

การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

Develop a coaching approach to supervision Secondary Educational Service Area Office Area 26

สันติ อุดดำ¹, มานิตย์ อาษานอก²

Sunti Udkam¹, Manit Asanok²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ และ 3) พัฒนาแนวทางการพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัด ประเมินความเหมาะสมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครู จำนวน 337 คน และระยะที่ 3 วิเคราะห์ PNI Modified ศึกษาสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม ร่างแนวทางการพัฒนาครู และประเมินแนวทางโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบประเมิน แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. กระบวนการ การนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 สามารถแยกเป็น 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นตอนการวางแผนการสอนแนะ มี 3 ตัวชี้วัด 2) ขั้นตอนเตรียมการสอนแนะ มี 3 ตัวชี้วัด 3) ขั้นตอนปฏิบัติการนิเทศ มี 3 ตัวชี้วัด 4) ขั้นตอนติดตามและประเมินผลการนิเทศ มี 4 ตัวชี้วัด

2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการจัดการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 พบว่า สภาพปัจจุบันในการจัดการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) การติดตามและประเมินผลการนิเทศ 2) การวางแผนการนิเทศ 3) การเตรียมการนิเทศ 4) การปฏิบัติการนิเทศ สภาพที่พึงประสงค์การนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน

¹ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

² ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษาและสื่อสารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

¹ Master's Student Educational Administration, Faculty of Education, Mahasarakham University

² Department of Technology and Communications, Faculty of Education, Mahasarakham University



3. แนวทางการจัดการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ประกอบด้วยกระบวนการ 4 ขั้นตอนคือ 1) ขั้นตอนการวางแผนการสอนแนะ มี 4 แนวทางปฏิบัติ 2) ขั้นตอนการเตรียมการสอนแนะ มี 8 แนวทางปฏิบัติ 3) ขั้นตอนปฏิบัติการนิเทศ มี 5 แนวทางปฏิบัติ 4) ขั้นตอนติดตามและประเมินผลการนิเทศ มี 7 แนวทางปฏิบัติ จากการประเมินกระบวนการดังกล่าว โดยรวมมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ส่วนความเป็นไปได้มีความเป็นไปได้ในระดับมาก ยกเว้นรูปแบบและวิธีการพัฒนา ที่มีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: การนิเทศภายในแบบสอนแนะ, กระบวนการนิเทศ, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

Abstract

Research study Development of a guided internal supervision approach. Under the Office of Educational Service Area Secondary School District 26 is intended to 1) to study the elements and indicators of supervision Inside tutorial Under the Office of the Secondary Education Service Area 26 2) to study the condition Current and internal supervision requirements. Under the Office of Educational Service Area Secondary School District 26 3) to develop a guideline for internal coaching development. Affiliated with the district office Secondary education, Region 26, using research and development processes. It consists of 3 phases: Phase 1 Study of composition and indicators of internal supervision. Under the Office of Educational Service Area Secondary School District 26 Stage 2 Study of Current Condition And needs Internal supervision Suggested under the Office of the Secondary Education Service Area 26 By Phase 1 The experts evaluated the suitability of the components and the indicators of 7 people. Phase 2 Specialist The research instruments were 5 teachers. Affiliated with the district office 310 undergraduate students in secondary education And phase 3, the school has a good practice. (Best Practice), 2 experts, 7 people, 7 tools. Data collection included questionnaires, interviews, statistics used in the analysis. Data are percentage, mean and standard deviation.

The research results were follow:

1. Guidelines for internal supervision. Under the Office of the Secondary Education Service Area Zone 26 can be divided into 4 stages: 1) instructional planning stage with 3 indicators; 2) step 3 instructional preparation; 3) three supervisory stages; 4) test and follow-up stages Supervision has 4 indicators.

2. Results of the study on present condition and desirable condition of internal teaching management. Suggested under the Office of the Secondary Education Area Region 26 found that the current state of the Internal Supervision Management Under the jurisdiction of the Office of the Secondary Education Region 26 In a very high level Sorting needs from descending order: 1) tracking and Evaluation of supervision. 2) Supervision planning. 3) Supervision Preparation 4) Supervision



3. The results of the evaluation of the guideline of Internal Supervision Management. Under the jurisdiction of the Office of the Secondary Education Service Area 26, In a very high level Feasibility is very possible. Except for format and development methods. With the highest possible level.

Keywords: Instructional Supervision, Supervision Process, Office of Secondary Education Region 26

บทนำ

จากผลการสัมมนาเรื่องการปฏิรูปการศึกษารอบใหม่: สู่การศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง สรุปไว้ว่าการแก้ปัญหาคุณภาพการศึกษาไทยเป็นเรื่องที่ยากเย็นแสนเข็ญยิ่ง แม้จะมีความพยายามในการปฏิรูปการศึกษามากกว่า 10 ปี ตั้งแต่ปฏิรูปรอบแรก เมื่อปี พ.ศ.2542 จนมาถึงรอบสองเมื่อปี 2552 ซึ่งประเทศไทยยังไม่สามารถให้คุณภาพการศึกษาของประเทศดีขึ้น ทั้งนี้ ประเมินได้จากผลการเรียนของนักเรียนซึ่งเป็นตัวชี้วัดคุณภาพการศึกษาที่สำคัญกลับตกต่ำลงสวนทางกับทรัพยากรการศึกษาของประเทศ ที่เพิ่มขึ้น ไม่ว่าจะเป็นคะแนนสอบของนักเรียนไทย โดยวัดจากข้อสอบมาตรฐานในประเทศคือ O-NET หรือข้อสอบมาตรฐานระหว่างประเทศ เช่น Program for International Student Assessment (PISA) และ Trends in International Mathematics and Science Study (TIMSS) ต่างมีแนวโน้มลดลงอยู่ในระดับต่ำกว่าประเทศเพื่อนบ้านคือ ไต้หวัน เกาหลีใต้ สิงคโปร์ ฮองกง ญี่ปุ่น และมาเลเซีย ซึ่งปัญหาคุณภาพการศึกษาไทยนั้นไม่ใช่การขาดทรัพยากร แต่เป็นการขาด “ประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร” อันเนื่องมาจากการขาด “ความรับผิดชอบ” ของระบบการศึกษาต่อนักเรียนและผู้ปกครองนั่นเอง การปฏิรูปคุณภาพการศึกษาจึงต้องมุ่งไปที่การสร้างควมรับผิดชอบของผู้จัดการศึกษา ทั้งภาครัฐ โรงเรียนและครู แล้วจึงหนุนเสริมด้วยมาตรการอื่น (อัมมาร สยามวาลา และคณะ, 2555: 3-11)

รณกฤต รินทะชัย (2014: online) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาการบริหารงาน

บุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีปัญหาการดำเนินงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก การพัฒนาบุคลากรส่วนใหญ่มักจะเป็นหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่จะจัดอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ตามการจัดกิจกรรมฝึกอบรมสัมมนาครูผู้สอนวิชาต่างๆ ส่วนโรงเรียนได้ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาส่วนใหญ่เป็นการประชุมชี้แจง การนิเทศ ให้ครูได้ศึกษาจาก เอกสารตำรา สื่อเทคโนโลยีต่างๆ ที่มีอยู่ในโรงเรียน ซึ่งเมื่อพิจารณาในรายชื่อจะเห็นได้ว่าด้านบุคลากรมีความสนใจและใส่ใจต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ มีปัญหามากที่สุด อาจเนื่องมาจากบุคลากรในเขตพื้นที่ส่วนใหญ่มีอายุราชการมาก อาจเป็นสาเหตุทำให้เกิดแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานลดน้อยลงไปอีกทั้งด้วยภาระหน้าที่การทำงานค่อนข้างมากทำให้การปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มกำลังเท่าที่ควร นอกจากนี้โรงเรียนยังมีงบประมาณไม่เพียงพอที่จะนำมาดำเนินการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

อนาคตภาพของการนิเทศการศึกษาสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2556-2565) พบว่ามี 8 ด้านที่จะส่งผลกระทบต่อการนิเทศการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า ได้แก่ ด้านบทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศ ด้านขอบข่ายของการนิเทศการศึกษา ด้านรูปแบบของการนิเทศ ด้านเทคนิคหรือวิธีการนิเทศ ด้านการจัดการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับสภาวการณ์ที่ประเทศไทยจะเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในปี 2558 ด้านการจัดการศึกษา



เพื่อศตวรรษที่ 21 ด้านการปฏิบัติตามมาตรฐานปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ตามที่คุรุสภากำหนดและด้านโครงสร้างของหน่วยงานการนิเทศการศึกษา เพ็ญวิภา พรหมสุวรรณ (2558: 91-92) การสอนแนะจัดได้ว่าเป็นกระบวนการหนึ่งที่หัวหน้างานใช้เพื่อสร้างเสริมและพัฒนาลูกน้อง ให้มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะเฉพาะตัว (Personal Attribute) ในการทำงานนั้นๆ ให้ประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมาย ที่กำหนดขึ้นและบทบาทที่ผู้เป็นโค้ช แสดงออกมานั้น จะต้องอยู่บนพื้นฐานของลักษณะที่ดี เป็นความตั้งใจจริงที่จะให้ และเป็นที่ยอมรับของลูกน้อง (Trust) ปกรณวงศ์รัตนพิบูลย์ (2552: online) เป็นวิธีการในการพัฒนาสมรรถภาพการทำงานของคุณครู โดยเน้นไปที่การทำงานให้ได้ตามเป้าหมายของงานนั้นหรือ การช่วยให้สามารถนำความรู้ความเข้าใจที่มีอยู่และ/หรือ ได้รับการอบรมมาไปสู่การปฏิบัติได้ เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ(2549: online)

จากสภาพดังกล่าวผู้วิจัย จึงสนใจที่จะศึกษาหาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษาซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของการนิเทศการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนของครู ก่อเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย และเป็นแนวทางพัฒนาสมรรถนะความเป็นครูมืออาชีพของครูผู้สอนให้มีมาตรฐานด้านมาตรฐานความรู้และมาตรฐานประสบการณ์ปฏิบัติการสอนและประสบการณ์วิชาชีพจนประสบความสำเร็จต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษากระบวนการ การนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

3. เพื่อพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร 87 คน และครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำนวน 1,606 คน
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร 12 คน และครูและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำนวน 310 คน โดยการเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan และใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling technique) ให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง
2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล
 - 2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลทำหน้าที่ในการให้ข้อชี้แนะ คำแนะนำ และประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน
 - 2.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลทำหน้าที่ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย และให้คำแนะนำปรับปรุงแก้ไข ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน
 - 2.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลทำหน้าที่ให้ข้อมูลในการศึกษาสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practice) จำนวน 2 โรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้แทน
 - 2.4 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลทำหน้าที่ให้คำแนะนำเพื่อความสมบูรณ์ของแนวทางและทำหน้าที่ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามความเหมาะสมของกระบวนการนิเทศภายในแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ตอนที่ 2 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิเขียนข้อเสนอแนะและประเด็นการปรับปรุงกระบวนการ

2. แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลขนาดโรงเรียนที่ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงาน ตอนที่ 2 ข้อคำถามแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของ Likert เพื่อสอบถามระดับการดำเนินงานของสถานศึกษา ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3. แบบสัมภาษณ์ ในศึกษสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม จำนวน 2 โรงเรียน เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

4. แบบประเมินเพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ให้ผู้ประเมินพิจารณาความคิดเห็นต่อแนวทางในด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้

การดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษากระบวนการ ศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สังเคราะห์ เพื่อให้ได้กระบวนการนิเทศภายในแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษา และประเมินความเหมาะสมของกระบวนการโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของกระบวนการนิเทศภายในแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษา นำกระบวนการที่ได้จากระยะที่ 1 มาสร้างแบบสอบถามเพื่อถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์กระบวนการนิเทศภายในแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษา เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสังกัด สพม. 26 12 คน และครูและครู จำนวน 310 วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของกระบวนการนิเทศภายในแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษา

ระยะที่ 3 การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษา นำผลการวิจัยที่ได้จากระยะที่ 2 มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความต้องการศึกษา Best Practice จากหน่วยงานที่มีวิธีที่ดีในการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการนิเทศภายในแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษา 2 แห่ง แล้วร่างแนวทางการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการนิเทศภายในแบบสอนแนะ ประเมินแนวทางโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ค่าระดับความเหมาะสมกระบวนการนิเทศภายในแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Need Assessment) โดยนำข้อมูลผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในระยะที่ 2 มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index: PNI Modified) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น



4. การวิเคราะห์ผลการศึกษาแนวปฏิบัติในการนิเทศภายในแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษา จากสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เชื่อมโยง โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

5. การวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

กระบวนการ การนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 สรุปผลได้ ดังนี้

1. กระบวนการ การนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 สามารถแยกเป็น 4 ขั้นตอนและ 13 ตัวชี้วัดดังนี้

1. ขั้นการวางแผนการสอนแนะ มี 3 ตัวชี้วัด ดังนี้

1.1 การสำรวจปัญหาหรือข้อบกพร่องที่ทำงานไม่บรรลุผล

1.2 การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการพัฒนา

1.3 ตกลงร่วมกันเกี่ยวกับประเด็นหรือจุดเน้นที่ต้องการชี้แนะร่วมกัน

2. ขั้นการเตรียมการสอนแนะ มี 3 ตัวชี้วัด ดังนี้

2.1 การสร้างความรู้จักกับผู้ถูกนิเทศก่อนการนิเทศ

2.2 การวิเคราะห์ความรู้เดิมของครูผู้ถูกนิเทศก่อนการทำการนิเทศ

2.3 การสร้างความเข้าใจความรู้ใหม่ให้กับผู้ถูกนิเทศ

3. ขั้นปฏิบัติการณ์นิเทศ มี 3 ตัวชี้วัด ดังนี้

3.1 การตรวจสอบและให้คำแนะนำข้อ

บกพร่องการปฏิบัติงานของครูผู้ถูกนิเทศ

3.2 การกระตุ้นให้เกิดความพอใจในการเรียนรู้จากการนิเทศ

3.3 การสร้างเครื่องมือในการนิเทศอย่างหลากหลาย

4. ขั้นการติดตามและประเมินผลการนิเทศ มี 4 ตัวชี้วัด ดังนี้

4.1 การติดตามนิเทศเพิ่มเติมหลักจากการนิเทศ

4.2 การรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้อง

4.3 การสร้างเครื่องมือประเมินผลให้ครอบคลุมและชัดเจน

4.4 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อนำผลที่ได้มาพัฒนางาน

2. สภาพปัจจุบันการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์การนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

3. แนวทางการจัดการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผนการสอนแนะมี 3 ตัวชี้วัดและมีแนวทางในการปฏิบัติดังนี้ 1) ผู้นิเทศสอบถามปัญหาจากผู้รับการนิเทศ สำรวจและตรวจหาข้อบกพร่องของงานอย่างละเอียด 2) ผู้นิเทศและผู้ถูกนิเทศร่วมกันอภิปรายผลปัญหาและข้อบกพร่องที่ทำงานไม่บรรลุผล 3) สอบถามและร่วมแลกเปลี่ยนข้อมูลกับผู้ที่ได้รับผลกระทบของปัญหา ซึ่งแจ้งรายละเอียดความสำคัญของเป้าหมายที่ต้องการพัฒนาแก่ผู้ถูกนิเทศและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงาน 4) พุดคุยและสร้างข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับประเด็นที่ต้องการทำการนิเทศ

การเตรียมการสอนแนะมีมี 3 ตัวชี้วัด และมีแนวทางในการปฏิบัติดังนี้ 1) มีการพุดคุย



ถึงเรื่องทั่วไปที่ไม่เกี่ยวกับการนิเทศเพื่อสร้างความ เป็นกันเองกับผู้ถูกนิเทศ 2) กระตุ้นให้ผู้ถูกนิเทศพูด เรื่องที่ตัวเองภาคภูมิใจในชีวิต และกล่าววยกย่องผู้ ถูกนิเทศถึงสิ่งที่ประสบความสำเร็จในชีวิต 3) ร่วม แบ่งปันถึงประสบการณ์ที่เคยผิดพลาดในอดีตและ แนวทางแก้ไขกับผู้ถูกนิเทศ 4) พุดคุยและสร้างข้อ ตกลงร่วมกันเกี่ยวกับประเด็นที่ต้องการทำการ นิเทศ 5) สอบถามถึงด้านที่ถนัด ด้านที่ไม่ถนัดใน และความพอใจในผลงานของผู้ที่ถูกนิเทศ 6) เปิด โอกาสให้ผู้ถูกนิเทศเสนอแนวคิดในการพัฒนางาน ที่กำลังพัฒนา 7) อธิบายรายละเอียดของความรู้ ใหม่ให้กับผู้ถูกนิเทศ เพื่อเชื่อมโยงความรู้ใหม่เข้ากับ ประสบการณ์ของผู้ถูกนิเทศ 8) สรุปความรู้ เนื้อหาและเป้าหมายที่จะนิเทศให้กับครูผู้ถูกนิเทศ ก่อนทำการนิเทศ

การปฏิบัติการสอนแนะมี 3 ตัวชี้วัดและมี แนวทางในการปฏิบัติดังนี้ 1) วิเคราะห์ตรวจสอบ ข้อบกพร่องของผู้ถูกนิเทศขณะปฏิบัติงาน พร้อมทั้งให้คำแนะนำในการแก้ไขข้อบกพร่องของผู้ถูก นิเทศขณะปฏิบัติงาน 2) มีการติดตามสังเกตการ เรียนรู้ของผู้ถูกนิเทศขณะปฏิบัติงาน ดูแลผู้ถูกนิเทศ อย่างใกล้ชิดขณะปฏิบัติงาน 3) สร้างขวัญและกำลังใจ ให้แก่ผู้ถูกนิเทศขณะปฏิบัติงาน มีการพูดกล่าว ชมเชยเมื่อผู้ถูกนิเทศทำงานได้ดี ไม่กล่าวตำหนิข้อ บกพร่องของผู้รับการนิเทศขณะปฏิบัติงาน 4) หลีก เหลี่ยงการนำข้อต่อของผู้ถูกนิเทศมาเปรียบเทียบ การทำงานกับผู้ปฏิบัติงานได้ดีกว่า 5) เลือกใช้ เครื่องมือในการนิเทศให้เหมาะกับบริบทการเรียนรู้ ของผู้ถูกนิเทศแต่ละคน

การติดตามและประเมินผลการนิเทศมี 4 ตัวชี้วัดและมีแนวทางในการปฏิบัติดังนี้ 1) หลังจาก สิ้นสุดการปฏิบัติการนิเทศ ต้องเปิดโอกาสให้ผู้ถูก นิเทศสามารถปรึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานกับผู้ นิเทศได้จนกว่าผู้ถูกนิเทศจะเข้าใจ 2) ผู้นิเทศคอย ติดตามและให้คำแนะนำแก่ผู้นิเทศจนกว่าผู้นิเทศ จะปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง 3) มีการตรวจผล การปฏิบัติงานของผู้ถูกนิเทศจนกว่าผู้ถูกนิเทศจะ ปฏิบัติงานได้ถูกต้อง 4) มีการรับฟังความคิดเห็น

จากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานเปิดโอกาสให้มีส่วน ร่วมในการอภิปรายผลการทำงาน 5) มีการประชุม เสนอความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารผู้นิเทศและผู้ถูก นิเทศเกี่ยวกับผลลัพธ์ในการปฏิบัติงาน 6) มีการ ใช้เครื่องมือในการประเมินผลได้หลากหลายตาม สถานการณ์ 7) มีการเปิดโอกาสให้ผู้ถูกนิเทศได้ ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง สํารวจค้นหา จุดเด่นและข้อบกพร่องของตัวเองเขียนเป็นรายงาน ส่งผู้นิเทศและผู้บริหาร

อภิปรายผล

จากผลวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการการ จัดการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาระบบการ การจัดการ จัดการนิเทศภายในแบบสอนแนะ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวางแผนการนิเทศ 2) การเตรียมการนิเทศ 3) การปฏิบัติการนิเทศ 4) การติดตามและประเมินผลการนิเทศ ทั้งนี้ กระบวนการ ทั้ง 4 ขั้นตอนนั้น มีความครอบคลุม และเป็นไป(สมิต สัจฉกร. 2547: 18-83) ได้กล่าว ไว้ว่า เทคนิค คือ วิธีการที่ได้ผ่านการทดลองและ เป็นที่ยอมรับกันว่าได้ผล ส่วนมากเรารู้ว่าวิธีการ ที่ใช้โดยผู้ชำนาญการ คือเทคนิคในการสอนแนะ นอกจากจะดำเนินการสอนตามวิธีการ 4ขั้น อัน ได้แก่ 1) การเตรียม 2) การสอน 3) การให้ ผู้รับการสอนฝึกปฏิบัติ และ 4) การทดสอบและ ติดตามผล ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่าเหมาะสมในการ ทำให้ผู้รับการสอนแนะเกิดการเรียนรู้เป็นลำดับ แล้วผู้สอนแนะยังจะต้องสนใจเทคนิคต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงวิธีการสอนแนะ (ทองพิน ชั่ง พงษ์วารินทร์. 2552: 76-82) การวางแผน การสอนแนะนั้น เพื่อช่วยให้การสอนแนะเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามเป้าหมายและบรรลุ วัตถุประสงค์ ซึ่งมีขั้นตอนดังต่อไปนี้ 1) เตรียม



ความพร้อมของผู้สอน โดยศึกษาหาข้อมูล และรายละเอียดที่เกี่ยวข้องในทุกหัวข้อ เพื่อใช้ประกอบการสอน 2) เตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ และสถานที่ โดยพิจารณาจากเรื่องที่จะสอน จำนวนผู้เรียน สถานที่ ขนาดของห้อง อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องฉายสไลด์ Projector กระดาน สำหรับเขียน หรือเครื่องเขียนอื่น ๆ ที่จำเป็นให้พร้อมก่อนเริ่มการสอนทุกครั้ง 3) ใช้เวลาให้เหมาะสม โดยพิจารณาจากความสำคัญ และรายละเอียดต่าง ๆ ของเนื้อหาที่จะสอน ซึ่งควรจัดเวลาให้เหมาะสม ไม่ควรมากหรือน้อยเกินไป เพราะถ้าใช้เวลานาน ก็อาจทำให้ผู้เรียนเบื่อ หรือถ้าใช้เวลาสั้นเกินไปก็อาจทำให้ผู้เรียนได้รับเนื้อหาไม่ครบถ้วน 4) เลือกวิธีการสอนนะ เพื่อให้เหมาะสมกับเนื้อหา และผู้เรียนมากที่สุด ซึ่งควรวิเคราะห์ผู้เรียนก่อนที่จะสอน เช่น ความรู้ที่มีของผู้เรียนประสบการณ์ นิสัยส่วนตัว (ถ้าเป็นไปได้) ความสามารถในการรับรู้ เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจเลือกวิธีการสอนนะ เช่น ต้องการสอนเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงาน ก็ควรแบ่งเป็นสองช่วงคือ ช่วงแรก สอนทฤษฎีในห้องใช้อุปกรณ์คือ Computer และเครื่องฉาย กระดาษขนาดใหญ่ และเครื่องเขียน ช่วงที่สอง ไปสอนภาคปฏิบัติโดยใช้สถานที่ปฏิบัติงานจริง เพื่อให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ 5) สร้างความสัมพันธ์ระหว่างการสอน เพื่อทำให้เกิดการมีส่วนร่วมระหว่างผู้เรียนและผู้สอน โดยใช้วิธีการถาม-ตอบ หรือกิจกรรมกลุ่ม (สำหรับการบรรยาย/อบรม) เพื่อกระตุ้นความคิดของผู้เรียน (แก็งวังสำหรับบางคน) เป็นระยะ ๆ 6) ติดตามผลระหว่างการสอน โดยเป็นการประเมินความสามารถในการรับรู้ของผู้เรียนระหว่างการสอนเป็นระยะ ๆ เพื่อทำให้ผู้สอนทราบถึงความสามารถในการรับรู้ของผู้เรียนว่ารับรู้ได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งจะช่วยให้ผู้สอนสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการสอนได้อย่างเหมาะสมกับผู้เรียน 7) ประเมินผลการสอน หลังจากที่ได้สอนจนครบในทุกรายละเอียดของเนื้อหาแล้วควรทำการประเมินผลเพื่อทำให้ทราบว่า ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจมากน้อยเพียงใด ซึ่งการประเมินผลการสอน อาจใช้

วิธีการทำข้อสอบ หรือการลงมือปฏิบัติ ในกรณีที่สามารถสอบได้ผ่านตามเกณฑ์ ถือว่าผู้เรียนสามารถที่จะปฏิบัติงานได้ แต่ตรงกันข้ามถ้าผู้เรียนไม่ผ่านการทดสอบผู้สอนต้องทำการสอนซ้ำ เพื่อทบทวนความเข้าใจก่อนที่พนักงานจะเข้าสู่การปฏิบัติงานจริง 8) ติดตามผลหลังการสอน โดยเป็นการติดตามผลการปฏิบัติงานของพนักงานหลังจากที่ได้ลงมือปฏิบัติงานจริงไประยะหนึ่ง (ประมาณ 1 สัปดาห์ - 2 เดือน) เพื่อประเมินว่าพนักงานสามารถนำความรู้ที่ได้จากการเรียนไปใช้ประกอบการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสมเพียงใด และ เอลิมชัย พันธุ์เลิศ (2549: 67 - 82) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาการกระบวนการเสริมสมรรถภาพการชี้แนะของนักวิชาการพี่เลี้ยง โดยใช้การเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ในการอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน พบว่า กระบวนการชี้แนะประกอบด้วยกระบวนการดังนี้ 1) การเตรียมการประกอบไปด้วยกิจกรรม การประชุมเตรียมการเพื่อสร้างความเข้าใจในกระบวนการทำงานผู้บริหารและครู และผู้เกี่ยวข้องควรได้รับรู้ภาพใหญ่ของการชี้แนะการเรียนการสอน มีการจัดเตรียมข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนการสอนครูโดยการพูดคุยการสังเกต การจัดอบรมให้ความรู้หรือทักษะใหม่ที่จำเป็นก่อนการชี้แนะรวมถึงการทดสอบความรู้ 2) การวางแผนการปฏิบัติงานประกอบด้วยการกำหนดเป้าหมายที่ต้องการพัฒนาให้ชัดเจนกำหนดระยะเวลาและขั้นตอนการทำงานให้เป็นรายละเอียดของกิจกรรมในแต่ละขั้นตอน 3) การดำเนินการชี้แนะประกอบไปด้วยการวางแผนเป้าหมายสร้างภาพความสำเร็จให้เกิดขึ้นวิเคราะห์สภาพงานปัจจุบันแสวงหาแนวทางที่จะดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมายที่วางไว้วางแผนการปฏิบัติงานเพื่อไปสู่เป้าหมายลงมือดำเนินการตามแผนที่ตกลงร่วมมือกันรวมทั้งแนวทางในการสนับสนุนให้ความช่วยเหลือมีการอภิปรายผลที่ได้จากการดำเนินการว่าได้ความรู้ความเข้าใจอะไรเพิ่มบ้าง 4) การประเมินและติดตามผลประกอบด้วยการให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินการมอบรางวัลแก่ครูที่มีผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยม และการให้หน่วยงาน



อื่น ๆ มาร่วมวางแผนการประเมินการทำงาน

2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการจัดการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 พบว่า

สภาพปัจจุบันในการจัดการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

สภาพที่พึงประสงค์การนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา ด้านการติดตามและประเมินผลการนิเทศ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกันเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การติดตามและประเมินผลการนิเทศ การวางแผนการนิเทศ การเตรียมการนิเทศ และการปฏิบัติการณ์นิเทศ

3. แนวทางการจัดการจัดการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ซึ่งได้จากการศึกษาคุณงานโรงเรียนที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practice) แล้วนำมาสังเคราะห์ยกร่างเป็นแนวทางการจัดการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวางแผนการนิเทศ 2) การเตรียมการนิเทศ 3) การปฏิบัติการณ์นิเทศ 4) การติดตามและประเมินผลการนิเทศ แล้วนำมาผ่านการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งล้วนแต่เป็นผู้เชี่ยวชาญและเข้าใจการจัดการนิเทศภายในแบบสอนแนะ ทุกคนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการนิเทศภายในแบบสอนแนะ และองค์ประกอบของคู่มือในด้านหลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมาย รูปแบบและวิธีการ โครงสร้าง การพัฒนาแนวทางจัดการนิเทศภายในแบบสอนแนะกระบวนการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะ แนวทางการประเมิน และเงื่อนไขของแนวทางการพัฒนาและความสำเร็จ มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ แล้วนำมาผ่าน

กระบวนการพัฒนาจากผู้บริหารทุกคนมีความเห็นเกี่ยวกับแนวทางการจัดการนิเทศภายในแบบสอนแนะ และผลการประเมินแนวทางตามแบบประเมินมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าแนวทางการจัดการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีกระบวนการและขั้นตอนการปฏิบัติที่เหมาะสมชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ (2549: 67 - 82) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาการกระบวนการเสริมสมรรถภาพการชี้แนะของนักวิชาการพี่เลี้ยง โดยใช้การเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ในการอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ผลจากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ในการพัฒนาการจัดการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 พบว่า การติดตามและประเมินผลการนิเทศ อยู่ในระดับต่ำสุดและมีความต้องการสูงสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ควรสนับสนุน และส่งเสริมให้สถานศึกษาตระหนัก และเห็นความสำคัญของการติดตามและประเมินผลการนิเทศทั้งทางด้าน การรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้อง การสร้างเครื่องมือประเมินผลให้ครอบคลุมและชัดเจนและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อนำผลที่ได้มาพัฒนางาน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนสามารถนำแนวทางการพัฒนาการจัดการนิเทศภายในแบบสอนแนะ ทั้ง 4 ขั้นตอน ไปใช้ในการ



จัดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ
สูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยและปัญหาที่ส่งผล
ต่อการนิเทศภายในที่ไม่ประสบผลสำเร็จเพื่อเป็น

แนวทางในการพัฒนากระบวนการนิเทศภายในต่อไป

2.2 ควรศึกษาบทบาทของครู ผู้บริหาร คณะ
กรรมการสถานศึกษา และชุมชน ในการพัฒนาการ
จัดการการนิเทศภายในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ. (2549). การพัฒนากระบวนการเสริมสมรรถภาพการชี้แนะของนักวิชาการ
พี่เลี้ยงโดยใช้การเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ในการอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. วิทยานิพนธ์ คศ.ด.
กรุงเทพฯ ; จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2549.

เพ็ญวิภา พรหมสุวรรณ และคณะ. (2558). “อนาคตภาพของการนิเทศการศึกษาสำหรับสถาน
ศึกษา ชั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2556-2565),” วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
9(3): 90-100 ; กรกฎาคม-กันยายน.

ปกรณ์ วงศ์รัตนพิบูลย์. (2559). “การพัฒนาตัวเองเพื่อเป็นผู้สอนงาน (โค้ช) ที่ดี,” *รวมบทความ
หัวหน้างานบริหาร*. 5 มกราคม 2555. <<http://www.adecco.co.th>> 15 กุมภาพันธ์.

อัมมาร สยามวาลา และคณะ. (2554). “การปฏิรูปการศึกษารอบใหม่: สู่อุทิศที่มีคุณภาพ
ทั่วถึง,” *เอกสารประกอบการสัมมนาประจำปี 2554*. 15 กุมภาพันธ์ 2555, <[https://www.isranews.
org/thaireform/thaireform-data/15120-2554-sp-934997210.html](https://www.isranews.org/thaireform/thaireform-data/15120-2554-sp-934997210.html)> 10 ตุลาคม 2558.