 ด้าน พบว่า ด้านความถูกต้องครอบคลุม ($\bar{X}$= 5.00) ผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความเป็นประโยชน์ ($\bar{X}$= 5.00) มีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความเป็นไปได้ ($\bar{X}$= 5.00) มีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด

การอภิปรายผล

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาการบริหารงานงบประมาณ โดยใช้การโค้ช สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย พบว่า สภาพปัจจุบันค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด การบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาโดยใช้การโค้ช คือ การพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและครูให้มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการจัดการงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านกระบวนการโค้ชที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน การวางแผนอย่างเป็นระบบ และการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลและเป้าหมายของสถานศึกษา สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ ทศพล นวนไชยดี (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานงบประมาณสู่ความสำเร็จของโรงเรียน

คุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารงานงบประมาณ โดยใช้การโค้ช สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ลำดับที่ 1 คือ การบริหารการเงินและบัญชี ลำดับที่ 2 คือ การบริหารงานพัสดุและสินทรัพย์ ลำดับที่ 3 คือ การประเมินผลการดำเนินงานการเงินและพัสดุ และลำดับที่ 4 คือ การบริหารการเงิน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษาเป็นการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับการเงิน พัสดุและการจัดการงบประมาณ ในสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการอนุมัติการใช้จ่าย

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ผลของการศึกษาแนวทางการบริหารงานงบประมาณโดยใช้การโค้ช มีทั้งหมด 5 แนวทางหลัก 20 แนวปฏิบัติ ได้แก่ สร้างสายสัมพันธ์ระหว่างโค้ชกับผู้รับโค้ช ผู้โค้ชควรจะเริ่มต้นด้วยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและไว้วางใจกับผู้รับโค้ช เพื่อให้ผู้รับโค้ชสามารถพูดคุยเกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณได้อย่างเปิดเผย การร่วมมือกันวางแผนและกำหนดเป้าหมายการโค้ช ควรมีการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาระบบบัญชี การควบคุมค่าใช้จ่าย และการจัดทำรายงานทางการเงินที่ถูกต้อง การปฏิบัติการโค้ช ผู้โค้ชควรช่วยให้ผู้รับโค้ชฝึกปฏิบัติการบริหารการเงินอย่างมีระเบียบ เช่น การทำแผนการใช้จ่าย การติดตามผลการใช้จ่าย และการปรับแผนตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง การทบทวนไตร่ตรองสะท้อนคิดและสรุปการโค้ช ควรมีการสะท้อนคิดเกี่ยวกับการใช้จ่ายและการตั้งงบประมาณที่ทำให้เกิดผลสำเร็จหรือข้อผิดพลาด ผู้โค้ชจะช่วยให้ผู้รับโค้ชมองเห็นภาพรวมและการเรียนรู้จากประสบการณ์การประเมินผลการโค้ช ควรมีการประเมินผลการจัดทำบัญชีและรายงานการเงิน เพื่อให้แน่ใจว่าแผนการเงินได้ถูกติดตามและปรับปรุงตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาด้านงานงบประมาณเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ช่วยพัฒนาทักษะของผู้บริหารและครู เสริมสร้างการทำงานเป็นทีม และส่งเสริมการบริหารที่โปร่งใส มีเป้าหมายชัดเจน ตอบสนองต่อภารกิจของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ วารุณี บัวชา (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 พบว่า ทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 มีทักษะในหลายบทบาท รวมทั้งมนุษยสัมพันธ์ การสื่อสาร การจัดการ ความเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษาและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งได้แก่ ทักษะการสร้างความไว้วางใจและทักษะการเสริมสร้างกำลังใจ โดยเฉพาะทักษะการสร้างความไว้วางใจที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับตอนเริ่มต้นการโค้ชและต้องรักษาไว้ทั้งระหว่างการโค้ชและหลังการโค้ช

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ผลการประเมินแนวทางการบริหารงานงบประมาณโดยใช้การโค้ช โดยใช้แบบประเมินแนวทางเพื่อการวิจัยในด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้และด้านความเหมาะสม ในมุมมองผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการใช้แนวทางการบริหารงานงบประมาณโดยใช้การโค้ช พบว่า ผลการประเมินแนวทางโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า 1) ด้านความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ด้านความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และ

3) ด้านความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด การโค้ชมีความสำคัญในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา เพราะช่วยพัฒนาศักยภาพบุคลากร ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน เพิ่มประสิทธิภาพในการวางแผนและใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม และสร้างวัฒนธรรมการพัฒนาอย่างต่อเนื่องภายในองค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแนวทางนี้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ สิราวิชญ์ วัชรกาฬ (2563) ได้ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาทักษะการโค้ชสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ผลการประเมินในด้านความเป็นประโยชน์ ประเด็นทักษะการโค้ชผู้บริหารสถานศึกษา และประเด็นกระบวนการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ ในระดับมากที่สุด ในด้านความเป็นไปได้ ประเด็นทักษะจำเป็นสำหรับการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษา และประเด็นกระบวนการโค้ชสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการศึกษา แนวทางการบริหารงานงบประมาณ โดยใช้การโค้ช สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ควรนำผลด้านต่าง ๆ ไปประยุกต์ให้มีการพัฒนาส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารงานงบประมาณ โดยใช้กระบวนการโค้ช ด้วยการสร้างความตระหนักถึงหลักประสิทธิภาพของงาน ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นต่อสถานศึกษา ช่วยให้บุคคลพัฒนาและเติบโตไปในทิศทางที่ต้องการ

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ควรนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาส่งเสริม วางแผน ในการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.3 ควรให้มีการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้ปฏิบัติงาน และการใช้งบประมาณอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงาน และการใช้งบประมาณในสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตามแผนปฏิบัติการ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการพัฒนาเครื่องมือ สำหรับการโค้ชในการบริหารงานงบประมาณในสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารและบุคลากรสามารถใช้ในการดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ควรมีการศึกษาเพื่อพัฒนารูปแบบการโค้ชสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ให้มีการปฏิบัติงานงบประมาณให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.3 ควรศึกษาผลกระทบของการใช้การโค้ชในการบริหารงานงบประมาณว่า มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารในสถานศึกษาหรือไม่ รวมถึงผลกระทบต่อการพัฒนาบุคลากรในแง่ของทักษะการจัดการทรัพยากร

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล.*

จำเนียน มุนธานี. (2564). *การโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอน ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี.* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี]. Udonthani Rajabhat University**.** https://so02.tci-thaijo.org/index.php/SNGSJ/article/view/256253

ทศพล นวนไชยดี. (2565). *แนวทางการบริหารงานงบประมาณสู่ความสำเร็จของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทที่ไม่มีการตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี**.**

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น (*พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.

ประกายแสง บุดสุรินทร์. (2562). *ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทที่ไม่มีการตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี**.**

วิชัย วงษ์ใหญ่, และมารุต พัฒผล. (2557). *การโค้ชเพื่อการรู้คิด (Cognitive coaching)* (พิมพ์ครั้งที่ 3). จรัลสนิทวงศ์การพิมพ์.

วารุณี บัวชา. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับทักษะการโค้ชของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทที่ไม่มีการตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี**.**

สิราวิชญ์ วัชรกาฬ. (2562). *รูปแบบการพัฒนาทักษะการโค้ชสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย. (2566, 29-30 กันยายน). *รายงานผลการดำเนินงานตามแผน.สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย* [เอกสารนำเสนอ]. การตรวจสอบภายในประจำปีงบประมาณ: เรื่อง การรายงานผลการติดตามการดำเนินงานตามแผนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย, หนองคาย, ประเทศไทย.

Guskey, T. R. (2000). *Evaluation professional development.* California: A Sage Publication Company.

Krejcie, R. & Morgan, D. (1970). *Determining sample sizes for research activities.* Educational and Psychological Measurement.

Niratpattanasai, K., Cousin J.F., Seebungkerd, P., & Pimolsaengsuriya, A. (2012). *Untold Stories of Executive Coaching in Thailand*. Bangkokbiznews.

Whitmore, J. (2009). *Coaching for performance: Growing human potential and purpose: The principles and practice of coaching and leadership* (4th ed.). Nicholas Brealey.