

สมรรถนะแห่งตน : การพัฒนาตนเองของบุคลากรการศึกษาที่ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในทศวรรษที่ 21
Self Competency : Self Development of Education Personnel on
Translations Change in Decade, 21

พรชัย เจดามาน¹

บทคัดย่อ

สมรรถนะแห่งตน: การพัฒนาตนเองของบุคลากรการศึกษาที่ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงยุคทศวรรษที่21 ในบทความนี้ได้มุ่งวิเคราะห์ถึงแนวทางการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาเอกสารและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วมกับผู้บริหารทางการศึกษา การวิเคราะห์ผลใช้แนวทางวิเคราะห์ คือ การลดทอนข้อมูล การจัดระบบข้อมูลและการตีความนำไปสู่บทสรุป

การพัฒนาตนเองให้เกิดสมรรถนะแห่งตน คือการเปิดใจกว้างและมุ่งมั่น การตระหนักพัฒนาและการเรียนรู้เพื่อรับสิ่งใหม่ที่แตกต่างจากประสบการณ์ความรู้ที่มีอยู่นำมาพิจารณาถึงความสอดคล้องและเหมาะสม มีการคิดเชิงระบบในองค์ความรู้ใหม่ที่เกิดดุลยภาพทั้งด้านคุณลักษณะความรู้ ทักษะ ลักษณะเฉพาะตัว พฤติกรรมและจิตสำนึกสู่ภาวะผู้นำ คือ ภูมิรู้ ภูมิทำและภูมินาม

คำสำคัญ : สมรรถนะแห่งตน การพัฒนาตนเองในทศวรรษที่ 21

Abstracts.

Self competency: self development of education personnel on translations change in decade, 21. That to analysis of the way on self development of the education personnel have to competencies and efficiency of works action, from to studies of the documentary and participatory action that learning with the education administration. The data analysis on data reduction, data organization, interpretation to conclusion.

: On self development have to the self competency that were to as; the open-minding and fascinate, development consciousness and learning for take to the different innovation from knowledge experience that exists take to consider the accordance and appropriate, thinking systems to new knowledge of the equilibrium were as; knowledge's character, skill, attribute, behavior and public mind towards leadership of; knowledge's, Morris's, character's.

Key Words : Self Competency, Self Development in decade, 21.

¹ รองศาสตราจารย์ (พิเศษ), Ph.D. in Human Resource Development, นักวิชาการ, อาจารย์พิเศษ, ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ

บทนำ

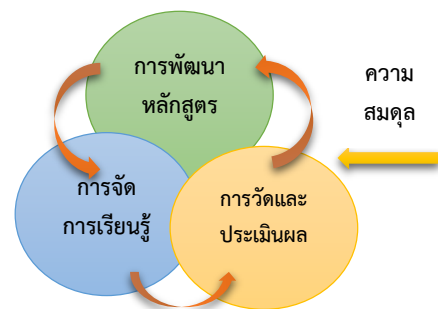
การศึกษาที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ในฐานะที่เป็นกระบวนการหนึ่งที่มีบทบาทโดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพเหมาะสม และมีคุณสมบัติสอดคล้องกับความต้องการในการใช้กำลังของประเทศ การศึกษาจึงหมายถึงการเจริญงอกงาม เพราะการศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาบุคคลให้มีความเจริญงอกงาม คือ สติปัญญา อารมณ์และสังคม ถ้าประเทศใดประชากรมีการศึกษาสูง ประเทศนั้นก็จะมีกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ

การปฏิรูปของการจัดการศึกษา มีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จของการพัฒนาในลักษณะองค์รวมและเปลี่ยนแปลงระบบบริหารแบบเดิมไปสู่รูปแบบการบริหารจัดการแนวใหม่ที่มุ่งเน้นการบริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทำให้องค์กรทางการศึกษาต้องกำหนดยุทธศาสตร์การทำงานและตัวชี้วัดของความสำเร็จปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานในรูปแบบบูรณาการเพื่อผลักดันยุทธศาสตร์ให้เกิดผล รวมถึงพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ทรงความรู้อย่างมีศักยภาพ ตลอดจนสร้างความสมดุลในระบบการศึกษาโดยภาคีทักษะแห่งทศวรรษที่ 21 เพื่อการเรียนรู้ ได้แก่ 1) ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมในด้านความคิดสร้างสรรค์ การคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ไขปัญหา การสื่อสารและการร่วมมือทำงาน 2) ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยีที่ต้องมีความรู้พื้นฐานด้านสารสนเทศ ด้านสื่อและทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 3) ทักษะชีวิตและการทำงานในเรื่องความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว ความคิดริเริ่มและการขึ้นนำตนเอง ทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม ความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ

“สมรรถนะ” ถูกนำมาใช้ในปี ค.ศ. 1975 โดย David McClelland ได้ทดลองจากการเลือกคนมากลุ่มหนึ่งและให้ทำงานชิ้นหนึ่งที่เหมือนกันแล้วจึงแยกคนที่มีผลงานโดดเด่นออกมาเพื่อทำการศึกษาว่าคุณลักษณะอะไรที่ทำให้คนกลุ่มนี้มีผลงานโดดเด่นกว่าคนกลุ่มอื่น ดังนั้นการพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะและคุณภาพของบุคลากรทางการศึกษา เป็นยุทธศาสตร์ที่มุ่งพัฒนาบุคลากรให้คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็นและมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีวิถีคิดอย่างมีเหตุผล มีคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบวินัย ซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบต่อส่วนรวม สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศและภูมิปัญญาท้องถิ่น มาผสมผสานให้เกิดความสมดุล ยกกระดับคุณภาพชีวิตในการกำหนดทิศทางการพัฒนาสู่ศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้อย่างยั่งยืน

การศึกษาในทศวรรษที่ 21

การปฏิรูปทางการศึกษาในทศวรรษที่ 21 มีการกำหนดแนวทางการศึกษาแบบบูรณาการเป็น “สามห่วงโซ่คุณภาพ” ที่มีการขับเคลื่อน โดยจุดเน้นเพื่อการพัฒนาคุณภาพเป็นหลักสำคัญ ในองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ



ห่วงโซ่ที่ 1 การพัฒนาหลักสูตร (Course Development)

ห่วงโซ่ที่ 2 การจัดการเรียนรู้ (Learning Management)

ห่วงโซ่ที่ 3 การวัดผลและประเมินผลทางการเรียนรู้ (Measurement & Evaluation)

เป็นแนวทางสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพของการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาและผู้เรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่เป็นกลไกการผลักดันและขับเคลื่อนให้การศึกษาประสบผลสำเร็จสามารถหลอมรวมคุณภาพผ่านกิจกรรมการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งมีความสำคัญต่อการปฏิรูปในกระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ ของหน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนต้องดำเนินการเพื่อยกระดับการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ

1. การจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

2. การฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหา

3. การจัดการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น และรักการอ่าน เกิดการใฝ่รู้ ใฝ่เรียนอย่างต่อเนื่อง

4. การจัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วนและสมดุล ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์

5. การสนับสนุนให้สามารถจัดบรรยากาศ และสื่อการเรียนรู้ที่อำนวยความสะดวกเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้สามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ จากสื่อและแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ

6. การจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาและทุกสถานที่และมีการประสานความร่วมมือจากทุกส่วนฝ่ายในการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

การพัฒนาตนเองเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลง

การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง

เป็นไปอย่างสลับซับซ้อน จึงทำให้องค์กรหรือหน่วยงานทางการศึกษาที่สามารถช่วงชิงความได้เปรียบทางด้านการจัดการศึกษา มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จได้ดีกว่า โดยปัจจัยแห่งความสำเร็จที่ได้มาเกิดจากความรวดเร็ว (Speed) ในการตอบสนองความต้องการและการมีนวัตกรรม (Innovation) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) การมีบุคลากรที่มีทักษะในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ โดยในสภาพการณ์ของสังคมที่ความรู้เป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไปตลอด และเป็นสิ่งจำเป็นของการเรียนรู้เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับหน้าที่การงานและชีวิต แต่สิ่งหนึ่งที่มีการเปลี่ยนแปลงนำพ่วงติดมาด้วยคือ สัญญาณที่บ่งชี้ให้บุคลากรทางการศึกษาเร่งปรับตัวพัฒนาสู่การเตรียมความพร้อมเพื่อก้าวทันรับมือกับการเปลี่ยนแปลง อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่

1. การปรับใจ ต้องเตรียมตัวให้พร้อมสำหรับความไม่มั่นคงในอาชีพ บุคลากรควรเตรียมพร้อมสำหรับการออกจากงาน การโยกย้าย การเปลี่ยนตำแหน่ง การทำงานโดยมีเป้าหมายผลงานเป็นหลักสำคัญ

2. การปรับตัว การทำงานยุคใหม่ต้องการความรู้ ความสามารถที่แตกต่างกันไปจากเดิม คือ ต้องมีความรู้และทักษะด้านคอมพิวเตอร์ ภาษาต่างประเทศ เทคโนโลยีด้านโทรคมนาคม ข่าวสารและอิเล็กทรอนิกส์ รวมทั้งการพัฒนาบุคลิกภาพ และความสามารถในการสื่อสาร ความมีมนุษยสัมพันธ์และความเป็นผู้นำ ตลอดจนการติดตามวิทยาการ ความเป็นผู้นำ การติดตามวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ทันสมัยเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบอยู่ในลักษณะการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

3. ปรับทัศนคติ เช่น จำเป็นต้องเปลี่ยนความคิดที่ว่าการทำงานราชการเป็นงานมั่นคงข้าราชการคือคนที่มีพื้นฐานอำนาจรัฐสนับสนุน

การมีตำแหน่งหน้าที่เจริญก้าวหน้าในงานเป็นเป้าหมายของอนาคตของข้าราชการ หรือความคิดเรื่องการทำงานในสำนักงานโดยมีเวลา กำหนดที่แน่นอน และมีสถานที่ทำงานที่แน่นอน

การเตรียมตัวเพื่อให้เกิดความพร้อมที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่ดีที่สุดวิธีหนึ่งก็คือ การพัฒนาตนเอง (Self-Development) อย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีลักษณะเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ การพัฒนาตนเอง (Self Development) หรือ การปรับปรุงตน (Self Improvement) การบริหารตน (Self Management) การปรับตน (Self Modification) คือ การเปลี่ยนแปลงตนเองให้เหมาะสมเพื่อสนองความต้องการและเป้าหมายของตนเองหรือสอดคล้องกับความคิดหวังความต้องการของสังคม เป็นการพัฒนาศักยภาพของตนด้วยตนเองให้ดีขึ้นทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม เพื่อให้เป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพต่อสังคมและเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น รวมถึง การดำรงชีวิตเพื่อความสงบสุขของตนและทำให้สามารถดำเนินกิจกรรม แสดงพฤติกรรม เพื่อสนองความต้องการ แรงจูงใจหรือเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีแนวคิดพื้นฐานที่สำคัญ ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จ ได้แก่

1. มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพที่มีคุณค่าอยู่ในตัวเอง ทำให้สามารถฝึกหัดและพัฒนาตนได้ในเกือบทุกเรื่อง

2. ไม่มีบุคคลใดที่มีความสมบูรณ์พร้อมทุกด้าน จนไม่จำเป็นต้องพัฒนาในเรื่องใด ๆ อีก

3. แม้บุคคลจะเป็นผู้ที่รู้จักตนเองได้ดีที่สุด แต่ก็ไม่สามารถปรับเปลี่ยนตนเองได้ในบางเรื่อง ยังต้องอาศัยความช่วยเหลือจากผู้อื่นในการพัฒนาตน การควบคุมความคิด ความรู้สึกและการกระทำของตนเอง มีความสำคัญเท่ากับการควบคุมสิ่งแวดล้อมภายนอก

4. อุปสรรคสำคัญของการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง คือการคิดและติดยึด ที่ไม่ยอมปรับเปลี่ยนวิธีคิดและการกระทำ จึงไม่ยอมสร้างนิสัยใหม่ หรือ ฝึกทักษะใหม่ที่เป็นต่อตนเอง

5. การปรับปรุงตนเองและพัฒนา สามารถดำเนินการได้ตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง เมื่อพบปัญหาหรือข้อบกพร่องเกี่ยวกับตนเอง

ความสำคัญของการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการศึกษา ล้วนต้องการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์หรืออย่างน้อยก็ต้องการมีชีวิตที่เป็นสุขในสังคม ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและความต้องการของตนเอง พัฒนาตนเองได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

1. การเตรียมตัวให้พร้อมในด้านต่าง ๆ เพื่อรับกับสถานการณ์ทั้งหลายได้ด้วยความรู้สึที่ดีต่อตนเอง

2. การปรับปรุงสิ่งที่บกพร่องและพัฒนาพฤติกรรมให้เหมาะสม ขจัดคุณลักษณะที่ไม่ต้องการออกจากตัวเอง และเสริมสร้างคุณลักษณะที่สังคมต้องการและเป็นการวางแนวทางให้ตนเองสามารถพัฒนาไปสู่เป้าหมายในชีวิตได้อย่างมั่นใจ

3. ส่งเสริมคุณค่าแห่งตนให้สูงขึ้นและมีความเข้าใจตนเอง สามารถทำหน้าที่ตามบทบาทของตนได้เต็มศักยภาพ

4. เนื่องจากบุคคลย่อมต้องเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กัน การพัฒนาในบุคคลหนึ่งย่อมส่งผลต่อบุคคลอื่น การปรับปรุงพัฒนาตนเอง จึงเป็นการเตรียมตนให้เป็นสิ่งแวดล้อมที่ดีของผู้อื่น ทั้งในระดับครอบครัวชุมชน สังคมเพื่อนร่วมงานที่สามารถเป็นแบบอย่าง หรือสามารถอ้างอิงให้เกิดการพัฒนาในผู้อื่น ที่เป็นประโยชน์ ร่วมกันทั้งชีวิตส่วนตัวและการทำงาน รวมถึงการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในสถานศึกษา ที่จะส่งผลให้มีความเข้มแข็งและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

5. การที่บุคลากรได้พัฒนาและปรับปรุง

ตนเองให้ทันต่อพัฒนาการของรูปแบบการทำงานหรือเทคโนโลยี รูปแบบเทคนิควิธีหรือวิธีคิดเทคนิคใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพของผลผลิต ทำให้สถานศึกษา หรือองค์กรนั้น ๆ สามารถแข่งขันในเชิงคุณภาพและประสิทธิภาพได้สูงขึ้น ส่งผลให้เกิดความมั่นคงและคุณค่าอย่างเข้มแข็ง

บทสรุป

สมรรถนะแห่งตน หรือขีดระดับความสามารถ (Functional Competency) ของบุคลากรทางการศึกษา ในการพัฒนาตนเอง เป็นความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษาในคุณลักษณะด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ลักษณะเฉพาะตัว (Attribute) พฤติกรรม (Behavior) ประกอบกัน ทำให้สามารถปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่างๆ ตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบที่เกิดผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่ได้วางไว้ โดยสิ่งจำเป็นของบุคลากรทางการศึกษาในทศวรรษที่ 21 ควรมีสมรรถนะที่พึงมีและพึงปฏิบัติมาเป็นพื้นฐาน (Competency base) ในการพัฒนาตนเอง ทั้งด้านการฝึกอบรมและพัฒนา กอปร การประเมินผลของการปฏิบัติงาน รวมถึงการกำหนดค่าตอบแทนและภาระหน้าที่ อันก่อให้เกิดสมรรถนะแห่งตนได้อย่างมีศักยภาพ คือ

1. ความมุ่งมั่นในงาน (Achievement) เพื่อให้การปฏิบัติงาน ดำเนินการอย่างสะดวก รวดเร็ว คล่องตัวและเป็นระเบียบ/แบบแผนตามที่กำหนดและบรรลุเป้าหมาย
2. การจัดการความเสี่ยง (Risk Management) เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและดำเนินการแก้ไข ส่งการพัฒนาทางการศึกษาและการจัดการเรียนรู้
3. ความอ่อนน้อมถ่อมตน (Respect-

for others) เพื่อสร้างความสัมพันธ์ฉันญาติมิตร และพี่น้อง ที่เสมอเหมือนครอบครัว เดียวกัน

4. ความใส่ใจต่อบุคคลและสมาชิก (Personals Centric) เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ
5. ความคิดริเริ่มสิ่งใหม่อย่างสร้างสรรค์ (Initiative to Creative) เพื่อพัฒนานวัตกรรมใหม่
6. ความเอาใจใส่คุณภาพ (Quality Awareness) เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ
7. ความใฝ่ใจเรียนรู้ (Eager to Learn) และให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการสร้างองค์ความรู้ที่สามารถนำไปใช้และปฏิบัติได้จริง
8. การมุ่งมั่นในความสำเร็จ (Commitment to Success) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์และพันธกิจ
9. ความมีจิตสำนึกของการทำงานเป็นทีม (Team Spirit) มีคุณธรรมและภาวะการนำที่ดี ที่เรียกว่าการมีจิตสาธารณะ หรือ จิตอาสาที่ดียิ่ง
10. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว (Adaptability) เพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ หรือยุคการสื่อสารที่ไร้พรมแดน ทั้งการพัฒนางาน การพัฒนาตนเอง การพัฒนาผู้เรียน และสถานศึกษา ให้สามารถรับมือได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาตนเองให้เกิดสมรรถนะแห่งตน คือการเปิดใจกว้างและมุ่งมั่น การตระหนักพัฒนาและการเรียนรู้เพื่อรับสิ่งใหม่ที่แตกต่างจากประสบการณ์ความรู้ที่มีอยู่นำมาพิจารณาถึงความสอดคล้องและเหมาะสม มีการคิดเชิงระบบในองค์ความรู้ใหม่ที่เกิดดุลยภาพทั้งด้านคุณลักษณะความรู้ ทักษะ ลักษณะเฉพาะตัว พฤติกรรมและจิตสาธารณะสู่ภาวะผู้นำ คือ ภูมิรู้ ภูมิทำและภูมินาม

ข้อเสนอแนะ

ความเชื่อในตนเองว่ามีความสามารถ และควบคุมตนเองให้ดำเนินตามเป้าประสงค์ อดทนอดกลั้นได้ ย่อมจะพบกับความเจริญ งามอกงามได้ไม่ยากนัก การพัฒนาตนเอง ไม่ใช่ เพียงแต่การทำให้พฤติกรรมที่มีปัญหาหมดไป เท่านั้นแต่เพื่อประโยชน์ในการจัดการกับปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตให้มีประสิทธิภาพมากกว่าในอดีตทั้งที่เป็นจุดอ่อนและจุดแข็ง อันจะนำไปสู่ การขจัดความรู้สึกที่ขัดแย้งในตัวออกไป

เอกสารอ้างอิง

- กิริติ ยศยิ่งยง. (2548). การวางแผนการพัฒนา **ทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ : Strategic human resource development planning**. กรุงเทพฯ: มิสเตอร์ ก๊อปปี้.
- คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน.(2545). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9(พ.ศ. 2545 – 2549)**. กรุงเทพฯ: สำนักงาน.
- พรชัย เจดามาน. (2556). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยใช้หัวใจและมันสมอง**. กรุงเทพฯ: สุตรไพศาลบิวเดอร์.
- วินัย เพชรช่วย. (2557). **ทรัพยากรกับการพัฒนาตนเอง**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- สมจิตร วัฒนคุลัง. (2545). **พัฒนาครูสู่ผู้เรียน: หนึ่งใน การปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ: พัฒนาคุณภาพวิชาการ (พว.).