

# ๓ กับ

การวิจัยในชั้นเรียน  
ตำแหน่งอาจารย์ 3



# ครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดภาคใต้

บุญเสริม กุศลกิจฉม



## ความน่า

### นับ

ตั้งแต่มีการจัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูหรือ ก.ค. ขึ้นมาเมื่อปีพ.ศ. 2523 มีฐานะเป็นกรม ทำหน้าที่บริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการครู ว่าด้วยการบรรจุ แต่งตั้งเลื่อนระดับและตำแหน่งซึ่งแสดงถึงความก้าวหน้าของข้าราชการครู ทั้งสายผู้บริหาร สายผู้สอน และสายศึกษานิเทศก์ โดยเฉพาะการเลื่อนระดับ และตำแหน่ง โดยการใช้ผลงานทางวิชาการ หรือการประเมินเข้าเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นนั้น พบว่าสายผู้บริหารโรงเรียนมีความเจริญก้าวหน้ามากที่สุด ทุกวันนี้มีตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ระดับ 8 ในโรงเรียนประถมศึกษาทุกกลุ่มโรงเรียนเลยก็ว่าได้ สายศึกษานิเทศก์ก้าวหน้าในระดับรองลงมา กลุ่มที่ล้าหลัง เจริญก้าวหน้าน้อยคือสายผู้สอน เมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณครูทั้งหมด จึงเป็นตัวเลขที่น่าตกใจอย่างยิ่งถ้าจะคิดว่าสำนักงานก.ค. ตั้งมาเป็นเวลา

สองทศวรรษมาแล้ว แต่ช่วยยกระดับตำแหน่งของครูสายผู้สอน ให้เป็นอาจารย์ 3 ประมาณ 5,000 กว่าคน หมายถึง ครูทุกกรมในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีจำนวนไม่น้อยกว่า 500,000 คน ในประมาณร้อยละ 1 เท่านั้นผู้สอนทุกคนต่างหวังความก้าวหน้าในสายงานของตน อยากมีความรู้ความเข้าใจ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาผลงานทางวิชาการอย่างมีระบบ ต้องการแก้ไขปัญหาด้านแนวการเรียนการสอนของตัวเอง แล้วนำผลงานนั้นมาใช้เลื่อนระดับตำแหน่งของตนภายหลัง

### ครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สปช.

ขอชี้ให้เห็นข้อมูล จำนวนครูสายผู้สอน ของสังกัด สปช. ทั่วประเทศ ปีพ.ศ. 2542 จำแนกตามตำแหน่งได้ดังนี้

ครู 1	จำนวน	120 คน	คิดเป็นร้อยละ	0.04
ครู 2	จำนวน	331 คน	คิดเป็นร้อยละ	0.11
อาจารย์ 1	จำนวน	53,201 คน	คิดเป็นร้อยละ	16.97
อาจารย์ 2	จำนวน	258,285 คน	คิดเป็นร้อยละ	82.39
อาจารย์ 3	จำนวน	1,538 คน	คิดเป็นร้อยละ	0.49
		จำนวนครูสายผู้สอนทั้งสิ้น	313,475 คน	

ข้าราชการครูสายผู้สอนสังกัด สปช. ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 1 ระดับ 3-5 คิดเป็นร้อยละ 16.97 ปริมาณครูที่มากที่สุดคือตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6-7 คิดเป็นร้อยละ 82.39 คิดเป็นจำนวนทั้งสิ้น 258,285 เนื่องจากสมัยที่นายสุวิช รังสิตพล ดำรงตำแหน่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศใช้กฎ ก.ค. ฉบับหนึ่ง เปิดทางให้ครูเลื่อนตำแหน่งเป็นระดับ 7 ได้โดยไม่ต้องส่งผลงานทางวิชาการ รำนำจําหน่ายขีดระดับบนบำนาญชราภาพ ผลผลิตดีไม่ทันกับความต้องการของครู ครูจำนวนเรือนแสนได้รับอานิสงส์จากกฎ ก.ค. ฉบับดังกล่าว ได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นทันที ทั้งนี้รวมครูสายผู้สอนทุกกรม ไม่เฉพาะสังกัด สปช. เท่านั้น จึงทำให้ข้าราชการครูส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่ง อาจารย์ 2 ระดับ 7 เฉพาะสังกัด สปช. ปีพ.ศ. 2542 จำนวน 258,285 คน เปรียบเทียบกับอาจารย์ 3 ระดับ 7-8 มีเพียง 1,538 คน คิดเป็นร้อยละ 0.49 ประมาณครึ่งคนเท่านั้นเอง ตัวเลขในปี พ.ศ. 2544 คงแตกต่างไม่มากนัก

### ตำแหน่งอาจารย์ 3 ของ สปจ. ภาคใต้

ดังกล่าวแล้ว ผู้ที่จะเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ได้ ต้องเสนอผลงานทางวิชาการ ส่วนใหญ่เป็นรูปแบบของการวิจัยในชั้นเรียนเสนอต่อ ก.ค. ต่อมาได้มอบอำนาจให้กรมสังกัดผู้ประเมิน ตรวจสอบผลงานทางวิชาการ ยกเว้นตำแหน่งระดับ 9 สำนักงาน ก.ค. ยังทำหน้าที่ประเมินและตรวจสอบผลงาน ปีการศึกษา 2544 ผู้เขียนได้สอบถามข้อมูลไปยังฝ่ายเจ้าหน้าที่ของสปจ.ต่าง ๆ ทั่วจังหวัดภาคใต้จำนวนครูสายผู้สอน ที่เป็นอาจารย์ 3 เปรียบเทียบกับจำนวนครูทั้งหมด เรียงลำดับจากจังหวัดที่มีปริมาณคิดเป็นร้อยละสูงสุดไปหาต่ำสุด ดังนี้

## ตารางเรียงลำดับจากจังหวัดที่มีปริมาณคิดเป็นร้อยละสูงสุดไปหาต่ำสุดดังนี้

จังหวัด	จำนวนครูสายผู้สอนทั้งสิ้น	จำนวนอาจารย์ 3	คิดเป็นร้อยละ
1. สงขลา	6,266	39	0.62
2. ภูเก็ต	960	5	0.52
3. สตูล	1,836	9	0.49
4. นครศรีธรรมราช	10,205	48	0.47
5. สุราษฎร์ธานี	4,929	21	0.42
6. พัทลุง	3,129	12	0.38
7. ยะลา	2,451	9	0.37
8. พังงา	1,714	6	0.35
9. ชุมพร	2,689	6	0.22
10. ระนอง	927	2	0.21
11. ปัตตานี	3,700	7	0.19
12. ตรัง	3,339	6	0.18
13. นราธิวาส	4,349	5	0.11
14. กระบี่	2,358	2	0.08

จะเห็นได้ว่าจำนวนครูสายผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สปจ. ภาคใต้ จำนวน 48,897 คน มีอาจารย์ 3 เพียง 177 คน คิดเป็นร้อยละ 0.36 เท่านั้น แต่เป็นที่น่ายินดี ที่มีครูสายผู้สอนดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ระดับ 9 เทียบเท่ารองศาสตราจารย์ เพียง 1 คน คือ นายชาติรี สำราญ จากสังกัดสปจ.ยะลา จังหวัดที่มีตำแหน่งอาจารย์ 3 มากที่สุดคือ สงขลา จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 0.62 รองลงไปคือ ภูเก็ต คิดเป็นร้อยละ 0.52 สตูลมากเป็นอันดับ 3 คิดเป็นร้อยละ 0.49 จังหวัดที่มีร้อยละของอาจารย์ ระดับ 3 น้อยที่สุด คือกระบี่ คิดเป็นร้อยละ 0.08 นราธิวาส คิดเป็นร้อยละ 0.11 และตรังคิดเป็นร้อยละ 0.18

### วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา

ฐานะที่ผู้เขียนมีประสบการณ์เป็นผู้ตรวจ กลั่นกรอง และเป็นที่ปรึกษาในการพัฒนาผลงานทางวิชาการของครูสายผู้สอนเฉพาะที่จังหวัดสตูล และศึกษาจากรายงานผลของสำนักงานก.ค. พบว่าสาเหตุที่ข้าราชการครูสายผู้สอน ไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาผลงานทางวิชาการ เกิดจากสภาพปัญหา-ข้อจำกัดดังต่อไปนี้



1. **ครูขาดทักษะไม่เข้าใจ** กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน เนื่องจากรูปแบบการพัฒนางาน ทางวิชาการ เป็นกระบวนการแก้ไขปัญหายังเป็นระบบ ลักษณะการวิจัยในชั้นเรียน ต้องวิเคราะห์ตัวชี้ปัญหาออกมาให้ชัดเจน ค้นหาตัวชี้ปัญหาที่เหมาะสมมาใช้ คิดค้นรูปแบบการทดลองต้องทำให้เป็นมาตรฐาน เชื่อถือได้ มีการเก็บข้อมูลไว้เป็นระยะ นำไปสู่การรายงานผล และต้องแก้ไขปัญหเพิ่มเติมให้ลุล่วงไปได้ จึงถือว่าประสบความสำเร็จ ในการพัฒนางานทางวิชาการกล่าวได้ว่าครูโรงเรียนประถมศึกษาขาดทักษะและไม่เข้าใจกระบวนการพัฒนางานตลอดแนว ไม่ทราบว่าจะเริ่มต้นอย่างไรดำเนินการ วิเคราะห์แล้วสรุปออกมาเป็นรายงานได้ อย่างเป็นสาเหตุของความล้มเหลวในการพัฒนางานข้อแรก

2. **ครูขาดพี่เลี้ยงที่ปรึกษา** ธรรมดา นักมวยนักกีฬาต้องมีโค้ช (coach) คอยดูแลฝึกสอนด้านเทคนิค วิธีการให้จับไต ครูที่ต้องการพัฒนางานทางวิชาการก็ต้องมีที่ปรึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนางานมาแล้ว คอยชี้แนะแนวทางให้ ต้องคอยเป็นที่เลี้ยงตลอดเวลา เริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์ปัญหา การคิดค้นนวัตกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะแบบฝึก บทเรียนสำเร็จรูป หนังสือเสริมประสบการณ์ ชุดการสอนแผนการสอนสื่อต่าง ๆ การออกแบบการทดลองค้นคว้าการหาประสิทธิภาพเครื่องมือ แบบทดสอบ การเก็บรวบรวมข้อมูล การนำเสนอ และรายงาน ล้วนต้องมีผู้คอยแนะนำอย่างใกล้ชิด ครูพึ่งพาผู้บริหารโรงเรียนไม่ค่อยได้ ศึกษานิเทศก์ที่เชี่ยวชาญเฉพาะทาง ก็มีจำกัด โรงเรียนตั้งอยู่ห่างไกล หาผู้เชี่ยวชาญได้ค่อนข้างยาก การพัฒนางานทางวิชาการจึงกลายเป็นยาขมสำหรับครูไปในที่สุด

3. **ขาดแคลนแหล่งค้นคว้า หนังสืออ้างอิง** แนนอนที่สุดในการวิจัยในชั้นเรียน การออกแบบการทดลอง การคิดค้นนวัตกรรมต้องอาศัยหลักการแนวคิดทฤษฎีมาเป็นพื้นฐานรองรับ ครูต้องใช้เวลาในการศึกษาค้นคว้าจากแหล่งเรียนรู้ ใช้ตำราเอกสารงานวิจัยมาสนับสนุนช่วยให้ครูเกิดแนวคิด แลกเปลี่ยนยกระดับเป็นครูมืออาชีพได้ ต้องศึกษามากอ่านมาก สังเคราะห์ขึ้นเป็นองค์ความรู้ ออกรูปแบบนวัตกรรมของตนเองได้ ในที่สุด ปัญหาคือว่า ครูจะหาแหล่งความรู้มาจากที่ใด มุ่งงานวิจัยให้ศึกษาบ้างหรือไม่ อย่าลืมนึกว่าครูโรงเรียนประถมศึกษาตั้งอยู่ในทุกตำบล หมู่บ้าน บางห้องที่ก็อยู่ทุรกันดารห่างไกล อย่าไปพูดถึงแหล่งค้นคว้าอ้างอิงกันเลย หนังสือพิมพ์รายวันก็แทบไม่มีให้อ่านก็เป็นสาเหตุของความล้มเหลวในการพัฒนางานที่ชัดเจนหัวข้อหนึ่ง

4. **ครูปฏิบัติหน้าที่นอกเหนือจากการสอน** ครูสังกัดสพข.ต้องปฏิบัติงานนอกเหนือจากหน้าที่การสอนของตน เนื่องจากขาดแคลนบุคลากร อัตราครูต่ำกว่าเกณฑ์กำหนด ต้องรับผิดชอบงานอื่น ๆ เช่น งานธุรการ งานการเงินและพัสดุ การจัดหาอาหารกลางวันเลี้ยงเด็ก งานสัมพันธ์กับชุมชนและงานโครงการพิเศษที่สพข.และสพจ. สั่งการลงไปให้ถือปฏิบัติเป็นทั้งนโยบายและเร่งด่วน ครูไม่คิดพัฒนางานในหน้าที่ โดยเฉพาะการเรียนการสอนในห้องเรียน

5. **ผู้บริหารไม่ค่อยให้การสนับสนุน** อาจเป็นเพราะผู้บริหารเองไม่มีความรู้เรื่อง การวิจัย ออกแบบการทดลองไม่ได้ แนะนำครูไม่เป็น จึงดูเหมือนไม่ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือครูยิ่งระดับอำเภอจังหวัด แทบกล่าวได้ว่าไม่ค่อยมีการหยิบยกเรื่องนี้มาถกอภิปรายนำไปสู่แนวปฏิบัติเป็นโครงการช่วยเหลือครูอย่างจริงจัง เป็นรูปแบบ ปล่อยให้ครูว่าเหวออ้างอ้างไร้ที่พึ่งพึ่งตลอดมา

6. **ครูด้อยทักษะด้านการเขียน** รายงานและนำเสนอ นับเป็นอุปสรรคสำคัญ

อีกประการหนึ่งเนื่องจากครูต้องเก็บรวบรวมข้อมูลไว้เป็นหลักแหล่งต้องเขียนเป็นรูปแบบรายงานแบบครบเรื่องนำเสนอผลการทดลองเป็นตอน ๆ ตามรูปแบบรายงานพิถิปิถันในการใช้ภาษา ครูส่วนใหญ่ขาดทักษะด้านการใช้ภาษา โดยเฉพาะการเขียน ทำให้ครูไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาผลงานทางวิชาการ

7. ก.ค.กำหนดเกณฑ์มาตรฐานผลงานไว้ค่อนข้างสูง ผู้ตรวจผลงานทางวิชาการประกอบด้วยกลุ่มบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ แต่ละวิชามีเกณฑ์สูงต่ำไม่เท่ากัน บางวิชาผ่านได้ง่าย แต่บางวิชาผลงานผ่านยาก ขึ้นกับดุลพินิจของผู้ตรวจมักกำหนดมาตรฐานไว้ไม่เหมือนกัน จึงปรากฏว่าผู้ที่ส่งผลงานไปแล้ว ผู้ตรวจผลงานทางวิชาการให้ตกไม่ผ่านเกณฑ์เป็นจำนวนมาก บางรายผู้ตรวจสั่งให้แก้ไขข้อบกพร่องจำนวน 5 ประเด็น เจ้าของผลงานแก้ไขข้อบกพร่องทั้ง 5 ประเด็นครบถ้วนส่งผลงานกลับไปใหม่ ผู้ตรวจยังให้ตกอีก ข้ออ้างคือพบข้อบกพร่องประเด็นใหม่เพิ่มขึ้นภายหลัง นับเป็นเรื่องแปลกทำไมไม่ชี้ข้อบกพร่องให้ครบถ้วน เสียตั้งแต่แรกผู้ตรวจผลงานสั่งให้แก้ไขปรับปรุงผลงานแก้ไขแล้วยังไม่ผ่านเพราะผู้ตรวจผลงานพบข้อบกพร่องอื่น ๆ ภายหลัง

8. ขาดแคลนผลงานตัวอย่าง ครูไม่ค่อยได้พบเห็นผลงานตัวอย่างของผู้ที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาผลงานหรือทำวิจัยในชั้นเรียนมาแล้วทำให้ครูขาดแรงจูงใจ ที่สำคัญยิ่งถ้ามีรูปแบบกระบวนการพัฒนางานให้ครูเห็นเรียนรู้ปรับปรุงรูปแบบมาเป็นของตัวเองก็จะยิ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง

## การปฏิรูปการเรียนรู้ตามแนวพรบ.การศึกษาใหม่

ตามแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 เน้นการพัฒนาตัวผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ ครูต้องจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในตัวเด็ก คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลให้แต่ละคนเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ ดังนั้นครูยุคปฏิรูปการเรียนรู้ต้องเป็นครู "มืออาชีพ" สามารถออกแบบการเรียนที่เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคน ให้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน ครูมืออาชีพสามารถใช้กระบวนการวิจัยเป็นเครื่องมือในการพัฒนางาน แก้ปัญหาด้านการเรียน การสอนได้ ต้องคิดค้นนวัตกรรมแบบต่าง ๆ มาใช้ในการพัฒนางาน เมื่อสามารถแก้ไขปัญหาได้แล้วก็นำผลงานนั้นมาใช้ในการเลื่อนระดับ ตำแหน่งของตนก้าวไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพอย่างเต็มภาคภูมิ

แน่นอนที่สุดภายในวันที่ 20 สิงหาคม 2545 จะมีการปฏิรูปโครงสร้างการบริหารงานบุคคลกันใหม่ สายผู้สอนต้องมีใบประกอบวิชาชีพตำแหน่งระดับเดิมของครูถูกยกเลิกกำหนดระดับขึ้นใหม่เป็นครูปฏิบัติการ ครูชำนาญการ ครูเชี่ยวชาญ และครูทรงคุณวุฒิ แต่ก่อนจะถึงระยะเวลาที่กำหนดครูสายผู้สอน ยังสามารถส่งผลงานทางวิชาการ



แบบเดิมได้ แต่เมื่อเข้าสู่ระบบใหม่แล้ว คาดว่าบรรดาอาจารย์ระดับ 2 ระดับ 7 อาจารย์ระดับ 1 ทั้งหมดจะถึงปรับเข้าสู่ระดับครูปฏิบัติการ ส่วนอาจารย์ 3 คงถูกปรับเข้าสู่แท่งเงินเดือน ครูชำนาญการ ครูเชี่ยวชาญ ครูที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ก่อนวันที่ 20 สิงหาคม 2545 จึงไม่เปรียบเทียบประจำตำแหน่งคงมีอยู่เช่นเดิม

### ช่วยครูในช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อ

ก่อนถึงวันที่ 20 สิงหาคม 2545 ครูสายผู้สอนที่มีความพร้อมน่าจะตื่นตัวในการพัฒนาผลงานทางวิชาการและปรับส่งแบบคำขอเลื่อนตำแหน่งพร้อมผลงานทางวิชาการไปยังสพช.ไว้ก่อนก็เป็นเรื่องส่วนตัวของครูผู้สอนที่ต้องกระตือรือร้นฉับไวทันต่อเหตุการณ์ ทางสำนักงานกค.เองก็ไม่ได้นิ่งนอนใจในเรื่องนี้จัดประชุมชี้แจงผู้ตรวจสอบกลับกรองผลงานทางวิชาการระดับจังหวัดให้ดูแลช่วยเหลือครูเป็นการเร่งด่วน กรมเข้าสังกัดเองไม่ว่าสพช. กรมสามัญศึกษาที่ดำเนินการอยู่อย่างต่อเนื่อง สถาบันที่ผลิตครู เช่น สถาบันราชภัฏมหาวิทยาลัย ควรมีบทบาทช่วยเหลือครูผู้สอนทำนอง “ร่วมด้วยช่วยกัน” จัดประชุมสัมมนาให้ความรู้สำหรับครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนเป็นที่ปรึกษาผู้ที่ทรงคุณวุฒิให้แก่ครูโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดที่สถาบันราชภัฏตั้งอยู่ เชื่อมมั่นว่าถ้าครูมีที่เลี้ยง มีแหล่งศึกษาค้นคว้าหาความรู้ก็จะเป็นหนทางหนึ่งที่พัฒนางานได้สำเร็จพร้อมเข้าสู่ความเป็นครูมืออาชีพในอนาคต

### บทสรุป

ตามพรบ.การศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 ตั้งความคาดหวังไว้กับครูให้สามารถดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน ออกแบบการทดลอง คิดนวัตกรรมมาใช้เพื่อการแก้ปัญหาด้านการเรียน การ

สอนอย่างมีประสิทธิภาพก้าวสู่ความเป็นครูมืออาชีพ แต่จากข้อมูล ปี พ.ศ. 2544 พบว่า ครูสังกัดสพช.ต่าง ๆ ของ 14 จังหวัดภาคใต้จำนวน 48,897 คน มีผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 เพียง 177คน คิดเป็นร้อยละ 0.36 ยังไม่ถึงครึ่งคนเสียด้วยซ้ำ ครูเหล่านี้ประสบความสำเร็จในการออกแบบการวิจัยในชั้นเรียนมาแล้ว สำนักงานก.ค.อนุมัติให้เป็นอาจารย์ 3 ได้ ต่อไปก็จะเข้าสู่ตำแหน่งครูชำนาญการ ครูเชี่ยวชาญตามโครงสร้างใหม่หลังจากวันที่ 20 สิงหาคม 2545 จึงยังมองไม่เห็นทางว่าเราจะช่วยเหลือครูส่วนใหญ่ซึ่งขาดความรู้ด้านการวิจัยในชั้นเรียน ทั้งไม่สามารถออกแบบการสอนที่มีประสิทธิภาพให้ยกระดับตัวเองเป็นครูชำนาญการ ครูเชี่ยวชาญขึ้นมาได้อย่างไร มันเป็นงานใหญ่ท้าทายผู้มีส่วนรับผิดชอบหลายฝ่ายไม่ว่ากรมเจ้าสังกัดสถาบันผลิตครูและหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

บุคคลใดหน่วยงานไหนที่มีแนวคิดและรูปแบบที่ดีมีประสิทธิภาพในการพัฒนาวิชาชีพครูขอได้ช่วยเหลือแนะให้ด้วยเถิด จะยังเกิดประโยชน์ต่อการศึกษาของชาติตลอดไป

### หนังสืออ้างอิง

1. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. **บันทึกปี พ.ศ. 2543.** กรุงเทพมหานคร, 2543.
2. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. **20 ปี สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ** กรุงเทพมหานคร .โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว 2544
3. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู **วารสารข้าราชการครู ฉบับที่ 3** กุมภาพันธ์- มีนาคม 2541 กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว 2541.