

การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูผู้สอนระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐและ
ภาคเอกชน

TEACHER EMPOWERMENT OF VOCATIONAL PRIVATE AND GOVERNMENT COLLEGES

นภวรรณ แยมชุตี¹, กมลภพ แก้วศรี²

Nophawan Yamchuti¹, Kamonrapob Kaewsri²

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธนบุรี^{1,2}

Graduate School, Thonburi University^{1,2}

DoctorFox34@gmail.com¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการได้รับการสร้างเสริมพลังอำนาจในการทำงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐและภาคเอกชน กลุ่มตัวอย่างคือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐจำนวน (311 คน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล กับครูผู้สอนในสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาคเอกชนจำนวน (351 คน) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเรื่องภาวะผู้นำของของ Bolman และ Deal (2017) มีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's alpha reliability co-efficiency) เท่ากับ 0.95 ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐเห็นว่าตนได้รับการสร้างเสริมพลังอำนาจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ความมีประสิทธิภาพของตนเอง (Self-efficacy) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ 4.08 ส่วนการตัดสินใจ (Decision making) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 3.96 ส่วนครูผู้สอนในสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาคเอกชน มีการได้รับการยอมรับทางสังคม (Status) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 4.09 ด้านผลกระทบ (Impact) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 3.96 ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการได้รับการสร้างเสริมพลังอำนาจในการทำงานเป็นไปในทางเดียวกัน ($SD = 0.34-0.56$)

คำสำคัญ: การเสริมสร้างพลังอำนาจ, การรับรู้ของครูผู้สอน

Abstract

The purposes of this research were (1) to study level of teacher empowerment by directors of government and private vocational colleges, (2) to compare mean scores of teacher empowerment of directors of government and private vocational colleges, and (3) to find relationship teacher empowerment sub-variables. The samples of this study included of teachers of government (311) and private (351) vocational colleges and the total was 662. Stratified and simple random sampling techniques were used. Teacher empowerment questionnaire was used for data collection. The questionnaires were permitted for used by Short และ Rinehart (1992) and had reliabilities of 0.92-0.93. The research results revealed as follows. (1) Teachers rated their teacher empowerment by directors of government and private vocational colleges at the high level. (2) Two sub-variables (self-efficacy and impact) of teacher empowerment by directors of government and private vocational colleges were significant differences ($p < 0.05$). Finally, (3) there were significant relationships between teacher empowerment sub-variables ($p < 0.05$).

Keywords: teacher empowerment, teachers' perceptions

บทนำ

การจัดการศึกษาวิชาชีพในประเทศไทยได้พัฒนาอย่างเป็นระบบมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2441 รัฐบาลได้เล็งเห็นความสำคัญของการจัดการอาชีวศึกษา มาตั้งแต่แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529) เป็นต้นมา ปัจจุบันแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ที่ได้กำหนดเป้าหมายของแผนฉบับนี้ คือจะผลักดันให้ประเทศไทยพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลาง ลดความยากจน และลดความเหลื่อมล้ำ นโยบายรัฐบาลในยุคปัจจุบันด้านการปฏิรูปการศึกษา เล็งเห็นถึงการพัฒนารูปแบบการ มนุษย์โดยเฉพาะกำลังคนสายวิชาชีพถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาศักยภาพของประเทศได้อย่างยั่งยืน ดังนั้นอาศัยอำนาจตาม ความในมาตรา 44 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย(ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2557 หัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติได้มีคำสั่ง ที่ 8/2559 เรื่อง การบริหารจัดการรวมสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาคีและภาคเอกชน (ราชกิจจานุเบกษา คำสั่ง คสช.ที่ 8/2559)

การเพิ่มศักยภาพครูโดยใช้แนวคิดการสร้างเสริมพลังอำนาจการทำงานในตนเองและแนวคิดการสร้างเสริมพลังอำนาจในการทำงานให้เกิดมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานซึ่งกันและกัน โดยมีผู้อำนวยการสถานศึกษา คอย กระตุ้นส่งเสริมสนับสนุน เอื้อประโยชน์ มีกระบวนการทำงานที่เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมและ มีการสร้างสรรค์คุณภาพของผลงานของ การทำงานในด้านความพึงพอใจ และความเชี่ยวชาญในการทำงาน (Tery, 1999: 4) การสร้างเสริมพลังอำนาจในการทำงานของครูจะ ก่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันและทำให้ครูมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา มีความพึงพอใจในงาน ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจใน การทำงาน อันส่งผลต่อคุณภาพของการจัดการเรียนการสอน บทบาทของครูผู้สอนโดยการให้การศึกษาที่มีคุณภาพแก่นักเรียน ตลอดจนช่วยเหลือนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความเจริญงอกงามในทุกๆด้านซึ่งเหตุการณ์เหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ ต้องอาศัยความสามารถของครูในการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับนักเรียนเป็นสำคัญ (กมลภพ แก้วศรี, 2559)

การศึกษาวิจัยเพื่อหาเหตุผลของการได้รับการสร้างเสริมพลังอำนาจในการทำงานของครูผู้สอน ผู้อำนวยการเป็นตัวละคร สำคัญในการสร้างเสริมพลังอำนาจให้กับครูเพื่อให้ครูทำหน้าที่อย่างเข้มแข็งจริงจัง มีพลังอำนาจในการทำงาน ครูต้องได้รับการ สนับสนุนทั้งปัจจัยและกระบวนการเพื่อให้สามารถจัดการเรียนการสอน ให้บรรลุจุดมุ่งหมายทั้งในด้านผู้เรียนและสถานศึกษา (Lee & Reigulte, 1994: 62) ดังนั้นเพื่อให้การจัดการศึกษาได้บรรลุตามเป้าหมายและเจตนารมณ์ ซึ่งหากผู้อำนวยการสถานศึกษาได้ใช้การสร้าง เสริมพลังอำนาจได้สำเร็จ ครูจะมีคุณลักษณะตามที่คาดหวัง (มนตรี จุฬาวัดนพล, 2543 : 38) ซึ่งประกอบไปด้วย คุณธรรม จริยธรรม วิญญาณความเป็นครู มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากความเป็นมาและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมี ความสนใจจะศึกษาการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูผู้สอนระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาคีและภาคเอกชน เพื่อเป็น ประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพของครูผู้สอน

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

ศึกษาการได้รับการสร้างเสริมพลังอำนาจในการทำงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาคีและภาคเอกชน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยที่มีผู้ศึกษาการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูผู้สอนในสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาคี และภาคเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร และจังหวัดในปริมณฑล เท่านั้น

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนจำนวน 4,036 คน จาก 102 สถานศึกษาที่เป็นสถานศึกษาอาชีวศึกษา ภาคีและภาคเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยกำหนดจำนวนตัวอย่างโดยใช้ ตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ได้จำนวนตัวอย่าง 311 ราย และสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาคเอกชน จำนวน 351 ราย แล้ว ทำการสุ่มตัวอย่างมีชั้นตอน (Stratified simple random sampling) โดยสุ่มสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาคีและภาคเอกชน แล้วจึง สุ่มครูผู้สอนในสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาคีและภาคเอกชน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและการได้รับการสร้างเสริมพลังอำนาจในการทำงานของครู(The Relationship between and empowerment at Vocational School in Thailand) แบ่งเป็น 2 ตอนคือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) และ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการได้รับการสร้างเสริมพลังอำนาจในการทำงานมีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's alpha reliability co-efficiency) เท่ากับ 0.91 แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ผู้วิจัยได้กำหนดการแปลผลของค่าเฉลี่ย ดังนี้

ตารางที่ 1 มาตราวัดและการแปลผลของค่าเฉลี่ย

ระดับ	ค่าเฉลี่ย	มาตราวัด	การแปลผล
5	4.50 – 5.00	มากที่สุด	มากที่สุด
4	3.50 – 4.49	มาก	มาก
3	2.50 – 3.49	ปานกลาง	ปานกลาง
2	1.50 – 2.49	น้อย	น้อย
1	1.00 – 1.49	น้อยที่สุด	น้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และสถิติ t เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม 4

ผลการวิจัย

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการได้รับการสร้างเสริมพลังอำนาจในการทำงานของครูผู้สอนโดยผู้อำนวยการสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐและภาคเอกชนตามการรับรู้ของครูผู้สอน

	วิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาครัฐ			วิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคเอกชน		
	M	SD	ระดับ	M	SD	ระดับ
การสร้างเสริมพลังอำนาจในการทำงานของครูผู้สอน						
1.การตัดสินใจ (Decision making)	3.96	.44	มาก	3.97	.34	มาก
2.การเจริญเติบโตทางวิชาชีพ (Professional growth)	4.04	.45	มาก	4.04	.43	มาก
3.สถานะการได้รับการยอมรับทางสังคม (Status)	4.04	.43	มาก	4.09	.40	มาก
4.ความมีประสิทธิภาพของตนเอง (Self-efficiency)	4.08	.46	มาก	4.05	.56	มาก
5.ความเป็นอิสระหรือความเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy)	4.03	.46	มาก	4.04	.47	มาก
6. ผลกระทบ (Impact)	4.02	.45	มาก	3.96	.46	มาก
	n=311			n=351		

ผลการวิจัยพบว่าครูผู้สอนในสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐเห็นว่าตนได้รับการสร้างเสริมพลังอำนาจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ความมีประสิทธิภาพของตนเอง (Self-efficiency) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 4.08 ส่วนการตัดสินใจ (Decision making) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 3.96 ส่วนครูผู้สอนในสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาคเอกชน เห็นว่าสถานะการได้รับการยอมรับทางสังคม (Status) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 4.09 ด้านผลกระทบ (Impact) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 3.96 ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการได้รับการสร้างเสริมพลังอำนาจในการทำงานเป็นไปในทางเดียวกัน ($SD = 0.34-0.56$)

การอภิปรายผลการวิจัย

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการได้รับการสร้างเสริมพลังอำนาจในการทำงานของครูผู้สอนโดยผู้อำนวยการสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐและภาคเอกชน ผลการวิจัยพบว่าครูผู้สอนในสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐ เห็นว่าตนได้รับการสร้างเสริมพลังอำนาจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ความมีประสิทธิภาพของตนเอง (Self-efficacy) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ 4.08 ครูผู้สอนรับรู้ว่าคุณสมบัติทักษะ มีความสามารถในการช่วยผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ มีความสามารถในการที่จะสร้างหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพสำหรับผู้เรียน สามารถเปลี่ยนแปลงวิธีการเรียนรู้ และมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ และความเป็นอิสระหรือความเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy) ครูที่มีต่อความเป็นอิสระในการที่จะตัดสินใจในสถานะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของโทมัสและเวลเฮาส์ (Thomas and Velthouse, 1997, p. 18-23) และสปรีเซอร์ (Spreizer, 1997) ที่ต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ความหมายของงานรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเอง สามารถตัดสินใจเองได้และรู้ว่าตนเองมีส่วนทำให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรได้ ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้จักคุณค่าของตนเอง เพิ่มสมรรถนะของตนเอง และเกิดความพึงพอใจในงานการให้ความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่ การสร้างทีมงาน การสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน การให้อิสระแก่ทีมงานในการปฏิบัติงาน การให้ข้อมูลสารสนเทศการสร้างความสัมพันธ์และค่านิยมร่วมกันและการสร้างระบบการติดต่อสื่อสาร ซึ่งสอดคล้องกับสก๊อตและเจฟเฟ้ (Scott & Jaffe, 1991, p. 20–30) ที่ได้กล่าวว่า การสร้างทีมงานสิ่งสำคัญประการหนึ่งของการเสริมพลังอำนาจในองค์กร เทคนิคที่จะส่งเสริมการทำงานเป็นทีม คือ การวางระบบการทำงานที่เอื้อต่อการประสานสัมพันธ์กัน การฝึกอบรมสร้างเครือข่ายในการทำงาน การกระตุ้นให้แรงจูงใจและสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็น และเมื่อเกิดทีมงานขึ้นแล้ว สิ่งทีทีมงานต้องการได้รับการแบ่งปันจากผู้บริหาร ก็คือ ความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วม ส่วนการตัดสินใจ (Decision making) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 3.96 อาจเป็นเพราะ ครูไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ครูขาดการคิดอย่างอิสระ ครูต้องทำตามกรอบที่ทางสถานศึกษามอบหมาย ส่วนครูผู้สอนในสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาคเอกชน เห็นว่าสถานะการได้รับการยอมรับทางสังคม (Status) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 4.09 สถานภาพในการทำงานของครูอาชีวศึกษาภาคเอกชนต้องได้รับการยอมรับในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชอร์ตและไรเนฮาร์ท (Short and Rinehart 1992: 951) ที่ว่าครูได้รับการยอมรับ ได้รับเกียรติ ได้รับการสนับสนุนจากผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในภาพลักษณ์ของความเป็นมืออาชีพ ด้านผลกระทบ (Impact) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 3.96 ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการได้รับการสร้างเสริมพลังอำนาจในการทำงานเป็นไปในทางเดียวกัน ($SD = 0.34-0.56$) ผลกระทบต่อครูในด้านต่างๆ มีความสำคัญกับการสร้างเสริมอำนาจในการทำงาน สิ่งที่สะท้อนจากตัวครู การที่ครูมีส่วนร่วมในการบริหารทำให้ครูได้มีโอกาสสะท้อนความคิดเห็นและสนองตอบนโยบายการบริหารด้วยความเข้าใจ (Blasé and Blasé 1994 : 44-50)

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษารับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้นำของอธิการบดีในมหาวิทยาลัยทั้งของรัฐบาลและมหาวิทยาลัยเอกชน
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการดำเนินงานปฏิรูประบบการทำงานของครูในวิทยาลัยอาชีวศึกษาทั้งของรัฐบาลและเอกชน
3. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษาทั้งของรัฐบาลและอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในต่างจังหวัด
4. ควรมีการศึกษารับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน และสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาของรัฐบาล

เอกสารอ้างอิง

- กมลภพ แก้วศรี. (2559, พฤษภาคม-สิงหาคม). การศึกษาองค์ประกอบของระบบการประเมินการสอนของครูตามแนวคิดการประเมินแบบร่วมมือรวมพลัง สำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*. 10(22): 40-46.
- แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ.2525-2529). จาก http://www.teacher.SSRU.ac.th/somdech_RU/file.php/1/1-2557/7.ppt
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564). จาก [http://www.moe.go.th/moe/th/moe/th/news/detail.php?Newsid=47194 & Key = New 20 \(in Thai\)](http://www.moe.go.th/moe/th/moe/th/news/detail.php?Newsid=47194 & Key = New 20 (in Thai))
- มนตรี จุฬาวัดทนทล. (2543). *นโยบายการผลิตและการพัฒนาครู สำนักงานปฏิรูปวิชาชีพครู.สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- มาตรา 44 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย(ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2557 หัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติคำสั่งที่ 8/2559 เรื่อง การบริหารจัดการรวมสถานศึกษาอาชีวศึกษาระดับมัธยมศึกษาและภาคเอกชน (ราชกิจจานุเบกษา คำสั่ง คสช.ที่ 8/2559)
- Bolman, L.G. & Deal, E. T. (2007). *Reframing Organizations: Artistry, Choice, and Leadership: Reframing Organization*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Lee;& Reigulte. (1994). *Empowerment Teacher: What successful Principles Do*. Thousand Oaks, California: Corwin Press. Lee, In-sook, and Charles M. Reigeluth. "Empowering Teachers for New Roles in a New Educational System." *Educational Technology* 34,1 (January 1994): 61-72.
- Scott, C.D.; & Jaffe, D.T. (1991). *Empowerment A practice guide for success*. California: Crisp publication.
- Short, P. M, & Rinehart, J. S. (1992). School Participant Empowerment Scale: Assessment Of Level Of Empowerment Within The School Environment. *Journal of Educational and Psychological Measurement*, 52, 951-960.
- Terry, P.M (1999). "Empowering Teachers As Leaders" *National FORUM Journals Retrieved Accessed 16 April 2013*. Blas
- Thomas, K.W.,& Velthouse, B.A. (1997). Cognitive Elements of Empowerment: An Interpretive Model of Intrinsic Task Motivation. *The Academy of Management Review*. 15(4): 666-681.

Translated Thai References

- Kaewsri, Kamonrapob. (2007). A Study of Components of An Instructional Assessment system according to A Collaborative Evaluation Approach for Private Vocational Institutes. *Journal of Thonburi University*. 10(22): 40-46. (in Thai)
- Montri, Chulavatnatol. (2543). Policy for Teacher Production and Development. Office of Professional Teacher Reform. Office of The Basic Education Commission. (in Thai)
- Section 44 Constitution of the Kingdom of Thailand, Buddhist Era 2557 (2007) (temporary). Command Document 8/2559 by Chief of National Council for Peace and Order (NCPO) on Education Administration and Management of Vocational Level both Government and Private Institutes.(Royal Thai Government Gazette, NCPO8/2559). (in Thai)
- The Fifth Education Development Plan (BE. 2525-2529)*. From http://www.teacher.SSRU.acth/somdech_RU/file.php/1/1-2557/7.ppt (in Thai)
- The Twelfth National Economic and Social Development Plan (BE. 2560-2564)*. From [http://www.moe.go.th/moe/th/moe/th/news/detail.php?Newsid=47194 & Key = New 20 \(in Thai\)](http://www.moe.go.th/moe/th/moe/th/news/detail.php?Newsid=47194 & Key = New 20 (in Thai))