

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาตนเองแบบร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงาน ในโรงเรียนประถมศึกษาวัดโปรยฝน จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการเสนอผลการค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำคัญ กระบวนการพัฒนาครู และปัญหาการพัฒนาครูประจำการ

- 1.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร
- 1.2 ความสำคัญ และความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากร
- 1.3 กระบวนการพัฒนาบุคลากร
- 1.4 หลักการและกระบวนการพัฒนาครู
- 1.5 ปัญหาและความต้องการการพัฒนาของครูประจำการ

ตอนที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือ

- 2.1 ความหมายของการร่วมมือ
- 2.2 ปัญหาการร่วมมือของครู
- 2.3 ขั้นตอนการร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงาน
- 2.4 รูปแบบการเรียนรู้ผ่านทางประสบการณ์
- 2.5 ทฤษฎีพื้นฐานของการร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงาน
- 2.6 เทคนิคที่ใช้ในการพัฒนาความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงาน
- 2.7 ประโยชน์ของการร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน

ตอนที่ 3 การร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ตอนที่ 1 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำคัญ กระบวนการพัฒนาครู ปัญหาการพัฒนาครูประจำการ

1.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนา (Development) หมายถึง ความเจริญเติบโตทั้งมวลของมนุษย์ ซึ่งหมายรวมไปถึงการขยายขอบเขตของความสามารถของบุคคลอย่างเต็มที่ และประยุกต์ใช้ความรู้ ประสบการณ์ที่ได้รับมา เป็นกรรมวิธีที่จะพัฒนาสมรรถภาพในการทำงานของบุคคล บรรดาการพัฒนาทั้งหลายการพัฒนาคนจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด (สมชาย วิเชียรเลิศ, 2524) เพื่อแก้ปัญหาและหาข้อยุติปัญหาในสถานการณ์ใหม่ ๆ ที่แตกต่างกันออกไป ปัจจัยที่สำคัญยิ่งสำหรับการบริหารงานต่าง ๆ ในองค์การให้เจริญก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์การ คือ คุณภาพของบุคลากรในองค์การ การปรับปรุงส่งเสริมบุคลากรให้เป็นผู้มีคุณภาพ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถจึงเป็นเรื่องสำคัญ ทั้งนี้ก็เพื่อเพิ่มพูนทักษะในการทำงานให้เหมาะสมและทันสมัยอันจะนำไปสู่การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น หัวใจสำคัญของการบริหารงานจึงอยู่ที่คุณภาพของบุคลากรซึ่งตรงกับแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติที่ระบุชัดเจนว่า ให้มุ่งเน้นคุณภาพของบุคลากรมากกว่าปริมาณของบุคลากร (อภิวัฒน์ ชาญวิชัย, 2532) โดยมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ 2 ประการ (สมชาย วิเชียรเลิศ, 2524) คือ

1. การพัฒนาความรู้ทางด้านเทคนิค ที่บุคลากรจะต้องมีความรู้เฉพาะอย่างให้ทันอยู่เสมอ จึงจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การพัฒนาความรู้ทางด้านบริหาร

แนวคิดเรื่อง การพัฒนาบุคลากร เพื่อก่อให้เกิดความสร้างสรรค์ในด้านความรู้ ทักษะ ความชำนาญในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม และมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ จึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ

ในด้านความหมายของการพัฒนาบุคลากร มีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย ดังนี้

สุรียะพ อนุทศารกุล (2528) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ทักษะ และการปรับปรุงทัศนคติ พฤติกรรมและวิธีในการปฏิบัติงาน ตลอดจนทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

อภิวัฒน์ ชาญวิชัย (2532) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการที่มุ่งพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ประสบการณ์ และวิธีการในการ

ทำงาน ตลอดจนถึงทัศนคติและอุปนิสัยต่าง ๆ ส่วนในด้านวิธีการนั้นอาจจะเป็นการพัฒนาตนเอง หรือพัฒนาโดยองค์การ ซึ่งสามารถเลือกวิธีการต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับบุคคลและองค์การ อาจจะทำภายในองค์การหรือนอกองค์การก็ได้

พัทธนี เศรษฐประเสริฐ (2533) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการที่มุ่งพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ประสบการณ์ ทักษะ และวิธีการทำงาน ตลอดจนถึงทัศนคติและอุปนิสัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ จนสามารถส่งผลถึงประสิทธิภาพของงาน และบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสามารถเลือกวิธีการต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับบุคคลและองค์การ

สุเทพ บุญเต็ม (2534) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการดำเนินการ เสริมสร้างและเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะความชำนาญ ตลอดจนทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม และบุคลิกภาพของคนในองค์การ โดยจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องกันไปตลอดระยะเวลาที่บุคคลนั้นทำงานอยู่ในองค์การ เพื่อมุ่งให้บุคคลในองค์การสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2532) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า หมายถึง การให้การศึกษอบรม ตลอดจนการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความรู้ ความสามารถ ความถนัดและทักษะแก่บุคลากร ทั้งนี้มีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาศักยภาพของคนในหน่วยงานให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และประสบการณ์ นอกจากนี้ ยังหมายรวมถึง การพัฒนาทัศนคติของการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีกำลังใจในการทำงานและมีความคิดที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

วิจิตร ศรีสอาน (อ้างถึงใน โสวัจ แตนศิริพันธ์, 2527) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ 5 ประการ คือ

1. กรรมวิธีจะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของแต่ละบุคคลในด้านความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญ และทัศนคติ
2. การดำเนินการพยายามใด ๆ ที่จะทำให้สมรรถภาพเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรแต่ละคน สอดคล้องกับงานในหน้าที่ที่บุคคลนั้นต้องกระทำ
3. การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น
4. กระบวนการที่เสริมสร้าง และเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่นความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

5. กระบวนการที่เสริมสร้าง เพิ่มพูนความรู้ และทักษะ หรือความชำนาญงานให้แก่ ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนในขอบเขตของการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน

"ครู" คือบุคลากรที่สำคัญของสถานศึกษา ที่มีหน้าที่จัดการเรียนการสอนให้สอดคล้อง กับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน และอนาคต จะต้องเป็นการเรียนการสอนที่ยึด ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยครูจะต้องมีความเชื่อโดยบริสุทธิ์ใจว่าผู้เรียนทุกคนมีศักยภาพที่จะเรียนรู้ ได้ มีการวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยของผู้เรียน และจัดประสบการณ์ ดังนั้น "ครู" จึงควรได้รับการ พัฒนาอย่างสม่ำเสมอ

Castetter (1976 อ้างใน เมธี ปิณฑานนท์, 2529) ให้ความหมายของการพัฒนา บุคลากรในวงการศึกษาว่า หมายถึง การจัดและเตรียมการต่าง ๆ ที่ระบบโรงเรียนได้จัดทำขึ้น เพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรตั้งแต่เริ่มต้นจ้างจนกระทั่งบุคลากรปลดเกษียณ

ยนต์ ชุ่มจิต (2535) กล่าวว่า การพัฒนาครู หมายถึง การดำเนินงานที่พยายามจะ เสริมสร้างให้ครูมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานและในทางสอน ตลอดจนมีเจตคติ ที่ดีในการทำงาน รวมถึงบุคลิกภาพและคุณธรรมของความเป็นครูที่ดี

สรุป การพัฒนาครูในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง การดำเนินการตามกระบวนการเพื่อ เพิ่มความรู้และทักษะความชำนาญในการปฏิบัติการสอน ซึ่งมีผลทำให้เกิดการปรับปรุงการปฏิบัติ การสอนของครูแต่ละท่านให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ทั้งนี้กรรมวิธีหรือวิธีการซึ่งอาจกำหนดออกมา ในรูปของแผนหรือโครงการฝึกอบรมเพื่อยกระดับความรู้และทักษะของครูประจำการ

1.2 ความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรต้องกระทำกันอย่างต่อเนื่องอย่างไม่间断 ทั้งนี้เพื่อเพิ่มพูน และปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ เพื่อผลงานของสถาบันเอง และเพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่ปรารถนาที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน นั้น อันถือได้ว่าเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานโดยทั่วไปของมนุษย์ทุกคน ดังนั้นการพัฒนาบุคลากร จึงถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นที่สุด ดังที่ กิติ ดัยยานนท์ (2520) เห็นว่าการพัฒนาบุคลากร เป็นนโยบายที่มีความสำคัญมากอย่างหนึ่ง เพราะผลผลิตหรือผลงานของหน่วยงานจะดีได้ต้อง เกิดจากผู้ปฏิบัติงานที่ดี มีความรู้ความสามารถ และโครงการพัฒนาบุคลากรเป็นโครงการหลัก โครงการหนึ่งที่จะต้องปฏิบัติให้ได้ผลดีที่สุด งามจิตร์ อ่อนมิ่ง (2537) ยังได้กล่าวเพิ่มเติมไว้อีก ว่าการพัฒนาบุคลากรนั้นถือว่าเป็นแรงจูงใจหรือการให้รางวัลอย่างหนึ่ง เพราะบุคคลทุกระดับ ทุกประเภท ถ้าหากทำงานจำใจเข้ามาก็จะเกิดความเบื่อหน่ายเฉื่อยชา ในที่สุดก็จะหมดกำลังใจ

ทำงาน แต่ถ้าจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรก็จะทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน นอกจากนี้ บัณฑิตย์ ชูทรชื่น (2526) ได้แสดงความเห็นถึงความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากร ว่า ถึงแม้ว่าการคัดเลือกและสรรหาบุคคลเข้าทำงานใด ๆ จะได้กำหนด คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการไว้อย่างดีเพียงใดก็ตาม ก็มิได้เป็นหลักประกันว่า บุคคลนั้นจะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดีตลอดไป ทั้งนี้เพราะความเปลี่ยนแปลงของระบบงานและวิทยาการต่าง ๆ ได้เจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ ทำให้การปฏิบัติงานของบุคคลนั้น ๆ อาจมีปัญหาหรือผิดพลาดและปฏิบัติงานไม่ดีเท่าที่ควร ดังนั้นหน่วยงานจึงควรพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถ สำหรับสภาพการปฏิบัติงานที่เป็นเครื่องหมายให้ทราบถึงความจำเป็นที่จะต้องจัดให้มีการพัฒนาบุคลากร ซึ่ง สมพงษ์ เกษมสิน (2526) ได้กล่าวไว้ 4 ประการ ดังนี้คือ

1. ความต้องการที่จะเพิ่มความสามารถ และฝีมือในการปฏิบัติงานซึ่งปฏิบัติอยู่หรือสำหรับความก้าวหน้าในอนาคต
2. ความต้องการที่จะเพิ่มความรู้ ความสามารถในลักษณะทั่ว ๆ ไป แต่เกี่ยวข้องกับงานสาขาที่ปฏิบัติอยู่
3. ความต้องการที่จะเพิ่มความรู้ให้มากขึ้นในลักษณะทั่ว ๆ ไป ที่ไม่เจาะจงและเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่หรือไม่
4. ความต้องการที่จะพัฒนาทัศนคติ บุคลิกภาพ และท่าทีในการปฏิบัติงาน

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรสนองความต้องการได้ทั้งของสถาบันและทั้งผู้ปฏิบัติงาน สถาบันจึงจำเป็นต้องจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรขึ้นทุกระดับชั้นและทุกแขนงของงาน เพื่อให้งานของสถาบันเจริญก้าวหน้าไปอย่างสอดคล้องกันตลอดเวลา

พหิต หันนาคินทร์ (2526) ได้แสดงเหตุผล และความจำเป็นในการที่จะต้องมีการพัฒนาครู ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนโดยสรุปไว้ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของโรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานย่อมจะเพิ่มขึ้นจากการที่โรงเรียนให้โอกาสแก่เขาที่จะพัฒนาความสามารถที่อยู่ในตัวของเขาแต่ละคน
2. การพัฒนาการของคนนั้นเป็นกิจกรรมตั้งแต่เกิดจนตาย การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องกระทำตั้งแต่วัยแรกเข้าทำงานจนถึงเวลาที่จะต้องออกจากงานไปตามวาระ

3. ระบบโรงเรียน มีหน้าที่ที่จะต้องส่งเสริมประสบการณ์ด้านต่าง ๆ ทั้งเพื่อเตรียมคนไปรับหน้าที่ใหม่และปรับปรุงงานที่มีอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ทั้งรูปแบบที่เป็นคนและทั้งเป็นรายบุคคล และบทบาทนี้จะต้องเพิ่มขึ้นอยู่เสมอ

4. จุดประสงค์ประการแรกในการพัฒนาบุคลากรนั้น เพื่อปรับปรุงคุณภาพของระบบโรงเรียนให้สูงขึ้น และในกรณีเช่นนี้ ก็จำเป็นที่จะต้องทำการปรับปรุงให้ผู้ปฏิบัติงานได้สามารถทำงานให้สอดคล้องกันและด้วยคุณภาพที่ระดับเท่าเทียมกัน

5. ระบบโรงเรียนควรจะถือว่า การพัฒนาตัวบุคลากรนั้นเป็นการลงทุนรูปแบบหนึ่งที่จะให้ผลระยะยาว เพราะนอกจากจะเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพแล้วยังเป็นการที่จะดึงดูดคนให้ปรารถนาที่จะทำงานอยู่กับโรงเรียนนั้น ๆ มากขึ้น อันเป็นการสร้างความเป็นปึกแผ่นแน่นหนาให้กับโรงเรียนนั้นโดยตรง

นอกจากนี้ นพมาศ วงศ์โสภา (2525) ได้สรุปแนวความคิดถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนว่า เนื่องจากในวงการศึกษานั้นมีการเปลี่ยนแปลงขยายตัวไปตามสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง นโยบายของการจัดการศึกษาของชาติเปลี่ยนแปลงไปตามรัฐบาลแต่ละสมัยที่ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแผนการศึกษาของชาติให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาประเทศ นอกจากนี้วิทยาการต่าง ๆ ได้เจริญก้าวหน้าไปทุกระยะมีการค้นพบทฤษฎี หลักการใหม่ ๆ มีการคิดค้นเทคนิค วิธีการสอนใหม่ ๆ มีอุปกรณ์การสอน สื่อการสอนที่ทันสมัย สิ่งสำคัญก็คือ มีการเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษา การจัดชั้นเรียน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอื่น ๆ ตามมาเช่น หลักสูตร แบบเรียน ระบบการวัดผลและประเมินผลการเรียน ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่ไม่แน่นอนว่าบุคลากรที่ปฏิบัติการสอน แม้ว่าจะมีความรู้ความสามารถในการสอนเพียงใดย่อมจะต้องหย่อนสมรรถภาพ กลายเป็นผู้ขาดความรู้ ทักษะในสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจะเป็นผลเสียต่อการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง

แนวความคิดนี้สอดคล้องกับ พนม หันนาคินทร์ (2524) ซึ่งกล่าวว่า ความจำเป็นอย่างหนึ่งในการประกอบอาชีพทั้งหลาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการประกอบอาชีพครู นั่นคืออาชีพที่จะต้องตามให้ทันเหตุการณ์ความเปลี่ยนแปลงหรือการค้นพบใหม่ ๆ ในวิชาการและวิชาชีพครู อาชีพครูนั้นจึงหยุดนิ่งมิได้ เพราะความรู้และวิทยาการต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงเจริญขึ้นอยู่ตลอดเวลา เพื่อที่จะให้การศึกษาแก่นักเรียนได้ผลเต็มที่และทันต่อความเจริญก้าวหน้าของโลก ครูจะต้อง

ติดตามความเจริญก้าวหน้าต่าง ๆ เหล่านี้อยู่เสมอหยุดไม่ได้ เพื่อที่จะนำความรู้ใหม่มาสอนนักเรียนให้ทันสมัยอยู่เสมอ

ส่วนประเด็นอื่นที่น่ากล่าวถึงก็คือ มาตรฐานในการรับนักศึกษาเข้าสู่โปรแกรมครุศึกษา ในปัจจุบันนี้ระบบการคัดเลือกไม่ได้รับประกัน หรือให้ความมั่นใจว่าจะได้นักศึกษาที่มีความสามารถไม่ใช่ นักศึกษาชั้นยอด ที่ได้คะแนนจากแบบทดสอบมาตรฐานอยู่ในระดับสูง การจำกัดจำนวนรับนักศึกษา ซึ่งจะช่วยให้การคัดเลือกที่จะเหมาะสมในการเป็นครูมากยิ่งขึ้น แต่ก็มีผลต่อการได้รับงบประมาณของโปรแกรม ซึ่งคิดจากจำนวนนักศึกษาที่ลงทะเบียนเต็มเวลา

ตามที่กล่าวมานั้นเป็นเหตุผล และความจำเป็นอย่างกว้าง ๆ ที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญ ทิศทาง และคุณประโยชน์ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรในโรงเรียน ได้แก่ ครู อาจารย์ ซึ่งมีหน้าที่ในการเรียนการสอนที่จะต้องตามให้ทันเหตุการณ์และความเปลี่ยนแปลงในวิชาการและวิชาชีพครู ดังนั้นครูจึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตนเอง

1.3 กระบวนการพัฒนาบุคลากร

กระบวนการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ รวมทั้งปรับปรุงทัศนคติและเทคนิคต่าง ๆ อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานสัมฤทธิ์ผลหรือบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ลักษณะการจัดและวิธีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรนั้นขึ้นอยู่กับสภาพการณ์และความต้องการหรือความจำเป็นของสถาบันการศึกษานั้น ๆ การที่จะพิจารณาว่าวิธีการใดเหมาะสมหรือไม่ที่จะจัดให้แก่บุคลากรจะต้องอาศัยแนวคิด หลักการวิเคราะห์ความต้องการตลอดจนคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมการพัฒนา เพื่อให้การจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรเองและยังประโยชน์ไปถึงองค์การหน่วยงานที่บุคลากรปฏิบัติงาน

การพัฒนาบุคลากรจำแนกได้หลายแบบวิธีด้วยกัน เราสามารถเลือกใช้ได้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการพัฒนา ความต้องการและความนิยมของผู้เข้ารับการพัฒนา จำนวนและระดับงานของผู้เข้ารับการพัฒนา รวมทั้งระยะเวลาและการลงทุน ปัจจัยที่สำคัญยิ่งสำหรับการจัดกิจกรรมการพัฒนาให้บรรลุเป้าหมายสำหรับการพัฒนาครู อาจารย์ให้มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง คือ ครู อาจารย์เห็นความจำเป็นและปรารถนาที่จะเปลี่ยนแปลงหรือความสำคัญของการพัฒนาตนเอง (พิชัย เดชประเสริฐ, 2533) ดังนั้นในการจัดกิจกรรมการพัฒนาครู อาจารย์จำเป็น

จะต้องให้ครูและอาจารย์ระบุความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อที่จะเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาด้วยความสนใจ และเต็มใจ จำนวน ๓ สมประสงค์ (2514 อ้างถึงใน สมชาย วิเชียรเลิศ, 2524) ได้เสนอวิธีหาความต้องการในการพัฒนาไว้ 6 ประการ ดังนี้คือ

1. วิเคราะห์โครงสร้างและวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. วิเคราะห์ความต้องการของนักบริหาร
3. หาความสามารถของบุคลากร
4. วิเคราะห์ความต้องการของแต่ละบุคคล
5. ประเมินความก้าวหน้าของแต่ละบุคคล
6. ประเมินความก้าวหน้าของแผนการ

เมธี ปิณฑนานนท์ (2529) กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวข้องกับแผนการปฏิบัติงาน 6 ขั้นตอน ดังนี้คือ

1. กำหนดจุดมุ่งหมายและบทบาทของหน่วยงาน
2. จัดคณะบุคคลเพื่อดำเนินการและรับผิดชอบ
3. กำหนดความต้องการต่าง ๆ ในการพัฒนา
4. เตรียมแผนการพัฒนาบุคลากรทั้งหมด
5. ดำเนินการโปรแกรมพัฒนาบุคลากร
6. ประเมินผลกระบวนการพัฒนา

สวาท พลายนแก้ว (2523) ได้สรุปการพัฒนาบุคคลไว้ 2 วิธี คือ

1. การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา เป็นหน้าที่ของหัวหน้าหรือผู้บริหาร ซึ่งมีวิธีการพัฒนาบุคคล ดังนี้

- 1.1 การประชุมพิเศษ
- 1.2 การสอนงาน
- 1.3 การมอบอำนาจให้ปฏิบัติงาน
- 1.4 การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่
- 1.5 ให้ทำหน้าที่ผู้ช่วยงาน
- 1.6 การให้รักษาการแทน
- 1.7 พาไปสังเกตการณ์

- 1.8 ส่งไปศึกษางาน
- 1.9 จัดประชุมสัมมนาและฝึกอบรม
- 1.10 ส่งเข้าประชุมเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน
- 1.11 จัดเอกสารทางวิชาการให้เพียงพอ
- 1.12 จัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงาน
- 1.13 สนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคคลอย่างจริงจังและจริงจัง

2. การพัฒนาตนเอง เป็นเรื่องที่คุณต้องพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ โดยวิธีการต่าง ๆ ดังนี้

- 2.1 พัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์
- 2.2 แลกเปลี่ยนความรู้ความคิด
- 2.3 ศึกษาหาความรู้จากเอกสาร
- 2.4 ติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบายและโครงการต่าง ๆ ทั้งในและนอกหน่วยงาน
- 2.5 เข้าร่วมประชุมสัมมนาเมื่อมีโอกาส
- 2.6 เป็นผู้นำอภิปรายและผู้บรรยายในบางโอกาส
- 2.7 เป็นสมาชิกขององค์กรทางวิชาการหรือองค์กรที่น่าสนใจอื่น ๆ
- 2.8 หาโอกาสศึกษาดูงานทั้งในและนอกประเทศเป็นครั้งคราว
- 2.9 เข้าศึกษาในบางวิชาในสถาบันการศึกษา
- 2.10 คบหาสมาคมกับผู้รู้บางท่าน

สมพงษ์ เกษมสิน (2512 อ่างโน ทัศนีย์ เศรษฐประเสริฐ, 2533) ได้จำแนกกิจกรรมการพัฒนาออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. การศึกษาอย่างเป็นทางการ (Formal education) หมายถึงการอนุญาตให้ไปศึกษาต่อทั้งในประเทศ และต่างประเทศในหลักสูตรต่าง ๆ ทั้งหลักสูตรระยะสั้นและหลักสูตรระยะยาว ซึ่งอาจจะจัดโดยรัฐบาลหรือเอกชน

2. การศึกษาอย่างไม่เป็นทางการ (Informal education) คือ โปรแกรมการฝึกอบรมวิชาการ (In-Service Education Program) ซึ่งอาจจัดขึ้นในหน่วยงานหรือนอกหน่วยงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนทักษะและความรู้เฉพาะอย่างของครู อาจารย์เฉพาะ

เป็นการศึกษาระยะสั้น ๆ สามารถนำเอาปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานมาร่วมกันหาทางแก้
ปัญหาได้

3. การพัฒนาตนเอง (Self-development) เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเรียนด้วย
ตนเอง และสามารถปรับปรุงแก้ไขตนเองให้เจริญงอกงามในด้านปัญญา และคุณธรรมด้วยการ
ทำงานหรือดำรงชีวิตอย่างมีจุดหมาย สำหรับการพัฒนาตนเองนั้น ทุกคนสามารถปฏิบัติได้
ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้ (มบุญ วงศ์วาริ, ม.ป.ป. อ่างถึงโน สมชาย วิเชียรเลิศ, 2524)

- 3.1 การสำรวจตนเองเพื่อรู้จักตนเอง
- 3.2 การกำหนดความคาดหวังใหม่และวางแผนเปลี่ยนแปลง
- 3.3 การเปลี่ยนแปลงโดยการนำตนเอง
- 3.4 การสร้างความเข้มแข็งโดยการมีโลกทัศน์ที่กว้างขึ้น ยอมรับฟัง

คำวิพากษ์วิจารณ์ของบุคคลอื่นที่มีเหตุผล

ลมพงษ์ เกษมสิน (2526) ได้ระบุพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความตั้งใจ
แน่วแน่ของบุคลากรในการพัฒนาตนเองไว้ ดังนี้คือ

1. มีความตั้งใจที่จะฝึกฝนตนเองให้ทันกับเหตุการณ์
2. แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นแบบกับตนเอง
3. ศึกษาความรู้จากเอกสารอื่น ๆ
4. ติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบายและโครงการของงานที่

อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงและทั้งที่เกี่ยวข้อง

5. ติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ภายในและภายนอกประเทศ
โดยอาศัย หนังสือ วิทยุ โทรทัศน์และสื่อมวลชนอื่น ๆ
6. ศึกษาทางไปรษณีย์ในวิชาที่เกี่ยวข้องกับงานและหรือความรู้อื่น ๆ
7. เข้าร่วมประชุมสัมมนาเมื่อมีโอกาส
8. การเป็นผู้แนะนำและบรรยายในบางโอกาส
9. เป็นสมาชิกของสมาคมทางวิชาการหรือองค์การที่น่าสนใจอื่น ๆ
10. หาโอกาสลาศึกษาและดูงานทั้งในและนอกประเทศเป็นครั้งคราว
11. เข้าศึกษาในบางวิชาในสถาบันการศึกษา
12. คบหาสมาคมกับผู้รู้บางท่าน

เสนาะ ตีเขาร์ (2519, อ้างถึงใน สมชาย วิเชียรเลิศ, 2524) ได้แบ่งประเภทของการพัฒนาไว้ 2 ประเภท คือ

1. การพัฒนาโดยให้มีประสบการณ์จากงาน
 - 1.1 ทดลองเรียนงาน เช่น วิชาการแทนหรือศึกษาในตำแหน่งเป็น
 - 1.2 การหมุนเวียนงาน จากการรับผิดชอบฝ่ายหนึ่งไปสู่อีกฝ่ายหนึ่ง

เป็นการเรียนรู้งาน

 - 1.3 การสอนงาน อาศัยการเรียนรู้จากแนะนำชี้แจงของผู้บังคับบัญชา
 - 1.4 ตั้งคณะกรรมการวิเคราะห์ปัญหา
2. การฝึกอบรมโดยจัดขึ้นอย่างเป็นทางการ ในเรื่องต่อไปนี้
 - 2.1 องค์การหรือบริษัท
 - 2.2 หลักการและวิธีบริหารงาน
 - 2.3 หลักมนุษยสัมพันธ์และพฤติกรรมในองค์การ
 - 2.4 ความรู้ความชำนาญทางเทคนิค
 - 2.5 สิ่งแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง
 - 2.6 ความสามารถส่วนตัว

1.4 หลักการและกระบวนการพัฒนาครู

"ครู" ควรมุ่งมั่นพัฒนาตนทั้งในด้านวิชาชีพและในด้านการเป็นสมาชิกของสังคม เพราะการพัฒนาตนในด้านวิชาชีพจะช่วยให้การทำงานของครูมีประสิทธิภาพ และการพัฒนาตนในด้านการเป็นสมาชิกของสังคมจะช่วยให้ครูอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ครูต้องพัฒนาตนเพราะการพัฒนาตนเองของครูเป็นการฝึกฝนหรือปรับปรุงตนให้เกิดความเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น เพื่อให้ครูสามารถประกอบวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ และดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข การพัฒนาตนเพื่อการประกอบวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ครูต้องพัฒนาตนทั้งในด้านความรู้ เทคนิควิธี และคุณลักษณะกับเจตคติที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ สำหรับการพัฒนาตนเพื่อการดำรงตนอยู่ในสังคมที่ครูเป็นสมาชิกได้อย่างมีความสุขนั้น ครูต้องพัฒนาตนทั้งในด้านการรักษาสุขภาพทางกายและจิต การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้าง การศึกษาหาความรู้ให้เกิดความรู้รอบในเรื่องที่นอกเหนือไปจากความรู้ในวิชาชีพ และการสร้างเสริม บุคลิกภาพที่ดีของตนเอง

จากการสำรวจแนวความคิดและบทความของผู้รู้และผู้เกี่ยวข้องกับวงการศึกษาและวง การครู ธีรยุทธ เสนีวงศ์ ณ อยุธยา ได้สรุปความสำคัญของครูไว้ในเอกสารคำสอนชุดวิชา วรรณกรรมประถมศึกษา ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2525 ไว้ดังนี้ (ประเด็นนัก ฟูปรมัย, 2525)

1. ครูเป็นนักพัฒนาตน พัฒนาทั้งในด้านความรู้ความสามารถที่จะเป็นประโยชน์ใน การดำเนินชีวิตต่อไปได้ พัฒนาจิตใจให้เป็นผู้มีจิตใจสูง รู้จักผิดชอบชั่วดี คิดและปฏิบัติแต่ในสิ่ง ที่ดีงาม พัฒนาจริยธรรมและความประพฤติให้เป็นพลเมืองที่ดี มีคุณธรรมประจำใจ

2. ครูเป็นผู้ชี้นำทางความคิดให้แก่ศิษย์ ให้ศิษย์ได้รู้จักการเลือกตัดสินใจ แก้ปัญหา ด้วยเหตุผล ตลอดจนการเข้าในตนเอง อันจะนำไปสู่การปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น

3. ครูเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์และบุคคลทั่วไป ทั้งในด้านการประพฤติปฏิบัติ และ ความคิดความอ่าน

4. ครูเป็นตัวจักรสำคัญในการดำเนินการศึกษา อันเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนา ประเทศให้เจริญก้าวหน้า

5. ครูเป็นผู้มีส่วนอย่างสำคัญในการสร้างเสริมแต่ถึยรภาพของประเทศในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและการปกครองให้มั่นคง เพราะสามารถถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ ปูกล ฝังค่านิยม เจตคติ ตลอดจนความสำนึกทางสังคม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครองให้แก่เด็ก และประชาชนได้มากที่สุด

6. ครูเป็นผู้ช่วยเหลือและพัฒนาชุมชนที่ตนทำงานอยู่ให้เจริญขึ้นได้ เนื่องจากรู้สภาพ และปัญหา ของท้องถิ่นดีกว่าข้าราชการฝ่ายอื่น ๆ

ความสำคัญของครูอยู่ที่ครูมีบทบาทหน้าที่สำคัญหลายประการในการให้การศึกษาแก่ เยาวชนของชาติ เพื่อพัฒนาเยาวชนเหล่านั้นเติบโตขึ้นไปเป็นกำลังคนที่มีคุณภาพต่อการพัฒนา ประเทศชาติในอนาคต และในการปฏิบัติตนเองให้เป็นผู้มีประโยชน์แก่สังคมกับไม่เป็นปัญหาของ สังคม การจะดำเนินบทบาทดังกล่าวของครูให้เหมาะสมหรือทำได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ประกอบด้วยปัจจัยหลายอย่าง กล่าวคือ ครูจะต้องมีความรู้ทั้งในแง่ของความรู้ในวิชาชีพ และ ความรู้รอบที่นอกเหนือไปจากความรู้ที่จำเป็นต่อการประกอบวิชาชีพ ครูจะต้องมีเทคนิควิธีทั้งใน ด้านการสอนและการดำเนินชีวิตในครอบครัวและสังคม รวมทั้งครูจะต้องเป็นผู้มีเจตคติที่ดีต่อ วิชาชีพ กับเป็นผู้มีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการประกอบวิชาชีพครูและเหมาะสมกับการเป็น แบบอย่างที่ดีของเยาวชนที่อยู่ในความรับผิดชอบ นั่นคือ ครูจำเป็นต้องพัฒนาตนทั้งในด้านวิชา

ชีพและในด้านการเป็นสมาชิกของสังคม เพื่อให้ตนมีลักษณะและพฤติกรรมที่สามารถประกอบวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ประเด็นนี้ อูปรมัย (2525) สรุปภาระหน้าที่ที่ครูประถมศึกษาพึงมีในการประกอบวิชาชีพ จำแนกเป็นงานต่าง ๆ ได้ 6 งาน คือ

1. งานสอนและงานบริหารชั้นเรียน
2. งานกิจกรรมและบริการนักเรียน
3. งานธุรการ
4. งานแนะแนว
5. งานพัฒนาสังคม และ
6. งานพัฒนาตนเอง

งานพัฒนาตนเองจึงเป็นงานหนึ่งที่ครูสามารถพัฒนาตนเองได้ด้วยความสามารถโดยหมั่นพิจารณาตน แสวงหาความรู้ใส่ตน ฝึกฝนตนเองให้เกิดทักษะหรือมีคุณลักษณะและพฤติกรรมตามที่ต้องการ และเปลี่ยนแปลงการกระทำหรือความคิดเห็นกับผู้รู้ หรือเพื่อนครูด้วยกัน และด้วยการปรับปรุงตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ครูประถมศึกษาแต่ละท่านพึงมีความรู้ เทคนิควิธี และคุณลักษณะกับเจตคติที่ทำให้ตนสามารถแสดงพฤติกรรมในการประกอบอาชีพที่ต้องรับผิดชอบได้ตามจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และถ้าพิจารณารวมไปถึงครูมัธยมศึกษา พบว่าครูมัธยมศึกษาควรต้องมีการพัฒนาตนเองทั้ง 3 ด้าน เช่นเดียวกับครูประถมศึกษา นั่นคือ

1. การพัฒนาตนในด้านความรู้ คือ การพัฒนาตนให้มีความรอบรู้ทั้งในด้านเนื้อหาสาระที่จะสอนนักเรียน ด้านเทคนิควิธีการใหม่ ๆ หรือเทคนิควิธีที่จะช่วยให้การสอนมีประสิทธิภาพ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับวงการศึกษาหรือแวดวงวิชาชีพ และในด้านความรู้รอบตัวที่เกี่ยวข้องกับชีวิตสภาพและข่าวเหตุการณ์ประจำวันทั้งในประเทศและต่างประเทศ

2. การพัฒนาตนในด้านเทคนิควิธี คือ การพัฒนาตนให้มีทักษะและความสามารถทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบต่าง ๆ การจัดงานกิจกรรมและให้บริการนักเรียน การทำงานด้านธุรการ การแนะแนวนักเรียน การพัฒนาสังคมและในด้านการพัฒนาตนเอง

3. การพัฒนาตนในด้านคุณลักษณะกับเจตคติ คือ การพัฒนาตนให้มีบุคลิกภาพที่ดี เหมาะสมกับการประกอบวิชาชีพ มีคุณสมบัติ คุณธรรมหรือคุณลักษณะของครูที่ดี และมีเจตคติที่ดีต่อเด็กนักเรียนและวิชาชีพ

สำหรับการพัฒนาตนของครูในด้านการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม บทบาทหน้าที่ ประการแรกของครูก็คือ ปฏิบัติตนมิให้เป็นปัญหาแก่สังคม โดยปฏิบัติตนให้เป็นผู้มีคุณลักษณะที่สำคัญ 4 ประการ คือ

1. สุขภาพกายและจิตที่ดี หมายถึง การมีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และการมีจิตใจแจ่มใส ปราศจากความวิตกกังวลที่ไร้เหตุผลหรือเกินกว่าเหตุ รู้จักผ่อนคลายความตึงเครียด รู้จักแสวงหาความสุขให้แก่ตนตามควรแก่อัตราภาพ มีความยืดหยุ่น มีเหตุผล แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี และสามารถตัดสินใจกระทำหรือไม่กระทำการสิ่งหนึ่งสิ่งใด ด้วยตนเอง

2. มนุษย์สัมพันธ์ดี หมายถึง การมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น ทั้งผู้ที่มีอาวุโสสูงกว่า เสมอกันและต่ำกว่า สามารถปรับตัวเองให้เข้ากับบุคคลแปลกหน้าได้อย่างรวดเร็ว และมีความเชื่อเพื่อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่น

3. ความรู้รอบตัวดี หมายถึง การมีความรู้ในทางวิชาการแขนงอื่น ๆ ที่นอกเหนือไป จากความรู้ที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพ เพื่อให้สามารถเข้าใจการทำงานของคนในแวดวงวิชาชีพอื่น นอกจากนี้ยังหมายความถึง การมีความรู้ในข่าวสาร เหตุการณ์ บุคคล หรือความเคลื่อนไหวของสังคมในชีวิตประจำวัน

4. บุคลิกภาพดี หมายถึง การมีบุคลิกภาพทั้งทางกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาดี

แผนการพัฒนาศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 – 2544) ได้กำหนดแผนงานหลักไว้ 9 แผนงาน เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการศึกษาแห่งชาติ สำหรับแผนงานที่ 3 เป็นแผนงานที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาการผลิตครู การฝึกอบรมครู และการพัฒนาครูประจำการ โดยกำหนดเป้าหมายไว้ 6 ข้อคือ

1. เพิ่มทุนในโครงการศึกษาพิเศษต่าง ๆ ให้มีสัดส่วนประมาณร้อยละ 50 ของครูอาจารย์ที่เกษียณอายุในแต่ละปี

2. เพิ่มปริมาณการผลิตครูอาจารย์ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้เพียงพอับความต้องการ และมีการรับผู้สำเร็จอาชีวศึกษาเข้ามาเรียนครูให้มากขึ้น

3. มีการพัฒนาคุณภาพประจำการอย่างต่อเนื่อง โดยครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนาตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ครูอย่างน้อยทุก ๆ 5 ปี

4. สนับสนุนและให้ทุนการศึกษาครูงานแก่ครูช่าง เพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

5. มีการปรับปรุงระบบการสรรหาคนเข้าเรียนครู ระบบตำแหน่งและการประเมินผลบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง

6. มีการจัดสวัสดิการแก่ครูในรูปต่าง ๆ เพื่อให้ครูดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

วางแผนปฏิบัติการหลักการพัฒนาคุณภาพประจำการ ที่คณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการหลัก ประจำปี พ.ศ.2537 กำหนดหลักการในการพัฒนาคุณภาพประจำการไว้ 7 ข้อ ดังนี้

1. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นกระบวนการสร้างสรรและกลไกการพัฒนาคุณภาพครูให้ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาโดยรวม ผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานเจ้าของสังกัดมีหน้าที่สนับสนุนและส่งผลให้ครูได้รับการพัฒนา

2. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาจะบรรลุประโยชน์สูงสุด เมื่อหน่วยงานผู้ใช้ครูและหน่วยงานที่ผลิตร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด ทั้งในด้านการเสริมสร้างปัญญา ทักษะและเจตคติในตัวครู

3. ครูที่มีขั้นทะทางวิชาการ สั้นตัว ผูกพันและถือเป็นหน้าที่ที่จะมีขอบรมตนเองอยู่เสมอ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน เข้าร่วมกระบวนการพัฒนาและการนำผลการพัฒนาไปใช้สำหรับเพิ่มคุณภาพนักเรียนให้สูงขึ้น

4. ควรตอบแทนคุณงามความดี และส่งเสริมให้ครูก้าวหน้าในอาชีพ ด้วยการพัฒนาเกณฑ์เลื่อนระดับเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยอาศัยผลสะสมที่เข้าร่วมการพัฒนาและการพัฒนาการเรียนการสอนที่ให้ความสำคัญกับนักเรียนเป็นอันดับแรก

5. การพัฒนาครู จะต้องเลือกเฟ้นผู้มีภูมิปัญญาและภูมิธรรมเป็นเยี่ยมในท้องถิ่นและชุมชน มาเป็นวิทยากรร่วมกับศูนย์พัฒนาและบุคลากรทางการศึกษา

หัตถินทร์ หันนาคินทร์ (2526 ช้างถึงใน สงวน อินตะจวง, 2528) ได้เสนอหลักการพัฒนาครูไว้ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของโรงเรียน ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของการปฏิบัติงาน
2. การพัฒนาคนเป็นกิจกรรมตั้งแต่เกิดจนตาย
3. ระบบโรงเรียนมีหน้าที่เสริมสร้างประสบการณ์ต่าง ๆ ทั้งการเตรียมคนไปรับหน้าที่ใหม่ และปรับปรุงงานที่มีอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น
4. เพื่อปรับปรุงคุณภาพของโรงเรียนให้สูงขึ้น
5. ในระบบโรงเรียนถือว่า การพัฒนาบุคลากรนั้น เป็นการลงทุนหนึ่งที่ได้ผลระยะยาว

6. ครูแต่ละคนควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ครู ควรจัดสรรโอกาสให้ครูเข้ารับการพัฒนาอย่างน้อยในทุก ๆ 5 ปี

7. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นงานสำคัญต่อการพัฒนาประเทศในระยะยาว จึงควรจัดสัดส่วนของงบประมาณที่แสดงถึงจุดเน้นในการพัฒนาครูประจำการไว้เป็นการเฉพาะและต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถยกระดับคุณภาพและคุณภาพกำลังของประเทศได้จริง

ความสำคัญของการพัฒนาตนเองของครูว่าควรมีวิธีการคิดที่เป็นระบบ ฐานหลังข้อมูลที่จะไปศึกษาค้นคว้าและเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติที่ครูสามารถดำเนินการได้ ดังนี้

1. สะสมวิธีการสอนแบบต่าง ๆ ที่มีผู้วิจัยกล่าวไว้แล้วว่าได้ผลโดยนำผลมาจัดกระบวนการเรียนรู้ให้แก่นักเรียน และปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพนักเรียนและโรงเรียน
2. คิดพัฒนารูปแบบการสอนหรือกระบวนการจัดกิจกรรมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ โดยให้ทักษะต่าง ๆ เช่น กระบวนการกลุ่ม ทักษะการคิด การแก้ปัญหา การลงมือปฏิบัติตามแนวทางที่คิด ตลอดจนให้นักเรียนผู้จัดการประเมินผลการปฏิบัติ
3. ศึกษาการสร้างชุดการสอน บทเรียนสำเร็จรูป ชุดฝึกต่าง ๆ เพื่อให้นักเรียนได้เรียนเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มโดยหาข้อมูลจากเอกสาร ผู้รู้หรือจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ แล้วสรุปเป็นความรู้
4. ศึกษาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่กระตุ้นกระบวนการคิด หรือวิธีคิดให้แก่ นักเรียน แล้วนำมาฝึกฝนให้นักเรียนปฏิบัติจนเกิดความเคยชิน
5. ศึกษาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนา เจตคติและค่านิยมที่ถูกต้องแก่นักเรียนนำมาทดลองหรือฝึกฝนนักเรียนในชั้น
6. ศึกษาวิธีการและลงมือปฏิบัติในการสร้างแนววัดผล ประเมินผล แบบสังเกต เป็นต้น เพื่อได้แบบวัดผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อถือได้

7. ผลดีหรือรวบรวม สื่อการสอนต่าง ๆ ที่สามารถนำมาใช้ในการสอนได้

พัทธนี เดชประเสริฐ (2533) ได้สรุปและประมวลกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในสถาบันการศึกษาไว้ 5 ประเภท ดังนี้

1. การส่งเสริมให้มีการลาศึกษาต่อ

เป็นกิจกรรมการพัฒนาที่เพิ่มวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรให้มีความรู้ดีขึ้น หรือได้รับความรู้ใหม่ การให้โอกาสบุคลากรเพื่อศึกษาต่อหรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ จะช่วยให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในการทำงาน ทำให้บุคคลมีความมั่นใจในตนเองและเข้าใจจุดมุ่งหมายในการทำงานได้ดีขึ้น การลาศึกษาต่อหลังจากที่บุคคลได้งานทำแล้วมีประโยชน์อย่างยิ่ง เพราะได้รับประสบการณ์จากการทำงานเป็นรากฐานที่จะเข้าใจปัญหา โดยเฉพาะปัญหาด้านการศึกษา

2. การฝึกอบรม

การฝึกอบรม คือ วิธีการอย่างหนึ่งของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ที่นับว่าประสบความสำเร็จสูง (อภิวัฒน์ ชาญวิชัย, 2532) การฝึกอบรมควรได้รับความร่วมมือจากหลายกลุ่มคน เพื่อดำเนินการฝึกอบรม และควรตั้งอยู่บนความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งจัดทำขึ้นเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลง

3. การประชุมเชิงปฏิบัติการ

การประชุมเชิงปฏิบัติการ (workshop) หมายถึง การพบปะ การประชุมปรึกษาหารือเพื่อแก้ปัญหาทางภาคปฏิบัติ ในระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์ในงานนั้นมาแล้ว และมีความสนใจที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน (พนัส หันนาคินทร์, 2524) โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกฟังการบรรยายในภาคเช้าและเข้าห้องปฏิบัติตามเรื่องที่ได้เรียนตอนเช้า ในภาคบ่ายเป็นการฝึกการปฏิบัติตามทฤษฎีที่ได้เรียนรู้อีก ซึ่งเท่ากับได้ประยุกต์ทฤษฎี องค์ประกอบที่สำคัญที่ควรพิจารณาเพื่อเตรียมการประชุมเชิงปฏิบัติการคือ สถานที่ วิทยากร และการจัดบริการต่าง ๆ รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ (วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์, 2528)

4. การสัมมนาทางวิชาการ

คำว่า สัมมนา ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 มีความหมาย ดังนี้ "การสัมมนา คือ การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นเพื่อหาข้อสรุปในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ผลของการสัมมนาถือว่าเป็นเพียงข้อเสนอแนะ ผู้เกี่ยวข้องจะนำไปปฏิบัติตามหรือไม่ก็ได้" และมักจะเป็นการอภิปรายของกลุ่มแบบกึ่งมีโครงสร้าง (semistructured discussion) ไม่ว่าจะเป็นการคำถามเรื่องวิกฤต หรือข้อถกเถียงซึ่งสมาชิกของกลุ่มนำเสนอในที่ประชุมสัมมนา การอภิปรายของกลุ่มสัมมนาในเรื่องใด ๆ นั้น อาจเกิดขึ้นภายหลังบรรยาย การอภิปรายของวิทยากร การมอบหมายงานรับผิดชอบไปค้นคว้าข้อมูล เป็นต้น (เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2527) วัตถุประสงค์ของการสัมมนา ก็เพื่อการแก้ปัญหาที่สมาชิกมีความสนใจร่วมกัน และเพื่อเป็นการเรียนรู้และประโยชน์จากการแก้ปัญหาาร่วมกัน ผู้เข้าสัมมนาจะต้องทำหน้าที่ร่วมกัน คือ เป็นทั้ง "ผู้รับ" และ "ผู้ให้" กล่าวคือเป็นผู้ฟังความคิดเห็นหรือข้อเท็จจริงจากสมาชิกหรือวิทยากร และเป็นผู้ให้ความคิดเห็นและข้อเท็จจริงอันจะนำไปสู่การแก้ปัญหาาร่วมกัน (นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, 2527) สำหรับการสัมมนาทางวิชาการ ส่วนใหญ่จะเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดและประสบการณ์ในปัญหาต่าง ๆ มากกว่าที่จะมุ่งเน้นด้านทฤษฎีหรือหลักการการศึกษาโดยตรง ซึ่งจะใช้เวลา 1-3 วัน

5. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ เป็นกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรครูอย่างหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์ให้ครูได้ความรู้กว้างขวางยิ่งขึ้น ซึ่งสามารถทำได้หลายรูปแบบ เช่น การจัดทำ จดสาร วารสาร การเผยแพร่งานวิจัย ซึ่งเน้นการให้ความรู้ หลักการทางการศึกษามากกว่าการเน้นประยุกต์กับสาขาวิชาการต่าง ๆ (ชนัดดา เหมือนแก้ว, 2528) นอกจากนี้อาจจัดให้มีสัปดาห์แห่งความก้าวหน้าทางวิชาการโดยให้ผู้รู้หรือผู้ทรงคุณวุฒิบรรยายในหัวข้อเรื่องที่ครูส่วนใหญ่ต้องการ หรือสนใจ (วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์, 2528) การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ อาจจะทำให้รูปบริการห้องสมุด (Library service) เป็นการให้บริการด้านการศึกษา ซึ่งเป็นการให้ความรู้โดยทางอ้อม (สมพงษ์ เกษมสิน, 2526)

6. การพัฒนาด้านจิตใจ

ในการพัฒนาบุคลากรโดยทั่วไป มีจุดมุ่งหมายเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของบุคคล ทั้งด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แต่การพัฒนาบุคลากรควรจะมีการพัฒนาด้านจิตใจด้วย เพราะอาชีพครูมีคุณลักษณะที่จะต้องเป็นแบบอย่างแก่

บุคคลโดยทั่วไป การพัฒนาจิตใจครูจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งและจะต้องดำเนินการควบคู่กับการพัฒนาทางด้านวิชาการไปพร้อม ๆ กัน จึงจะทำให้ได้รับผลดีที่สุด

พลสัมพันธ์ โพธิ์ศรีทอง, 2541 ได้เสนอแนวทางการพัฒนาครูประจำการที่สามารถพัฒนาครูไปพร้อม ๆ กับครูได้ปฏิบัติหน้าที่ครูในการสอนนักเรียนของตนไปด้วย และผลของการพัฒนายังส่งผลให้เกิดต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยตรง และประการสำคัญการพัฒนาและฝึกอบรมครูประจำการนั้น ไม่ได้ดึงครูประจำการออกมาจากวิถีชีวิตการทำงานของครู

1. รูปแบบของการพัฒนา เรียกว่า "การพัฒนาครูประจำการที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน และมุ่งผลให้เกิดต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยตรง"

2. แนวคิดพื้นฐานของการพัฒนาครูประจำการยุคใหม่

2.1 พัฒนาครูประจำการ โดยยึดภารกิจของครูที่ปฏิบัติในโรงเรียนเป็นฐานของการพัฒนา (พัฒนาสิ่งที่เป็นวิถีชีวิตการทำงานของครู)

2.2 นำเอาภารกิจ วิธีการทำงาน กระบวนการทำงาน ตลอดจนเป้าหมายการปฏิบัติงานของครูมาเป็นเนื้อหาสาระกระบวนการและกิจกรรมในการพัฒนาครูประจำการ ด้วยการนำเอาเทคโนโลยี และนวัตกรรมมาใช้ในกระบวนการพัฒนา

2.3 เป้าหมายของการพัฒนาครูประจำการ นอกจากจะให้ครูได้พัฒนาอย่างสัมฤทธิ์ผลแล้ว การพัฒนาจะต้องส่งผลให้เกิดต่อการเรียนรู้ของนักเรียนโดยตรง และพร้อมกันนั้น การพัฒนานี้จะต้องเกิดผลกระทบในทางบวกต่อโรงเรียน และชุมชนด้วย

2.4 การพัฒนาครูประจำการต้องไม่นำครูออกมาจากวิถีชีวิต หรือวัฒนธรรมการปฏิบัติงานประจำของครู เพื่อให้นักเรียนได้รับการเรียนรู้เต็มตามหลักสูตรไปพร้อม ๆ กับตัวครูได้รับการเรียนรู้เต็มตามหลักสูตรไปพร้อม ๆ กับตัวครูได้รับการพัฒนา

2.5 การพัฒนาครูประจำยุคใหม่ ต้องทำให้ครูรู้สึกว่ามีศรัทธา มีความสุข ยุคใหม่ ต้องทำให้ครูรู้สึกว่ามีศรัทธา มีความสุข มีส่วนร่วม ได้ใช้ความคิดวิเคราะห์ เป็นศูนย์กลาง เป็นคนสำคัญ ได้ลงมือปฏิบัติจริง และเห็นคุณค่าของการทำกิจกรรม

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาครูประจำการที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน และมุ่งผลให้เกิดต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยตรง ได้แก่

3.1 ครูประจำการพัฒนาตนเอง ด้วยกระบวนการวิจัยชั้นเรียน (Classroom Action Research) ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางลงมือปฏิบัติจริงด้วยตนเอง วัดและประเมินผลสอดคล้องกับสภาพชีวิตจริง (Authentic Assessment)

- 3.2 ครูประจำการเรียนรู้ และร่วมทำงานกับครูผู้เชี่ยวชาญ (Masterteacher) เน้นครูผู้เชี่ยวชาญในโรงเรียนเดียวกัน กลุ่มโรงเรียนเดียวกัน ตำบล อำเภอหรือจังหวัดเดียวกัน
- 3.3 จัดบทบาทและภาระหน้าที่ใหม่ ๆ ให้กับครูประจำการได้ปฏิบัติและรับผิดชอบ โดยอาศัยกิจกรรมครูที่เลี้ยง ครูที่ปรึกษา ครูที่ทำหน้าที่ประเมินผลงานนักเรียน (Student Port Follo) และการประเมินเพื่อนครูด้วยกัน (Peer Evaluation) เป็นต้น
- 3.4 การนำครูประจำการมาเข้ารับการฝึกอบรมในรูปแบบครูกลายเป็นนักเรียน โดยเน้นกิจกรรมและกระบวนการ 5 กระบวนการที่กล่าวแล้วในข้อ 2.4 และต้องเน้นการให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางปฏิบัติจริง วัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับสภาพชีวิตจริงเสมอ
- 3.5 ครูประจำการพัฒนาตนเองด้วยเครือข่ายบุคคล เครือข่ายที่เป็นองค์กรหรือสถานที่ และเครือข่ายระบบที่กำหนดขึ้น เป็นยุทธศาสตร์ที่นิยมมากในระบบการพัฒนาครูยุคใหม่ ทำได้สะดวก ประหยัด และมีประสิทธิภาพดี
4. ศักยภาพวัดความสำเร็จของการพัฒนาครูประจำการที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน และมุ่งผลให้เกิดต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยตรง ได้แก่
- 4.1 ครูประจำการ ได้รับการพัฒนาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ครูได้อย่างดี โดยเฉพาะในการจัดการเรียนการสอน
- 4.2 การเรียนรู้ของผู้เรียนมีสัมฤทธิ์ผล และพัฒนาก้าวหน้าอย่างเห็นได้ชัด
- 4.3 โรงเรียนได้รับการพัฒนาในภาพรวม และเห็นได้ชัดในเรื่องการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง ชุมชนและสังคม

1.5 ปัญหาและความต้องการการพัฒนาของครูประจำการ

ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา (2530 ช้างใน เขลิมฤทธิ์ แก้วสิมมา, 2535) ศึกษาสมรรถภาพด้านเทคนิควิธีหรือทักษะทางการสอน พบว่า ครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสมรรถภาพในเรื่องต่อไปนี้ อย่างเร่งด่วน คือ

1. กระบวนการจัดการเรียนการสอน
 - 1.1 การจัดกลุ่มผู้เรียน
 - 1.2 การใช้ประโยชน์จากกลุ่มผู้เรียน

- 1.3 การเตรียมการสอนอย่างครบถ้วนสมบูรณ์
- 1.4 การจัดกระบวนการสอนให้ครบทั้งขั้นนำ ขั้นสอน และขั้นสรุป
- 1.5 การใช้อุปกรณ์การสอนได้อย่างเหมาะสมและมีความชำนาญ
2. การจัดระบบข้อมูลในโรงเรียนและชุมชน
 - 2.1 การจัดระบบข้อมูลในโรงเรียน
 - 2.2 การจัดระบบข้อมูลในชุมชน
 - 2.3 การตีความหมายข้อมูลชุมชน
3. กระบวนการจัดการเรียนการสอน
 - 3.1 การทำสังคัมมิตติ
 - 3.2 ความชำนาญในเทคนิควิธีสอน
 - 3.3 ความชำนาญในการใช้วิธีสอนแบบสืบเสาะหาความรู้

งามจิตร อ่อนมิ่ง (2537) ศึกษาสภาพและปัญหาการจัดกิจกรรมการพัฒนานักวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาระดับพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี พบว่า กิจกรรมด้านการประชุมในเทศครูไม่ให้ความสำคัญ ปัญหาการอบรมไม่วิเคราะห์สภาพปัญหาก่อนการฝึกอบรม เนื้อหาไม่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริง ปัญหาด้านการเตรียมการขาดบุคลากรที่มีความสามารถดำเนินการประชุม ครูไม่เคยมีส่วนร่วมในการกำหนดเนื้อหาที่จะดำเนินการประชุม และปัญหาการศึกษาภายนอกสถานที่ ครูไม่สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ได้

พิชัย เดชประเสริฐ (2533) ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาการพัฒนาครูประจำการ และความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับรูปแบบของการพัฒนาครูประจำการ พบว่าผู้ดำเนินงานควรมีการวางแผน และเตรียมโครงการล่วงหน้า ระหว่างกรรมการฝึกหัดครูกับสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ ผู้เข้าอบรมได้เข้ารับการพิจารณาจากความสามารถและประสบการณ์ทำงานของครู ผู้สอนควรทำงานเป็นทีม และควรมีการประเมินผลติดตาม

สุภา ดิสสร (2526) ศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติการสอนของครูประถมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร สมรรถภาพที่ระบุว่าควรจัดให้มีการพัฒนาอย่างเร่งด่วนภายใน 2 ปี คือ สมรรถภาพในการสร้างวินัยให้แก่เด็ก การวัดและการประเมินผล

การผลิตและการใช้สื่อการสอน การเลือกใช้วิธีการสอนที่เหมาะสม การสอนซ่อมเสริม การสอน จริยธรรม การจัดศูนย์การเรียนรู้ และการฝึกประชาธิปไตยให้แก่เด็ก

รุ่งทิพย์ ชื่องหลิม (2540) ศึกษาปัญหาและความต้องการในการพัฒนาครูประจำการ โดยใช้วิธีการจัดเก็บข้อมูลเทคนิคสมมติแบบปรับปรุง ผลพบว่าปัญหาที่ครูประจำการควรได้รับการพัฒนามากที่สุด ได้แก่ (1) ครูมีความรู้และทักษะไม่เพียงพอในการสร้างหรือผลิตสื่อการเรียน การสอน (2) ครูขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนแบบให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ของการเรียนรู้ และ (3) ครูขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ปัญหาการจัดการกิจกรรมพัฒนาบุคลากรที่ครูประจำการเห็นว่ามีค่ามากที่สุด ได้แก่ (1) วิทยากรขาดความรู้และความชำนาญในเรื่องที่อบรม (2) ขาดการส่งเสริมและสนับสนุนจาก ผู้บริหาร และ (3) เรื่องที่จัดอบรมเป็นเรื่องไม่ทันสมัยและเคยจัดอบรมแล้ว ครูประจำการมีความ ต้องการในการจัดการกิจกรรมพัฒนาบุคลากรดังนี้ (1) จัดการประชุมหรือการอบรมเชิงปฏิบัติการ (2) มีวิทยากรที่มีความรู้ความชำนาญในเรื่องที่จัดอบรม และ (3) มีการนิเทศติดตามผลหลัง การอบรมอย่างมีระบบ

2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความร่วมมือ

2.1 ความหมายของการร่วมมือ (Cooperation)

ความร่วมมือ

ในเรื่องของความร่วมมือมีผู้วิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีหลายคน เช่น Shaw & Costanzo (1982), May & Doob 1982 Keller & Schoenfeld 1950 และ Homan 1961 ได้ นิยามความหมายของการร่วมมือว่า หมายถึง เป็นกระบวนการทางสังคมที่เข้าร่วมพฤติกรรมของ คน 2 คน หรือมากกว่า ซึ่งต้องการจะได้รับแรงเสริมทางบวกหรือหลีกเลี่ยงการเสริมทางลบ ซึ่ง การกระทำของบุคคลหนึ่งจะส่งผลต่อการแสดงออกของอีกคนหนึ่ง ภายใต้สิ่งแวดล้อมร่วมกันจะ ทำให้การทำงานสำเร็จและได้มีโอกาสได้รับรางวัลสูงกว่าการทำงานสำเร็จเพียงคนเดียว

Edge (1992) ได้กล่าวถึงการร่วมมือเป็นการพัฒนาตนเอง โดยการพัฒนาที่ต้องการ ทำกับบุคคลอื่น ไม่ใช่แยกต่างหากตามลำพัง แต่ยังเป็นการพัฒนาโดยมีตนเอง โดยการร่วมมือ กับคนอื่น เข้าใจจุดหมายของแต่ละบุคคล

ชัยพร วิชาวุธ (2525) ได้นิยามความหมายของการร่วมมือว่า เป็นพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลกระทบทางบวกแก่ทั้งสองฝ่าย

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2529) ได้พยายามความหมายของการร่วมมือว่า เป็นพฤติกรรมของคนในกลุ่มที่มีผลประโยชน์ร่วมกัน (จุดหมายร่วมกัน) การที่สมาชิกผู้ใดจะได้ผลประโยชน์อะไรนั้น

การร่วมมือนั้นเป็นพฤติกรรมที่ขึ้นอยู่กับระหว่างบุคคล หรือพฤติกรรมที่ต้องอาศัยซึ่งกันและกัน (Interdependence) ระหว่างบุคคลตั้งแต่ 2 คน หรือมากกว่านี้ในกลุ่มของคน ซึ่งบุคคลจะให้กระบวนการทางปัญญา (Cognitive Process) ใช้ปฏิบัติการทางความคิด (Mental Operation) ในการรับรู้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผู้ร่วมแสดงพฤติกรรมความร่วมมือและมีความคาดหวังถึงบทบาทของผู้ร่วมแสดงพฤติกรรม และคาดหวังถึงผลกรรมที่ตนจะได้รับ (Derlega V.J and Grelak J. 1982) ส่วน Ames (1984) กล่าวว่า โครงสร้างของการร่วมมือแสดงถึงการมีจุดหมายและรางวัลร่วมกันและโดยเฉพาะเมื่อได้ทำงานร่วมกันจะมีความก้าวหน้ามากกว่าทำงานคนเดียว (Jhonson and Jhonson 1992)

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าการร่วมมือ (Cooperation) หมายถึงบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่ได้กระทำการกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้เมื่อการกระทำของคนหนึ่งสามารถบรรลุถึงเป้าหมายของตนเองได้ ก็จะช่วยส่งเสริมให้อีกคนหนึ่งสามารถบรรลุเป้าหมายของเขาได้ด้วยหรือได้ง่ายขึ้น

2.2 ปัญหาการร่วมมือของครู

Little (1982) ได้กล่าวถึงธรรมชาติของปัญหาของครูเป็นไปตามโครงสร้างของโรงเรียนตามภาระงานในหน้าที่รับผิดชอบของครู (Little, 1982 อ้างถึงใน Paula M. Shon Greer, 1997) ครูมักจะรู้สึกโดดเดี่ยว ความโดดเดี่ยวทำให้สกัดกั้นการเรียนรู้ของครู การเรียนรู้เป็นประสบการณ์ที่แต่ละคนได้รับแตกต่างกัน จึงยากที่จะยึดถือเป็นแบบอย่าง ในทางปฏิบัติครูจะรู้สึกกลัวผล ไม่กล้าจะกระทำ รู้สึกไม่ปลอดภัย ขาดการสนับสนุน การให้ข้อมูลข่าวสาร ขาดการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ขาดการดูแลและช่วยเหลือจากคนอื่น ๆ และส่วนต่าง ๆ ที่จะได้รับจากเพื่อนร่วมงาน ในการให้ข้อมูลย้อนกลับ Ziellinski & Hoy (1983 อ้างถึงใน Paula M. Shon Greer, 1997)

Ida Mc Cann and Ruth, Radford (1993) ได้กล่าวถึงปัญหาการร่วมมือของครูว่าเป็นเรื่องของปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ซึ่งจะเป็นการเพิ่มความขัดแย้งให้กับครู หากกว่าเกิดสิ่งเหล่านี้ คือ

1. ครูรู้สึกว่าการทำงานคนเดียวดีกว่าการร่วมมือกันทำ
2. ความขัดแย้งกันของบุคคลในทัศนคติ ความเชื่อ การยอมรับของบุคคลในเรื่องที่จะขอรับความช่วยเหลือจากเพื่อน

3. ความยุ่งยากในเรื่องของการจัดการ การบริหารเวลาเพื่อให้มีเวลาที่ตรงกัน

การร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ มีมาตั้งแต่สมัยโบราณ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากแนวคิดของระบบประชาธิปไตย ทำให้เกิดการเรียนแบบร่วมมือขึ้น นักจิตวิทยาการศึกษาและนักการศึกษาพยายามพัฒนาการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยกัน เพื่อสร้างความสามัคคี ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน (Arends, 1994)

2.3 วิธีการเรียนรู้การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน

Britton (1975 อ้างถึงใน Kris Bosworth และ J. Hamilton, 1994) ได้กล่าวถึงการเรียนรู้การทำงาน เป็นการเรียนรู้ที่เป็นธรรมชาติทางสังคม ในการพูดคุยระหว่างเพื่อนจากการเรียนรู้โดยการร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความคิด ความเชื่อกับบุคคลที่ปฏิสัมพันธ์นั้นคือเพื่อน

Smith and Mac Gregor (1992 อ้างถึงใน Kris Bosworth และ J. Hamilton, 1994) ได้เสนอแนวคิดการเรียนรู้การทำงานร่วมมือต้องมาจากพื้นฐานสิ่งต่าง ๆ ดังนี้คือ

1. การได้รับความรู้ทักษะทางการปฏิบัติในขณะที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ และเป็นการนำไปปรับใช้กับผู้ปฏิบัติให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ จากความรู้ที่มีมาก่อน
2. การร่วมมือกับเพื่อนในการพิจารณาและแก้ปัญหาสืบสวนสอบสวน โดยการพิจารณาหาเหตุผล และทักษะการแก้ปัญหา
3. ต้องเข้าใจเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งในเรื่องของภูมิหลัง ประสบการณ์ มุมมอง ถ้าเข้าใจก็จะส่งผลความร่วมมือกันของครูเป็นกลุ่ม
4. ผู้ที่เรียนรู้การทำงานร่วมมือจะได้รับทักษะทางสังคม การกระทำ และปฏิสัมพันธ์ทางสังคม เข้าใจเป้าหมาย และช่วยกันพิจารณาร่วมกัน
5. ผู้เรียนได้เรียนรู้เรื่องอารมณ์และอิทธิพลความรู้สึกในส่วนตัวในมุมมองที่กว้างขึ้น

การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและการสอนของครู

ครูทุกคนไม่ได้ต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงการสอนจนกว่าจะพบว่ามีความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยน โดยปกติครูจะไม่เปลี่ยนแปลงการสอน ถ้าไม่ถูกผลักดันด้วยนวัตกรรมใหม่ ซึ่งเป็นกระแสนที่แรงกว่า Button (1982 อ้างถึงใน จริยา, 2539) เหมือนกับคนที่ชอบเข้าไปรับการอบรมที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง แต่ไม่มีเวลาที่จะทำเช่นนั้น การเปลี่ยนแปลงสามารถทำให้เกิดขึ้นได้ตามปริมาณของความวิตกกังวล Lortie (1975 อ้างถึงใน จริยา, 2539) ในการที่จะเปลี่ยนแปลงหรือพยายามทำสิ่งใหม่ ๆ ครูจะต้องเสี่ยง และไม่ใช่การเสี่ยงทั้งหมดนั้นจะพบกับความสำเร็จในภาย

งานโปรแกรมการสอนอ่านแนวใหม่ Manning (1988 อ้างถึงใน จริยา, 2539) จะให้เห็นถึงอุปสรรค 3 ประการ ในที่จะมีการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา นั่นคือ ความเชื่อย ความกลัว และการกระทำที่ สืบทอดกันมา

อิทธิพลของความเชื่อที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของคุณ

ความเชื่อ คือ แนวทางในการแสดงพฤติกรรมทั้งที่รู้ตัวและไม่รู้ตัว ซึ่งเป็นเรื่องส่วนบุคคล และมีแนวโน้มว่าจะเปลี่ยนแปลงกันไม่ได้ง่าย ๆ และเป็นสิ่งที่บุคคลใช้ในการตัดสินใจใดสิ่งหนึ่งว่า ผิดหรือ ถูก ความเชื่อได้มาจากสิ่งที่บุคคลพูดและแสดงออกมา หรือดูได้จากคำพูด "ฉันเชื่อว่า..."

จากการศึกษาวิวัฒนาการของความเชื่อในการสอนและการปฏิบัติจริงของคุณ พบว่า การเปลี่ยนแปลงการสอนคือสิ่งที่ต่อเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงความเชื่อในเรื่องของการสอนและการเรียนรู้ ความเชื่อของคุณจะมีการเปลี่ยนแปลงต่อเมื่อคุณอยู่ในสภาพที่พบกับความเปลี่ยนแปลงที่มากกว่า มี ความเสี่ยงสูงกว่า และเผชิญหน้ากับความไม่แน่นอน Dwyer, Ringstaff และ Sandholtz (1980 อ้างถึงใน จริยา, 2539) ในขณะที่คุณเปลี่ยนแปลง ความเชื่อเดิมจะไม่ถูกลบหายไป แต่คุณจะทำ ปรียบความเชื่อเดิมด้วยการแทนที่ความเชื่อที่เหมาะสมกว่า ซึ่งจะปรับไปตามประสบการณ์ที่ได้รับใน ปัจจุบันตามกระบวนการใหม่ Busky (1996 อ้างถึงใน จริยา, 2539) กล่าวว่า ความเชื่อและทัศนคติเกี่ยวกับการสอนและการฝึกสอนได้มาจากประสบการณ์ในห้องเรียน คุณส่วนใหญ่ต้องการเห็น การเปลี่ยนแปลงการสอน ซึ่งมีผลทางบวกกับนักเรียนของตน ก่อนที่จะเปลี่ยนแปลงความเชื่อและ ทัศนคติตามมา และสิ่งที่คุณเชื่อว่าเป็นจริงจะตั้งอยู่บนพื้นฐานของการสังเกต พฤติกรรมของนักเรียน ในชั้นเรียนของตน และยังเกิดการเปลี่ยนแปลงมากเท่าไร คุณก็จะยิ่งเผชิญหน้ากับความเชื่อของตน เกี่ยวกับการเรียนรู้ และประสิทธิภาพของกิจกรรมการสอนของตนมากขึ้นเท่านั้น Dwyer, Ringstaff, and Sandholtz (1990 อ้างถึงใน จริยา, 2539) ความเชื่อจะต้องถูกนำมาไว้เป็นเรื่องแรก เพื่อที่คุณ จะได้เห็นและเข้าใจการเชื่อมโยงระหว่างความเชื่อกับการปฏิบัติ ความเชื่อที่เป็นหลักในการแยกแยะ งานด้านการสอน การจัดองค์ความรู้ และการให้ข้อมูลของงานเหล่านั้นจะมีผลต่อพฤติกรรมของคุณ เมื่อคุณเชื่อมโยงความรู้และความสำคัญของตนในขณะนั้นเข้ากับสิ่งสำคัญอื่น ๆ Nespir (1987 อ้าง ถึงใน จริยา, 2539)

บทบาทของการอบรมในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของคุณ

โดยปกติโปรแกรมการอบรมที่ออกแบบเพื่อยกระดับความเป็นวิชาชีพ และความเชื่อที่ บุคลากรในห้องเรียนยึดถือในเรื่องของเป้าหมายเฉพาะ มักจะเกี่ยวข้องกับการสอนนักเรียนให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในการออกแบบโปรแกรมการอบรมให้ประสบความสำเร็จ Gusky (1982

อ้างถึงใน จริยา, 2539) เสนอแนะว่า นักพัฒนาโปรแกรมควรจะใช้กิจกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของครูในขณะนั้น แนวคิดที่นำเสนอจะต้องง่าย และนำไปใช้ในห้องเรียนได้ทันที การศึกษาผลกระทบของโปรแกรมการอบรมที่มีต่อความเชื่อของครูต้องกระทำอย่างระมัดระวัง Fullan และ Harris (1980 อ้างถึงใน จริยา, 2539) เสนอแนะว่า โปรแกรมการอบรมควรพัฒนาเรื่องการเปลี่ยนแปลงความเชื่อของครูเป็นอันดับแรก เพราะเมื่อความเชื่อของครูได้เปลี่ยนแปลงแล้ว การเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติในห้องเรียนก็จะเปลี่ยนตามมา แต่ Gusky (1986 อ้างถึงใน จริยา, 2539) เสนอแนะว่า มุมมองนี้อาจจะไม่ถูกต้องโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อประยุกต์ใช้กับครูที่มีประสบการณ์ กัลกิ ได้เสนอรูปแบบการสอนที่เป็นลำดับต่อเนื่อง ในกระบวนการเปลี่ยนแปลงของครูว่าตั้งอยู่บนความคิดที่ว่า การเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการการเรียนรู้สำหรับผู้สอนที่มีพัฒนาการ และตั้งอยู่บนรากฐานของประสบการณ์ การฝึกปฏิบัติการสอนที่ครูใช้มากมักจะมาจากประสบการณ์ในห้องเรียน และผลที่มาจากรูปแบบการสอนที่ตั้งอยู่บนแนวคิดดังกล่าวที่คณะผู้ให้การอบรมต้องคำนึงถึงคือ การเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติของครูในห้องเรียน การเปลี่ยนแปลงด้านผลการเรียนของนักเรียน และการเปลี่ยนแปลงด้านความเชื่อ และทัศนคติของครู เพราะหลังจากที่ครูได้สังเกตเห็นความเปลี่ยนแปลงในห้องเรียนแล้ว ครูจะสร้างสรรค์ผลงานในทางบวกเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียน แล้วจึงจะเปลี่ยนความเชื่อเกี่ยวกับการปฏิบัติตามมา การมีประสบการณ์ที่ได้รับความสำเร็จเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับครู ครูจะต้องลองทำกิจกรรมใหม่ ๆ และต้องได้รับการสนับสนุนให้ปฏิบัติได้สำเร็จเสียก่อน แล้วกิจกรรมนั้นจะกลายมาเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมประจำวันในห้องเรียน

Joyce และ Shower (1992 อ้างถึงใน จริยา, 2539) ได้ศึกษาผู้เรียนมากกว่า 200 คน ที่เข้ารับการอบรมที่มีรูปแบบการอบรมที่แตกต่างกัน พบว่าไม่มีรูปแบบการอบรมใดที่มีครบ 5 องค์ประกอบ และจากการศึกษางานวิจัยต่าง ๆ จอห์น และชาวเวอร์ ทำนายว่า โปรแกรมการอบรมที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด จะต้องนำไปใช้ได้ดีกับองค์ประกอบ 5 ประการ ดังต่อไปนี้ คือ การนำเสนอทฤษฎี การสาธิตทักษะหรือรูปแบบการสอน การนำไปปฏิบัติจริงในห้องเรียน การได้รับผลย้อนกลับแบบเปิดกว้าง และการให้คำแนะนำปรึกษาสำหรับการนำไปใช้ในห้องเรียน แต่ถ้าองค์ประกอบใดขององค์ประกอบหนึ่งไม่ได้นำมาใช้ ผลที่ได้รับจากการอบรมจะอ่อนลงไป นอกจากนี้หัวข้อในการอบรมก็เป็นสิ่งสำคัญ Bailey และ Guerra (1984 อ้างถึงใน จริยา, 2539) กล่าวว่า หัวข้อที่เลือกในการนำเสนอมักจะไม่เหมาะสมกับความต้องการของครูที่เข้ารับการอบรม การอบรมที่เสนอความคิดใหม่ ๆ แต่เพียงอย่างเดียวจะมีอัตราการนำไปใช้ต่ำกว่าการอบรมที่มีการให้คำแนะนำปรึกษา การได้มาซึ่งความคิดเทคนิคและทักษะการสอนใหม่ ๆ ที่มีการนำเสนอในการอบรมหลายครั้ง ควรจะ

มองให้ลึกถึงขั้นที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญมาก เหมือนกับนักกีฬาที่ต้องการปรับปรุงการเหวี่ยงไม้เทนนิสของตนเองให้ดีขึ้น วิธีการก็คือ ผู้ฝึกสอนต้องสังเกตถึงความสามารถของนักกีฬา และชี้ประเด็นให้นักกีฬาเห็นถึงสิ่งที่ต้องเปลี่ยนแปลงอย่างละเอียด แล้วนักกีฬาก็จะใช้ชั่วโมงฝึกเพื่อจะค่อย ๆ เปลี่ยนแปลงวิธีการตีเทนนิสของตน การเปลี่ยนแปลงการสอนที่เสนอให้ครูเห็นในการอบรม 1 วัน จะไม่สามารถทำให้ครูเห็นถึงการเปลี่ยนแปลงได้ในทำนองเดียวกัน สิ่งที่ต้องการในการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงคือ การนำไปใช้โดยตรงโดยคำนึงถึงระยะเวลาในฝึกหัดหรือการสนับสนุนต่าง ๆ และการให้คำแนะนำของผู้ฝึก Joyce and Shower (1982 อ้างถึงใน จริยา, 2539)

Button (1992 อ้างถึงใน จริยา, 2539) ตั้งคำถามว่า การมีแนวคิดที่ซับซ้อนและทักษะที่เกี่ยวข้องกับการสอนจะง่ายกว่าการพัฒนาทักษะกลไกหรือไม่ Mayer (1988 อ้างถึงใน จริยา, 2539) ตอบว่า ถึงแม้จะมีการเปลี่ยนแปลงเล็ก ๆ น้อย ๆ ในการสอน ก็ยังเป็นเรื่องยากที่จะประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลง เมื่อต้องการให้ครูเปลี่ยนแปลงอะไรก็ตามซึ่งแปลกไปจากสิ่งที่ครูเคยเรียนมาในวิทยาลัยจะเปลี่ยนแปลงได้ก็ต่อเมื่อครูได้รับการให้ผลย้อนกลับ และได้รับการสนับสนุนที่มากพอ เมื่อครูมีการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ นั้น

ครูที่มีเวลาและได้รับการสนับสนุนเพียงพอ จะสามารถเปลี่ยนแปลงลักษณะการสอนได้ โปรแกรมการอบรมที่มีประสิทธิภาพที่เชื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนั้น ครูและผู้บริหารจะต้องตั้งเป้าหมายร่วมกัน บุคลิกลักษณะและระดับของการนำไปใช้ของครู จะมีผลต่อความแตกต่างในการเปลี่ยนแปลงของครูในโปรแกรมเดียวกัน Mass (1981 อ้างถึงใน จริยา, 2539) ความเชื่อและลักษณะการสอนที่ต่างกันของครูที่เข้ามารับการอบรมในเรื่องเดียวกัน ทำให้สิ่งที่ครูแต่ละคนได้รับจากการอบรมเรื่องเดียวกันแตกต่างกัน และมีความหลากหลายในการนำข้อสังเกตจากการอบรมไปใช้ในการสอน

คุณค่าของปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู

การสอนเป็นอาชีพที่เป็นอิสระ Lortie (1975 อ้างถึงใน จริยา, 2539) สังเกตว่าเมื่อนักศึกษาเข้ามาเรียนในสาขาวิชาชีพครู มักจะทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเองเพียงคนเดียวตลอดจนถึงการเรียนและลงมือไปจนถึงในการสอน Erickson (1989 อ้างถึงใน จริยา, 2539) อภิปรายถึง บทบาทของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่ทำงานประสานกันนั้นว่าควรจะทำเป็นทีม โดยที่ผู้บริหารและนักวิชาการจากมหาวิทยาลัย จะเป็นผู้สนับสนุนช่วยเหลือเพื่อให้วิชาชีพนั้นแข็งแกร่งมากขึ้น ในการคิด

ตามผลพัฒนาการด้านวิชาชีพ Birce และ Little (1983 อ้างถึงใน จริยา, 2539) กล่าวว่า ครูที่เข้าประชุมอบรมเกี่ยวกับการสอนเป็นประจำ ครูที่ผู้บริหารเข้าไปสังเกตการสอนอย่างสม่ำเสมอ และครูที่มีส่วนร่วมในการวางแผนการสอนจะพัฒนาเป็นนักการศึกษาที่ดีได้ การทำงานร่วมกับผู้อื่นจะเพิ่มความสามารถส่วนบุคคล และกลุ่มซึ่งจะทำให้งานดำเนินไปอย่างรวดเร็ว ครูที่แบ่งปันความคิดกันเกี่ยวกับเทคนิคการสอน ละสื่อจะมีพัฒนาการในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความมั่นใจในตนเองเกี่ยวกับการสอนเพิ่มมากขึ้น Button (1992 อ้างถึงใน จริยา, 2539) ยืนยันโอกาสแลกเปลี่ยนความคิด และทฤษฎีทางการศึกษาที่ตนเองยึดถือมากเท่าไร ครูก็จะยิ่งตระหนักว่า ทฤษฎีแต่ละทฤษฎีที่แต่ละคนยึดถือ มีความแตกต่างกันมากเท่านั้น Kinzer และ Carricle (1984 อ้างถึงใน จริยา, 2539) การอภิปรายหรือประชุมร่วมกันระหว่างครู ทำให้ครูมีโอกาสได้พิจารณาและถกเถียงกันเกี่ยวกับความคิดที่หลากหลาย ผลต่อเนื่องที่ไม่ได้คาดหมายที่ค้นพบ คือ ครูมีจรรยาบรรณและความเชื่อมั่นในตนเองสูงขึ้น มีความคิดกว้างขึ้น มีความรู้สึกของความเป็นครูมากขึ้น และมีความคิดใหม่ ๆ เกี่ยวกับการสอน การที่ครูได้มีโอกาสตระหนักถึงการตัดสินใจเลือกให้กลวิธีและทฤษฎีต่าง ๆ เกี่ยวกับกระบวนการเขียนการสอน ช่วยทำให้ครูตัดสินใจเกี่ยวกับการสอนอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และครูที่เกี่ยวข้องกับการอบรมและรู้จักทฤษฎีต่าง ๆ จะทำให้ครูกลายเป็นนักการศึกษาที่ดีกว่าเดิมได้ Button (1992 อ้างถึงใน จริยา, 2539)

2.3.1 ขั้นตอนการร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงาน

Glatthorn (1987) กล่าวถึงกระบวนการขั้นตอนการร่วมมือมีดังนี้

1. เสนอแนะกระตุ้นเพื่อนร่วมงาน ตัดสินใจเลือกเพื่อนที่เขาไว้วางใจสักคน ซึ่งต้องเป็นบุคคลที่ครูเชื่อใจ หรือมจะทำงานเข้ากันเป็นอย่างดี
2. พื้นฐานการสอนแนะโดยเพื่อน เป็นการสังเกตในชั้นเรียน ต้องทำให้ทุกคนแน่ใจ สามารถผูกพันกันในกลุ่มการนิเทศแบบคลินิกประกอบด้วย
 - 2.1 การประชุมปรึกษา การอภิปราย ก่อนการสังเกต การตั้งเป้าหมายสำหรับการสังเกตตรงกัน
 - 2.2 การสังเกตในห้องเรียน
 - 2.3 การประชุมปรึกษา การอภิปราย หลังการสังเกต การตรวจสอบผลการที่ได้ปฏิบัติงานสืบสอบข้อมูล
 - 2.4 ความสำเร็จการสอนแนะโดยเพื่อน การเห็นมุมมองที่แตกต่าง การปรับเปลี่ยนประยุต์ ใช้ทักษะ การทำงานให้มีประสิทธิภาพ หากการสอนเรื่องเหมือนกัน 2 ห้อง

2.5 พิจารณาองค์การในการจัดสัมมนาในช่วงสัปดาห์ สำหรับการสอนแนะ ซึ่ง Mello (1984) สรุปคร่าว ๆ

2.5.1 เพื่อนตั้งประเด็น อภิปราย ใจความสำคัญ

2.5.2 สมาชิกบรรยายละเอียดชัดเจน

2.5.3 ผู้อำนวยการช่วยความสะดวก นำการอภิปรายแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ระดมสมองในความคิดใหม่ ๆ

2.5.4 ผู้นำเสนอบอกประเด็น จุดของเขาที่ทำดีในสถานการณ์ที่เขาทำ

2.5.5 ระหว่างการประชุม เพื่อนครูเตรียมให้ข้อมูลป้อนกลับในวิธีการ และครูได้รับการปรับ และแนะนำจากกลุ่ม

Little (1987 อ้างถึงใน Gary และคนอื่น ๆ 1989) กล่าวถึงหลักในการทำงานด้วยกัน ดังนี้

1. การสังเกตในห้องเรียน และกระบวนการสอนแนะ คล้ายคลึงกับการเยี่ยมชม การกระทำการสังเกตเหตุการณ์ บันทึกข้อมูลเพื่อวิเคราะห์และให้ข้อเสนอแนะ

2. การเคลื่อนไหวของโรงเรียนจากการทำงานครูการพบกันสัปดาห์ เพื่ออภิปราย และวางแผนแก้ปัญหา และเทคนิคใหม่ ๆ ถ้าครูสอนเป็นทีม กลุ่มครูสังเกตการณ์ที่พบแล้วสะท้อนผลการกระทำประจำวัน

3. ครูเป็นศูนย์กลาง อย่างน้อยก็ให้แผนการ การให้คำแนะนำ การแนะนำ เกี่ยวข้องกับการประชุมกลุ่มครูหรือกับเพื่อน ๆ เพื่อปรับปรุงวิธีการสอนและทักษะการจัดการ ซึ่ง Gage (1978 อ้างถึงใน Gary และคนอื่น ๆ 1989) กล่าวถึง ครูเป็นศูนย์กลางประกอบด้วย การอภิปราย และสนับสนุนกลุ่ม การปฏิบัติ การให้คำแนะนำฝึกอบรม ตัวอย่างกระบวนการง่าย ๆ ที่จะช่วยให้พูดกับคนอื่น

Goldsberry (1986 อ้างถึงใน Glattorn, 1987) กล่าวถึงขั้นตอนการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานมีลักษณะ 9 อย่าง คือ

1. กระบวนการสังเกตเป็นพื้นฐาน : การสังเกตการสอนของเพื่อนแต่ละคน

2. การสังเกตเป็นข้อมูลพื้นฐาน : การบันทึกจากการสังเกตได้ข้อมูลสิ่งถูกต้อง

ทั้งหมด

3. มีการประเมินการร่วมมือ : พยายามเข้ามามีส่วนร่วม ซึ่งระบุแบบของครูและพฤติกรรมผู้เรียน
4. การเกี่ยวข้องกับผลผลิตของผู้เรียน : ตามที่คาดหวังไว้ และไม่คาดหวังไว้
5. การประเมินความร่วมมือเป็นพื้นฐานระดับสูงต่อไปของครูในการสนับสนุนนโยบาย เป้าหมายการแสดงการยอมรับเห็นด้วยในความเป็นสมาชิก
6. กระบวนการวงจรการสังเกตและการประชุมปรึกษา อภิปราย
7. เป็นกระบวนการความลับส่วนตัว
8. กระบวนการมีการสนทนาในอนาคต : เป้าหมายการประชุมปรึกษาเป็นผลผลิตประโยชน์ในอนาคต
9. มีการประเมินที่มีบทบาทต่อกัน (การตอบแทนกัน) : การประชุมปรึกษานำหรือช่วยฝึกปฏิบัติปรับปรุงตัวครู

กระบวนการปฏิสัมพันธ์ช่วยเหลือตัวครู ในการพัฒนาความเป็นมืออาชีพโดยการให้โอกาสครูเรียนรู้วิธีสอน รูปแบบความรู้สึก ความรู้ พฤติกรรมการสอนของครู การสังเกตเพื่อน เครื่องมือสำคัญ และรูปแบบการประเมินตนเอง ประสบการณ์ของครูใหม่ ๆ ปรากฏ และมีการยอมรับในกลุ่มเพื่อน เป็นสิ่งกระตุ้นความฉลาด สังคม การยกระดับความเชื่อมั่นจากเพื่อน ๆ และความรู้สึกทางบวกทั่วไป เกี่ยวกับความเป็นมืออาชีพในวิธีการสอน (Goldsberry, 1986, อ้างถึงใน Glatthorn, 1987)

2.3.2 รูปแบบการเขียนรู้ผ่านทางประสบการณ์

การฝึกอบรมครูก่อนกระทำครูได้รับการฝึกพัฒนาทักษะสำหรับการกระทำงานการเขียนรู้ร่วมมือดีเท่ากับทักษะการวิเคราะห์ และประเมินค่าบทเรียนต่อพฤติกรรมร่วมมือ การเขียนรู้มาจาก Klob (1975 อ้างถึงใน Yael Sharan and Shlomo Sharan, 1987) ทฤษฎีประสบการณ์ การมีส่วนร่วมเหมาะสมสำหรับการฝึกอบรม เขานำเสนอมุมมองหลากหลายการเขียนรู้ประกอบเข้าเป็นประสบการณ์ จากทฤษฎีของ John Dewey's philosophy และ Kurt Lewin's รวบรวมการสืบสวนทางวิทยาศาสตร์ และการแก้ปัญหาสืบสวน ทั้ง 2 คน มีทัศนคติเกี่ยวกับการเขียนรู้เป็นประสบการณ์ส่วนบุคคล จัดผู้เรียนมีเครื่องมือสำหรับการสังเกต และวิเคราะห์ผลกระทบของประสบการณ์

ในการปฏิบัติในการเขียนรู้ผ่านการปฏิบัติภาระหน้าที่ แบบฝึก และเกม สิ่งเข้า การเขียนรู้ร่วมมือสำหรับครูจะมีผลโดยตรงในการปฏิสัมพันธ์แบบร่วมมือกับเพื่อน ๆ กิจกรรมที่ทำให้ครูคิดเกี่ยวกับการเขียนรู้ และการสอนและการนำสู่เรื่องภายในพื้นฐานการเขียนรู้ร่วมมือ

ขั้นที่ 1 การสร้างประสบการณ์รูปธรรม

การประชุมปฏิบัติการลักษณะเป็นประสบการณ์หลากหลายที่จะให้ได้ส่วนร่วมที่เหมาะสมสำหรับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่แตกต่างทางอายุ และภูมิหลังต่างกัน ความสนใจต่างกัน (ในความจริงความแตกต่างเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการพัฒนาความร่วมมือ) ประสบการณ์ของครูมีส่วนสำคัญของการเรียนรู้แบบร่วมมือ การชี้แจงและการยอมรับความคิดเห็น และทัศนคติความคิดของคน

ขั้นที่ 2 การสังเกตและการสะท้อนกลับ

เป็นการสร้างประสบการณ์รูปธรรมและเรียนรู้ระบบของการเกี่ยวข้องกับความคิดรวบยอด ครูมีส่วนร่วม การตอบสนอง สิ่งที่เกิดขึ้นระหว่างการสร้างรูปธรรม การสังเกตและสะท้อนส่วนร่วมระหว่างการอธิบาย การประชุมกลุ่มย่อย บางครั้งมีการฝึกได้ตอบรายบุคคลก่อนเริ่มคิด

ขั้นที่ 3 รูปแบบของความคิดรวบยอดและการอ้างอิงทั่วไป

ผลจากการสังเกตและสะท้อนความคิดรวบยอด การตั้งศัพท์เฉพาะของการเรียนรู้ภาคสนาม การสร้างความคิดในการร่วมมือทั้งหมด เมื่อครูมีปฏิกริยาเกิดขึ้นและจัดชนิดแตกต่างในภาระงาน พวกเขาจะสามารถทำเป็นระบบประเภทของภาระงานการเรียนรู้แบบร่วมมือ

ขั้นที่ 4 ทดสอบการประยุกต์ใช้ความคิดรวบยอดในสถานการณ์ใหม่

กิจกรรมช่วยครูประยุกต์ความรู้และทักษะได้รับหลากหลายในบทเรียน ชั้นแรกการวางแผน แยกภาระงานจุดเน้น หรือการเรียนรู้ร่วมมือสำคัญ การร่วมมือสร้างเพิ่มขึ้น วางแผนที่ซับซ้อน ครูเลือกตัดสินใจ ตั้งเป้าหมาย รูปร่างชัดเจนในวิธีการสอนสำหรับนักเรียนและร่วมวัตถุประสงค์

David (1975 อ้างถึงใน Ron Brandt ,1987)กล่าวว่าไม่เพียงพอในการร่วมมือในห้องเรียน แต่ยังส่งเสริมกลุ่มของครูและผู้บริหาร การร่วมมือเริ่มในระดับชั้นเรียน การจัดสภาพบรรยากาศ กล่าวว่าการที่ครูใช้เวลา 5-7 ชั่วโมง แต่ละวัน พูดคุยกัน การช่วยคนอื่น ร่วมแลกเปลี่ยนการทำงานด้วยกัน เชื่อว่าเป็นการเรียนรู้ตัวเอง และเรียนรู้ของเพื่อน และเสริมนักเรียนเรื่องความร่วมมือ ทำให้เป็นผู้นำให้ความร่วมมือกับเพื่อน ซึ่งเป็นการดีเท่ากับการได้รับการนิเทศจากศึกษานิเทศก์ แต่ศึกษานิเทศก์ไม่สามารถทำได้ทุกเรื่องที่ชอบรม เขาได้เสนอหลัก 5 ประการ ในการดำเนินแนวทางสู่การร่วมมือในห้องเรียน คือ

1. การเข้าใจพื้นฐานของการปฏิสัมพันธ์ ความแตกต่างในความคิด และประสบการณ์ของเพื่อน

2. การมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างครูและร่วมปฏิบัติ
3. การทำงานโดยอิสระให้ความสามารถในตนเอง
4. การใช้ทักษะทางสังคม ความเป็นผู้นำ การตัดสินใจของกลุ่ม การมีทักษะการจัดการในเรื่องความขัดแย้งร่วมกัน
5. การเข้าร่วมประชุมในกลุ่ม รายงานสิ่งที่กำลังดำเนิน

Glatthorn (1987) กล่าวว่า การพัฒนาส่งเสริมการนิเทศการสอนเป็นทางเลือกนำสนใจการเลือกเพื่อนเป็นศูนย์กลาง ดังนั้น "การพัฒนาความร่วมมือ" เป็นการปรึกษา การประชุม เพื่อนร่วมงาน และการสอนแนะโดยเพื่อน เป็นระบบการปฐมนิเทศประสบการณ์ช่วยปรับปรุงโปรแกรมโรงเรียน เริ่มจากกลุ่มเล็กประกอบ 2 - 6 คน บุคลิกลักษณะเฉพาะเป็นการร่วมมือระหว่างเพื่อน การนิเทศโดยเพื่อนเริ่มต้นกับใครสักคนที่เลือกกระทำ เป็นการพัฒนาความร่วมมืออย่างง่าย การสนทนา อภิปราย แนะนำการสอนพวกเขาเพื่อสะท้อน อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติ การช่วยเหลือครูผ่านการตัดสินใจกระทำเอง

ชนิดของการพัฒนาความร่วมมือ แบ่ง 5 ชนิด

1. การสนทนาพัฒนาวิชาชีพเป้าหมาย การสะท้อนเกี่ยวกับการฝึกปฏิบัติ การจัดการ การผลิต วัสดุเครื่องมือ ลักษณะเด่น อธิบายแนวทางเป้าหมายการสอน การคิด
2. หลักสูตรการพัฒนา เป้าหมาย การจัดการผลิต เครื่องมือ จุดเด่น การพัฒนาความร่วมมือในเรื่องหลักสูตร การใช้กระบวนการเป็นธรรมชาติ
3. นิเทศโดยเพื่อน เป้าหมาย การวิเคราะห์ วิธีสอนการสอน จุดเด่น สังเกตการสอน ติดตามการวิเคราะห์ และการให้ข้อมูลป้อนกลับ
4. การสอนแนะโดยเพื่อน เป้าหมาย ความรอบรู้ ในทักษะ จุดเด่น พัฒนาทักษะเฉพาะตัว วิธีการใช้การสอนปกติ และการสนับสนุนการพัฒนาตนเอง
5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป้าหมาย การแก้ปัญหาแบบสืบค้น จุดเด่น การพัฒนาและการปฏิบัติที่พอจะแก้ไขทำได้สูงที่ครูจะระบุแยกแยะปัญหาของครู

Edge (1992) กล่าวถึง การพัฒนา หมายถึง การพัฒนาตนเอง แต่ไม่ใช่หมายถึง การกระทำโดยแยกต่างหากตามลำพัง การพัฒนาตนเองเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องกระทำกับบุคคลอื่นนั่นคือ เพื่อนร่วมงาน และนักเรียน โดยการร่วมมือกับคนอื่นทำให้เข้าใจประสบการณ์และตนเองดีขึ้นผ่านทางความร่วมมือ ต้องการคนที่ทำให้เข้าใจตัวเองแจ่มชัด จำเป็นต้องมีรูปแบบที่ชัดเจนของการทำงานด้วยกันการพัฒนาส่วนบุคคล ยังคงเป็น การพัฒนาโดยมีตนเอง ประเภทปฏิสัมพันธ์ส่วนที่เกี่ยวกับ

การเขียน บทบาทสำคัญ การพูด การฟัง และการโต้ตอบ เพื่อที่จะร่วมมือใช้วิธีการฝึกวินัย ส่วนประกอบของการยกระดับความรู้สึก และความมีวินัยการร่วมมือเป็นสิ่งที่ เราเรียกว่า "การพัฒนาความร่วมมือ" การพัฒนาความร่วมมือเป็นวิถีทางของการทำงานด้วยกันกับบางคน เพื่อที่จะกลายเป็นครูที่สอนดีในภาระงานตนด้วยตนเอง (Edge, 1992)

การพัฒนาครูเป็นความคิดพัฒนาตัวเองเกี่ยวกับการทำงานมี 2 ประการ คือ ระดับรายบุคคลและระดับกลุ่ม

1. ระดับรายบุคคล คือ การพัฒนาการทำด้วยมือตนเอง ที่ปราศจากการฝึกอบรมก่อนเป็นครู หรือสิ่งที่ครูกระทำในชั้นเรียน วิธีกระทำ สิ่งที่เรียนรู้อุบัติในห้องเรียน สิ่งที่น่าพอใจ รู้จักบทเรียนดีขึ้น ทบทวนเรียนผ่านไปและเรียนรู้อีกเกี่ยวกับมัน

2. ในฐานะเป็นสมาชิกต่างโรงเรียนในกลุ่ม ในสังคม หรือวัฒนธรรมการรับรู้สิ่งที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน

ซึ่งการพัฒนาทั้ง 2 ระดับ จะสามารถเรียนรู้จากการเข้ารับการฝึกอบรม การพบปะพูดคุยกับสิ่งต่าง ๆ เช่นสื่อสิ่งพิมพ์ แล้วนำสิ่งเหล่านั้นมาประยุกต์ใช้เพิ่มศักยภาพกับตัวเอง สิ่งที่เราต้องการได้รับการกระตุ้นได้ด้วยตนเอง และการค้นพบสิ่งอื่น ๆ ซึ่งทั้ง 2 ประการ ไม่ใช่การพัฒนาตนเองไม่ได้หมายถึง การแยกไปทำงานด้วยตนเอง เพราะการแยกไปทำงานด้วยตนเองเป็นการจำกัดในวงแคบแค่นั้น ไม่ได้ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับใคร ซึ่งจะเป็นผลทางตรงต่อการพัฒนาอยู่กับวงจำกัดแค่นั้น หากครูทำอย่างนี้ (Edge, 1992)

ในการที่จะพูดถึงการตรวจสอบการทำงานของคนมักเกิดความสับสนการพัฒนาตนเอง จะต้องเกิดจากผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน เราสามารถพัฒนาประสบการณ์การทำงานจากสิ่งอื่น และเราสามารถเพิ่มประสิทธิภาพจากผู้อื่นซึ่งจำเป็นต้องมีใครที่มาร่วมกับเราสักคน แต่ไม่ใช่ให้เขามาเปลี่ยนแปลงอย่างที่เราคิด แต่ต้องการให้เราสามารถช่วยให้เราสามารถมองตัวเองได้อย่างชัดเจน

เราสามารถนำมาใช้สอนทั้งเกี่ยวกับเนื้อหา จุดประสงค์ สามารถอบรมก่อนสอน ขณะสอน (เป็นครู) เหมาะสำหรับการวิจัยในชั้นเรียน ให้ความสำคัญกับครูซึ่งรับผิดชอบการประเมินตนเอง สามารถใช้คน 2 คน พูดคุยกัน เพื่อพัฒนาครูเป็นการทำงาน 2 คน ร่วมมือช่วยพัฒนา เราสามารถนำมาใช้กับเพื่อน หรือกับคนที่เราทำงาน หรือคนที่เขาทำงานให้เรา ซึ่งจากเดิมไม่คิดว่าไม่จำเป็นต้องมีเพื่อนร่วมงาน การพัฒนาความเป็นครูคือความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อน มีคำที่ใช้เรียกมากมายเช่น ผู้ช่วย ผู้เข้าร่วม สมาคม หุ่นสอน ผู้มีส่วนสนับสนุน ผู้ร่วมมือ มิตร สหาย ผู้สมรู้ ร่วมคิด หมู่คณะ สมาคม กลุ่มคณะทำงาน สมาชิก ทีมงาน หากเรามีความชัดเจน มีใครที่สามารถ

ดูเราสอน สังเกต หรือเราสังเกตเขา เรามั่นใจในสิ่งที่เรากระทำสามารถอธิบายได้ เมื่อเราได้ฝึกเตรียมตัวทำงานเรียนรู้เกี่ยวกับคนที่เราทำด้วย มีคนที่เราไว้วางใจ หรือเขาไว้วางใจตัวเรา ก็จะนำมาสู่การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความคิด

เราสามารถเรียนรู้จากการพูด โดยทำให้เกิดการยอมรับในสิ่งที่ผู้พูดพูดเพื่อให้ผู้พูดพัฒนาตนเอง มีความชัดเจนในตนเองและติดตามเมื่อนำไปปฏิบัติ สิ่งที่ค้นพบ 3 ประการในการเรียนรู้คือประการแรก ผ่านจากประสบการณ์ของตน ประการที่สองผ่านทางเซอวิปัญญา ความรู้ สติปัญญาของเรา และประการที่สามผ่านทางการจัดระบบการแสดงผลออกทางความคิดของคนเรา

ในการร่วมมือพัฒนาจุดเน้นเกี่ยวกับพลังอำนาจ ความสามารถของการเรียนรู้โดยผ่านการแสดงผลออกมา การแสดงความคิด ความรู้สึกออกมาเป็นคำพูด คำพูดที่แสดงผลออกมา ลักษณะท่าทาง

หลักการในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน มี 3 ประการ

1. การยอมรับ (Respect) ผู้ฟังต้องเห็นคุณค่าผู้พูด ไม่มีการตัดสินหรือประเมินค่าผู้พูด ตำนานผู้พูด การยอมรับเป็นพื้นฐานการร่วมมือกันพัฒนา

2. การเข้าใจอย่างลึกซึ้ง (Empathy) ผู้รับฟังต้องฟังอย่างมีความหมายรู้จักการเผชิญสหายตา เข้าใจสภาพห้องเรียน การเรียนที่ผู้พูดพูดถึง เข้าใจโลกของผู้พูด การยอมรับ จินตนาการเมื่อเข้าใจสามารถร่วมมือรับรู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความรู้สึก นำมาสู่การกำหนดวัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมาย

3. ความซื่อสัตย์ ความจริงใจ เปิดเผย (Honesty) เมื่อเกิดความจริงใจเกี่ยวกับการยอมรับ (เป็นผู้ฟังอย่างมีความหมาย) รับฟังผู้พูดและเข้าใจลึกซึ้งและเข้าอยู่ในโลกของผู้พูด ถ้าไม่จริงใจ คือ การที่รับฟัง และนำไปสู่การตัดสินในวิธีการที่ผู้ฟังคิด หรือสรุปในตนเองท้าย

2.4 ทฤษฎีพื้นฐานของการร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงาน

2.4.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการกลุ่ม (Group Process Theory)

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการกลุ่มได้มีผู้ได้ศึกษาให้ทัศนะไว้หลายประการ จึงขอสรุปเป็นสังเขป ดังนี้

ทิสนา แชมมณี และยยาวพา เศรษฐ์ (2525) กล่าวถึงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการกลุ่ม ไว้ดังนี้

1. ทฤษฎีสถานม (Field Theory)

ทฤษฎีสนามเป็นทฤษฎีที่ (Kurt Lewin) เป็นผู้เสนอโดยแนวคิดของทฤษฎีรูปได้ว่าพฤติกรรมของบุคคลจะเป็นผลมาจากพลังความสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่มซึ่งจะเกิดจากรวมกลุ่มของบุคคลที่มีลักษณะแตกต่างกัน แต่แต่ละคนในกลุ่มมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันในรูปการกระทำความรู้สึกและความคิดในการรวมตัวกันแต่ครั้งจะมีโครงสร้างและการปฏิบัติต่อกันในลักษณะที่แตกต่างกันออกไป สมาชิกในกลุ่มจะมีการปรับตัวเข้าหากัน พยายามช่วยกันทำงาน หรือมีทั้งมีการปรับบุคลิกภาพของแต่ละคนให้สอดคล้องกัน ก่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทำให้เกิดพลังหรือแรงผลักดันของกลุ่มที่ทำให้การทำงานเป็นไปได้ดีด้วยดี

2. ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์ (Interaction Theory)

Bales, Homans and Whyte ได้เสนอแนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีนี้ไว้ว่าในการกระทำกิจกรรมของกลุ่ม จะก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่มดังกล่าวได้แก่ปฏิสัมพันธ์ทางด้านร่างกาย ทางวาจา และทางอารมณ์ การเกิดปฏิสัมพันธ์ในกลุ่มนี้จะก่อให้เกิดอารมณ์และความรู้สึกขึ้นในตัวบุคคล

3. ทฤษฎีระบบ (System Theory)

แนวคิดที่สำคัญของทฤษฎีนี้คือกลุ่มจะประกอบด้วยโครงสร้าง หรือระบบซึ่งมีการแสดงบทบาทและการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ของสมาชิกอันถือว่าเป็นการลงทุน (Input) เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ (Out put) อย่างใดอย่างหนึ่ง การแสดงบทบาทตามตำแหน่งหน้าที่ของสมาชิกกระทำได้โดยการสื่อสาร (Communication) ระหว่างกัน และจากการเปิดเผยตัวในกลุ่ม (Open System)

4. ทฤษฎีสังคมมิติ (Sociometric Theory)

Moreno ได้เสนอแนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีนี้ไว้ว่าการกระทำและจริยธรรมหรือขอบเขตการกระทำของกลุ่มจะเกิดเป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่มซึ่งสามารถศึกษาความสัมพันธ์ทางสังคมของสมาชิกในกลุ่มได้โดยให้สมาชิกแต่ละคนในกลุ่มเลือกว่าตนจะสัมพันธ์กับใครบ้าง แล้วนำมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ นอกจากนี้เครื่องมือที่จะใช้ศึกษาความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างกันได้แก่ การแสดงบทบาทสมมติ และการใช้เครื่องมือวัดการเลือกทางสังคมอื่น ๆ

5. ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psychoanalytic Theory)

Sigmund Freud ได้เสนอแนวคิดที่สำคัญของทฤษฎีนี้ไว้ว่า การที่บุคคลจะอยู่รวมกันเป็นกลุ่มได้จะต้องอาศัยกระบวนการจิตใจ ซึ่งอาจเป็นรางวัลหรือผลจากการทำงานเป็นกลุ่ม และในกลุ่มสมาชิกแต่ละคนจะมีโอกาสแสดงตนอย่างเปิดเผยหรืออาจจะพยายามปกปิดตนเองโดยใช้กลไกการปรับตัว การใช้แนวคิดนี้ในการวิเคราะห์กลุ่มโดยให้บุคคลได้แสดงออกตามความเป็นจริง

เช่น การใช้การบำบัดทางจิต (Therapy) ก็จะช่วยใหสมาชิกในกลุ่มเกิดความเข้าใจตนเองและผู้อื่นได้ดียิ่งขึ้น

จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการกลุ่ม สรุปความสำคัญที่ผู้ใช้โปรแกรมควรรคำนึงถึงในการจัดกิจกรรมการอบรม ให้ความรู้แก่ครู ดังนี้

1. การเรียนรู้ควรเป็นกระบวนการที่เต็มไปด้วยความมีชีวิตชีวา ภูเขา ไม่เฉื่อยชา ผู้เรียนควรเป็นผู้ที่เข้ามามีบทบาทในกิจกรรมการเรียนรู้อยู่เสมอ ควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีการเคลื่อนไหว สนทนา และลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตนเอง

2. ในการเรียนรู้เพื่อการมีชีวิตชีวาในสังคมนั้น ต้องอาศัยการทำงานร่วมกับผู้อื่น และการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเป็นสำคัญ การเรียนรู้ฝึกทักษะทางมนุษยสัมพันธ์และการทำงานร่วมกัน ซึ่งประกอบด้วย การช่วยเหลือ การแบ่งปัน ความร่วมมือร่วมใจ ความมีน้ำใจเมตตากรุณาต่อกัน การใช้ปัญญาในการแก้ปัญหาาร่วมกัน และมีความสัมพันธ์ต่อกันจริง ๆ ในการเรียนรู้จึงควรเน้นบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม

3. ควรส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีโอกาสสื่อสารสัมพันธ์ในการทำงาน หรือแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยให้ผู้เรียนมีโอกาสทำความเข้าใจเกี่ยวกับการรวมกลุ่ม และธรรมชาติหรือองค์ประกอบในการรวมกลุ่ม โดยเข้าใจถึงพฤติกรรมหรือการกระทำที่ควรแสดงออกในกลุ่ม มีโอกาสฝึกทักษะในการปฏิสัมพันธ์ และมีการโต้ตอบในกลุ่มทั้งทางการกระทำ อารมณ์ คำพูด ตลอดจนศึกษาโครงสร้างของกลุ่ม เช่น บทบาทที่ควรแสดงตามหน้าที่ ตำแหน่งที่ได้รับ การมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ การใช้อำนาจให้พอเหมาะกะกับตำแหน่งที่ได้รับ

4. ผู้เรียนควรมีโอกาสทำความเข้าใจเกี่ยวกับตนเอง ตามที่ตนเองและผู้อื่นมองเห็นเพื่อหาทางปรับบุคลิกภาพ และการแสดงพฤติกรรมให้เหมาะสมกับความต้องการของกลุ่ม เพื่อช่วยให้ผู้เรียนรู้จักตนเองได้ดียิ่งขึ้น และมีโอกาสฝึกความสัมพันธ์กับผู้อื่น เพื่อให้ทราบความต้องการของผู้อื่นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตนเอง และส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้ที่เขาติดต่อด้วย เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดี ความเห็นอกเห็นใจ ความรักใคร่ปรองดองกันในกลุ่ม การเรียนรู้ที่จะทำความเข้าใจเกี่ยวกับตนเองและผู้อื่นนี้จะเกิดได้จากการที่ผู้เรียนมีการแลกเปลี่ยนความต้องการซึ่งกันและกัน และมีการวิเคราะห์พฤติกรรมของแต่ละบุคคลในกลุ่มเป็นสำคัญ เป็นสิ่งที่จะทำให้ผู้เรียนมีความเข้าใจในความต้องการของแต่ละคนตรงกัน

5. การเรียนรู้ของบุคคลจะแตกต่างกันออกไป ควรให้ผู้เรียนมีการแลกเปลี่ยนความรู้ให้แกกัน เพื่อนำสิ่งที่ตนเองได้รับหรือเข้าใจมาแลกเปลี่ยนให้กับผู้อื่น ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนได้มีโอกาสพัฒนาความสามารถทางปัญญาให้กว้างขวางออกไป

2.4.2 เทคนิคที่ใช้ในการพัฒนาความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงาน

การให้คำปรึกษา

1. ความหมายและความสำคัญของการให้คำปรึกษาในการร่วมมือกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน คือการช่วยเหลือครูให้ได้คิดและตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนา ปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการสอนของตนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์นั้นยอมรับกันว่าไม่ใช่สิ่งที่กระทำได้ง่าย ๆ เพราะมนุษย์โดยทั่วไปจะยึดติดอยู่กับแบบแผน ประเพณี วัฒนธรรมหรือวิถีทางการดำเนินชีวิตในรูปแบบเก่า ๆ ที่เคยชิน จึงเป็นความยุ่งยากที่จะทำให้คนเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งใหม่ แต่เนื่องจากมนุษย์ต้องตัดสินใจตลอดเวลา ดังนั้นต้องแสวงหาวิธีที่จะช่วยให้มนุษย์สามารถตัดสินใจอย่างถูกต้องเหมาะสม วิธีหนึ่งที่ยอมรับใช้กันมากในทุกวงการคือ "การให้คำปรึกษา" การให้คำปรึกษาช่วยให้เรามีข้อมูลมากขึ้น ทำให้เราพิจารณาปัญหาได้หลายแง่มุมละเอียดลึกซึ้งยิ่งขึ้น จะช่วยให้เราตัดสินใจได้ถูกต้องเหมาะสม การให้คำปรึกษาโดยทั่วไปมี 2 ประเภท คือ การให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคลและการให้คำปรึกษาเป็นกลุ่ม ในการให้คำปรึกษาในการวิจัยครั้งนี้เน้นการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม เพื่อให้ครูรวมกลุ่มกันค้นพบตนเอง และปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรมกรรมการสอนของตน

2. หลักการให้คำปรึกษา สุโท เจริญสุข (2523) แสดงความคิดเห็นไว้ว่าการให้คำปรึกษานั้นเป็นเทคนิคอันละเอียดอ่อนที่เกิดขึ้นด้วยสัมพันธภาพอันดีระหว่างบุคคล 2 ฝ่าย โดยที่ฝ่ายผู้ให้คำปรึกษามุ่งช่วยเหลือฝ่ายที่มาขอรับคำปรึกษาให้สามารถแก้ปัญหาและเข้าใจตนเองดีขึ้น มีการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม มีความสุข ความสำเร็จในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ในการให้คำปรึกษานั้นมักจะประกอบด้วยหลักการเด่น ๆ ดังต่อไปนี้คือ

1. การยอมรับในตัวผู้รับคำปรึกษา ด้วยการแสดงความเป็นมิตรเป็นกันเอง แสดงออกซึ่งความน่าเชื่อถือไว้วางใจ

2. จับประเด็นของผู้รับว่าเขามีปัญหาอะไรกันแน่

3. การเข้าใจบทบาทหน้าที่ของกันและกัน เพื่อรับผิดชอบร่วมกัน

ในการคิดแก้ปัญหา ซึ่งในบางเวลาผู้ให้คำปรึกษาต้องเป็นผู้นำ แต่ในบางเวลาผู้รับคำปรึกษาต้องนึกคิดและกระทำด้วยตนเอง

4. ใช้เทคนิคในการชักนำให้ผู้รับคำปรึกษาพูดระบายความรู้สึกออกมาอย่างเป็นกันเอง เพื่อจะได้เกิดความเข้าใจในปัญหาของตนเอง มองเห็นสู่ทางการแก้ปัญหา ยอมรับตนเอง และแก้ปัญหาได้อย่างฉลาดและรอบคอบ

5. ประโยชน์การให้คำปรึกษา การให้คำปรึกษาเป็นกระบวนการที่ซับซ้อน ต้องการความละเอียดอ่อนในการรับความรู้สึก และเข้าถึงปัญหาของผู้มาขอรับคำปรึกษา เขาจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมมนุษย์ ผู้ให้คำปรึกษา หรือผู้ทำหน้าที่นี้เทศจึงต้องมองเห็นคุณค่าและคุณประโยชน์ของการให้คำปรึกษา การเปลี่ยนแปลงอะไรก็ตาม ผู้ที่จะทำการเปลี่ยนแปลงต้องเห็นคุณค่าของการเปลี่ยนแปลงนั้นเสียก่อน สำหรับประโยชน์ของการให้คำปรึกษานั้น นิพนธ์ไทยพานิช (2529) ได้สรุปไว้ดังนี้

- 5.1 ก่อให้เกิดความเข้าใจและความเป็นกันเองระหว่างครูและผู้
นิเทศ
- 5.2 ช่วยระบายหรือลดความเครียดในอารมณ์ของครูผู้มาขอรับคำ
ปรึกษา
- 5.3 ช่วยให้ครูสามารถสำรวจตนเอง ค้นหาและเข้าใจในปัญหาของ
ตนเอง
- 5.4 ช่วยให้ครูมีความเข้าใจในตนเอง และจัดการวางแผนป้องกัน
ปัญหาต่าง ๆ ไม่ให้เกิดขึ้นอีกในอนาคต

6. ทักษะในการให้คำปรึกษา วัชรี ทรัพย์มี (2525) ได้กล่าวถึงทักษะในการให้คำปรึกษาว่ามีดังต่อไปนี้

- 6.1 ทักษะในการฟัง ผู้นิเทศ หรือเพื่อนครูควรจะฟังอย่างอดทนในสิ่งที่ครูหรือเพื่อนครูพูด รอให้เขาพูดจบก่อนจึงค่อยแสดงความคิดเห็นใด ๆ ของตน อย่าด่วนสรุปว่าเข้าใจทุกอย่างที่เกิดขึ้นกับครู การแสดงความสนใจต่อคำพูด หรือท่าทาง จะช่วยให้เพื่อนครูเกิดความมั่นใจ และควรตรวจสอบความเข้าใจให้ถูกต้องตรงกัน
- 6.2 ทักษะในการนำ คือการนำทางในการพูดคุยปรึกษาหารือ ผู้นิเทศอาจใช้ข้อความ คำถาม หรือการแสดงกิริยาอาการต่าง ๆ เพื่อเปิดการให้คำปรึกษา กระตุ้นให้ครูอภิปรายเพิ่มเติมข้อมูล หรือนำเข้าสู่ประเด็นเมื่อรู้สึกว่เพื่อนครูพูดสิ่งคลุมเครือ
- 6.3 ทักษะในการสะท้อน ได้แก่ การสะท้อนเนื้อหาที่ครูพูดออกมา เนื่องจากครูประสบปัญหา ดังนั้นเขาอาจไม่สามารถรวบรวมเนื้อหาให้เป็นเรื่องต่อเนื่องกันได้ หรืออาจแสดงความรู้สึกออกมาอย่างคลุมเครือ เพื่อนครูต้องช่วยกลั่นกรองเนื้อหาหรือความรู้สึกนั้นให้ชัดเจน แล้วส่งกลับไปยังครู หลักการคือต้องคอยฟังและติดตามไปให้ได้ความแล้วจึงค่อยสะท้อนออกมา

6.4 ทักษะในการสรุปประเด็น การปรึกษาหารือบางครั้ง มีเรื่องหรือประเด็นที่พูดกันมากมายหลายเรื่อง หรืออาจจะมีเนื้อหาในการพูดคุยกระโดดไปกระโดดมาจนอาจเกิดความสับสน จึงต้องมีการสรุปประเด็นต่าง ๆ โดยเฉพาะเมื่อใกล้จะยุติการให้คำปรึกษา

6.5 ทักษะในการพูดแบบเผชิญหน้า ในบางครั้งผู้ให้คำปรึกษาแสดงความคิดเห็นไม่สอดคล้องกับครู ในประเด็นใดประเด็นหนึ่ง ถ้ายังไม่คุ้นเคยกันพอยังไม่ควรใช้วิธีพูดแบบเผชิญหน้า เพราะครูยังใช้กลวิธีการป้องกันตนเองสูงอยู่ คือยังหลอกตนเอง หรือไม่สามารับความจริงเกี่ยวกับตนเองได้

6.6 ทักษะในการตีความหมาย การตีความหมายจะช่วยให้ครูตระหนักในความคิด ความรู้สึก แรงมุ่มต่างๆ ของพฤติกรรม และสาเหตุต่างๆ ของพฤติกรรมของเขา การตีความหมายนี้ใช้เมื่อครูมีความพร้อมเข้าใจตนเอง พร้อมที่จะยอมรับความจริง การใช้ทักษะนี้ผู้ให้คำปรึกษาต้องให้ความสนใจ เข้าใจ เป็นมิตรกับครู

6.7 ทักษะในการให้ข้อมูล เป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยให้ครูเข้าใจตนเองและสภาพแวดล้อมดีขึ้น เป็นการสนับสนุนมุมมองเห็นสู่ทางการแก้ปัญหาหรือการตัดสินใจให้ข้อมูลที่มีความหมายแก่เพื่อนครู โดยช่วยให้เพื่อนครูมีส่วนร่วมในการค้นคว้าและอภิปรายเกี่ยวกับข้อมูลนั้น

6.8 ทักษะในการให้กำลังใจ เป็นการสร้างความเชื่อมั่นและช่วยครูให้ได้คลายความเครียดจากความวิตกกังวลส่วนตัวซึ่งผู้ให้คำปรึกษา/ผู้นิเทศต้องเข้าใจการรับรู้ของเพื่อนครู เพราะถ้าครูคิดว่าปัญหาของเขาร้ายแรงมาก แต่เขาไปพูดปลอมว่าไม่ใช่เรื่องใหญ่ จะทำให้เขาคิดว่าเราไม่เข้าใจเขา

7. เทคนิคกระบวนการให้คำปรึกษา พงษ์พันธ์ พงษ์โสภณ (2526)
ได้สรุปกระบวนการให้คำปรึกษาไว้ดังนี้

- 7.1 สร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน
- 7.2 พยายามหาทางให้ผู้เข้ารับคำปรึกษาได้เข้าใจตนเอง
- 7.3 ให้ผู้รับคำปรึกษาวินิจฉัยก่อนว่าตนเองมีปัญหาอะไร
- 7.4 เลือกใช้วิธีการแก้ปัญหาให้เหมาะกับกรณี
- 7.5 ปัญหาพิเศษนอกเหนือความสามารถของผู้ให้คำปรึกษาต้องส่งต่อไปให้ผู้เชี่ยวชาญ

2.5 กระบวนการของการให้การศึกษาแบบกลุ่ม

กระบวนการการศึกษาแบบกลุ่มโดยเพื่อนจะมีการเคลื่อนไหว พัฒนาไปตามลำดับขั้นตอนทำงานของเดียวกันกับกระบวนการการศึกษาแบบกลุ่ม ซึ่ง Trotzer (1977 อ้างถึงใน สุใจตั้งทรงสวัสดิ์, 2532) ได้จำแนกกระบวนการการศึกษาแบบกลุ่ม 5 ขั้นตอนดังนี้

1. **ขั้นสร้างความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย (Security Stage)** ระยะเริ่มต้นการศึกษา เป็นช่วงที่สมาชิกกลุ่มยังรู้สึกสิ่งใดที่จะเข้าไปมีปฏิสัมพันธ์เป็นกลุ่ม ดังนั้นจุดประสงค์เบื้องต้นของการเริ่มต้นกลุ่มคือ การพัฒนาความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยของสมาชิก และขั้นนี้จะเป็นการวางรากฐานของการไว้วางใจต่อกันในหมู่สมาชิก ซึ่งจะมีลักษณะต่อไปนี้

1.1 การทำความคุ้นเคย เมื่อเริ่มเปิดการประชุมกลุ่ม สมาชิกกลุ่มยังไม่คุ้นเคยกัน สมาชิกมีการแสดงออกด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความคุ้นเคยและรู้จักกันมากขึ้น

1.2 ขอบเขตและกฎระเบียบของกลุ่ม ผู้นำกลุ่มจะแจ้งให้สมาชิกทราบถึงข้อพึงปฏิบัติของการร่วมกันในกลุ่ม เพื่อช่วยให้สมาชิกเกิดความรู้สึกปลอดภัยเมื่ออยู่ในกลุ่ม

1.3 การสร้างความไว้วางใจ ในสถานการณ์กลุ่มสมาชิกจะมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน เกิดความรู้สึกไว้วางใจในตนเองและผู้อื่น ไว้วางใจกลุ่ม ความไว้วางใจต่อกันเป็นพื้นฐานสำคัญที่ทำให้สมาชิกเกิดความกล้าและมั่นใจที่จะเปิดเผยปัญหาของตนให้แก่กลุ่ม การสร้างความไว้วางใจต่อกันในกลุ่มสมาชิกนี้ต้องกระทำต่อไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สมาชิกเกิดพัฒนาความสัมพันธ์ส่วนตัวในหมู่สมาชิก

2. **ขั้นยอมรับกลุ่ม (Acceptance Stage)** ทำให้สมาชิกเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม รู้สึกอบอุ่นและได้รับการยอมรับจากกลุ่ม อันจะทำให้สมาชิกมีการพูดคุยเปิดเผยประสบการณ์ส่วนตัว การกระทำที่จะทำให้เกิดการยอมรับในหมู่สมาชิกมีลักษณะดังนี้คือ

2.1 การแบ่งปันความรู้สึกส่วนตัว สมาชิกจะรู้สึกไว้วางใจจนกล้าเสี่ยงเปิดเผยเรื่องส่วนตัวรวมทั้งปัญหาของตนให้แก่กลุ่มทราบ ทำให้สมาชิกกลุ่มรู้จักและเข้าใจความรู้สึกของกันและกันมากขึ้น อันจะนำไปสู่ความสัมพันธ์แบบใกล้ชิดและเกิดความสนิทสนมในหมู่สมาชิก

2.2 การให้ข้อมูลย้อนกลับ ทำให้สมาชิกได้รู้จักตนเองจากการมองของคนอื่น อันจะนำไปสู่การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขในตนเอง อย่างไรก็ตามการให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นจริง และกระทำอย่างรอบคอบ เชื่อว่าจะเป็นประโยชน์ยิ่งกว่า

2.3 การสร้างความรู้สึกของการเป็นส่วนหนึ่งเดียวกัน และความรู้สึกใกล้ชิด ทำให้สมาชิกเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม มีความสำนึกในความเป็นกลุ่ม และอยู่ร่วมกันในกลุ่มด้วยความรู้สึกผูกพัน

2.4 การเรียนรู้ต่อการยอมรับตนเอง กลุ่มจะช่วยให้สมาชิกเรียนรู้ต่อการยอมรับตนเอง โดยการแสดงเอกลักษณ์และลักษณะของตนเองในบรรยากาศของการสนับสนุนให้กำลังใจ การที่สมาชิกได้ประสบกับการยอมรับของกลุ่มทำให้สมาชิกรู้จักและเข้าใจตนเองเพิ่มมากขึ้น และผลของการยอมรับตนเองทำให้สมาชิกเกิดความมั่นใจตนเองและเห็นคุณค่าในตนเอง และยังคงจะช่วยกระตุ้นให้สมาชิกคนอื่นเกิดการยอมรับในตนเอง มั่นใจในตนเองด้วย

2.5 การเรียนรู้ต่อการยอมรับผู้อื่น เป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาความรู้สึกไวต่อการรับรู้ในกลุ่มเพื่อนสมาชิกโดยจะมีผู้นำกลุ่มคอยให้การสังเกตและให้การสนับสนุน ให้กำลังใจขณะกำลังฟังสมาชิกกลุ่มก็จะให้การยอมรับและกล้าที่จะเปิดเผยตนเอง ส่งผลให้สมาชิกเกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง เพราะคนอื่นมองเห็นคุณค่าของตัวเอง และต้องการการยอมรับจากเขา

3. ขั้นรับผิดชอบตนเอง (Responsibility Stage) สมาชิกจะให้ความรับผิดชอบต่อกระบวนการแก้ไขปัญหาหรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งดำเนินเป็นขั้นตอนตามลำดับดังนี้

3.1 การประเมินตนเอง เป็นการที่สมาชิกแต่ละคนประเมินตนเอง โดยมองไปที่ตัวเอง ซึ่งในการประเมินตนเองอย่างแท้จริงนี้เป็นการวางรากฐานของการกระทำที่รับผิดชอบต่อ

3.2 ความรู้สึกเป็นเจ้าของตนเอง สมาชิกจะรู้สึกเป็นเจ้าของความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรมของตนเอง รับรู้ว่าตัวเองเป็นผู้มีส่วนในปัญหาของตน และจะต้องรับผิดชอบต่อการแก้ปัญหาซึ่งตนเป็นเจ้าของอยู่นั้น

3.3 การได้ประสบกับความรับผิดชอบต่อและการสร้างความรับผิดชอบต่อ เป็นการช่วยให้สมาชิกเกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่อ อันเกิดจากเห็นคุณค่าในตนเอง ไม่ใช่เป็นการบอกให้สมาชิกรับผิดชอบต่อ แต่ช่วยให้สมาชิกมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อทั้งในกลุ่มและนอกกลุ่ม

3.4 การให้ความเคารพนับถือ การเคารพในสิทธิของผู้อื่นซึ่งแตกต่างไปจากตน การให้ความเคารพซึ่งกันและกันในหมู่สมาชิกเป็นสิ่งจำเป็นซึ่งจะทำให้สมาชิกเกิดการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ

3.5 การมีส่วนร่วมในกลุ่มเท่าเทียมกันของสมาชิก จะช่วยให้สมาชิกเรียนรู้ที่จะดำเนินชีวิตอยู่อย่างกลมกลืน รับรู้ความสนใจของตนเอง และเรียนรู้ที่จะรับผิดชอบต่อสมาชิกคนอื่นด้วย

4. ขั้นแก้ไขเปลี่ยนแปลง (Work Stage) เป็นการนำกลุ่มให้ทำงานตามวัตถุประสงค์ของกลุ่ม และจุดประสงค์ของสมาชิกรายบุคคล การกระทำของกลุ่มในขั้นนี้

4.1 การแก้ไขปัญหา การช่วยแก้ไขปัญหตามวัตถุประสงค์ของกลุ่ม ช่วยให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้และมีประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหา

4.2 ระดมพลังกลุ่ม โดยเชื้ออำนาจสมาชิกกลุ่มให้มีบทบาทเป็นผู้ช่วยเหลือ และใช้ประโยชน์จากการเป็นผู้ช่วยเหลืออย่างดีที่สุด ทำให้สมาชิกที่ให้การช่วยเหลือแก่สมาชิกคนอื่นเกิดความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองเพิ่มขึ้น

4.3 การตรวจสอบความเป็นจริง เป็นการทำให้แน่ใจว่ากลุ่มทำงานอย่างได้ผล โดยที่สมาชิกสามารถเข้าใจปัญหาและแก้ปัญหานั้นได้จริง ๆ ในสภาพสังคมนอกกลุ่มการปรึกษาเชิงจิตวิทยา

5. ขั้นปิดกลุ่ม (Close Stage) ขั้นปิดกลุ่มเป็นการช่วยให้สมาชิกมีการยุติการได้รับประสบการณ์จากกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ

5.1 การให้การสนับสนุน กลุ่มจะให้การสนับสนุนให้กำลังใจแก่สมาชิกในช่วงที่เขากำลังเปลี่ยนแปลงการดำเนินชีวิตของตนเองนอกกลุ่ม

5.2 การยอมรับและยืนยันภาวะการพัฒนาคความงอกงาม ในขั้นนี้จะมีการทบทวนสรุป และให้กำลังใจแก่สิ่งที่สมาชิกได้เรียนรู้มาแล้วโดยผ่านกระบวนการของการปฏิสัมพันธ์ของกลุ่ม ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกเกิดความเชื่อมั่นตนเองและพึ่งตนเองมากขึ้น

5.3 การกล่าวคำอำลา ในขั้นนี้เป็นโอกาสให้แกสมาชิกเพื่อกล่าวคำอำลา ยุติประสบการณ์กลุ่ม แล้วสมาชิกจะต้องกลับไปสู่การดำเนินชีวิตนอกกลุ่มต่อไป

5.4 การติดตามผล ขั้นนี้เป็นเตรียมการติดต่อกับสมาชิกหลังยุติกลุ่มแล้ว ในจุดประสงค์เพื่อการประเมินผล การติดตามผลทำให้ได้รับรู้ว่าสมาชิกมีการเปลี่ยนแปลงตนเองหรือไม่ และได้นำประสบการณ์การเรียนรู้จากกลุ่มไปใช้ในชีวิตประจำวันหรือไม่ นอกจากนี้เมื่อสมาชิกออกไปอยู่สังคมนอกกลุ่มอาจทำให้สมาชิกมีแรงจูงใจที่จะเปลี่ยนแปลงปรับปรุงตนเองน้อยลง การติดตามผลก็จะเป็นการปลุกให้เกิดแรงจูงใจที่จะเปลี่ยนแปลงปรับปรุง เพื่อการพัฒนาคความงอกงามในตนเองอีกครั้งหนึ่ง

ข้อควรคำนึงคือ ขั้นตอน 2 ขั้นตอนหรือมากกว่านั้นอาจเกิดขึ้นในเวลาเดียวกันได้เช่น กลุ่มอาจเรียนรู้ความไว้วางใจ การยอมรับและความรับผิดชอบพร้อมกันได้ในระหว่างที่กำลังแก้ไข ปัญหาใดปัญหาหนึ่ง กลุ่มมิได้มีการแบ่งเป็นชั้น ๆ อย่างเด็ดขาด ในทางตรงกันข้ามการเคลื่อนไหวของกลุ่มเป็นกระแสที่ยืดหยุ่น ซึ่งเป็นผลมาจากบุคลิกภาพของผู้นำกลุ่มความแตกต่างระหว่างสมาชิกกลุ่ม และปัญหาของสมาชิก รวมทั้งความแตกต่างในด้านความเร็วในการสร้างความสัมพันธ์และแก้ไข ปัญหาของบุคคล

2.5.1 องค์ประกอบของการปรึกษาแบบกลุ่มโดยเพื่อน

องค์ประกอบของการปรึกษาแบบกลุ่ม ซึ่งจะเป็นแนวทางในการวางแผนในการจัดการปรึกษาแบบกลุ่มโดยเพื่อน ให้มีความเหมาะสมที่สุด ดังนี้คือ

1. เพื่อนผู้ให้การช่วยเหลือในกลุ่ม
2. การเลือกสมาชิกเข้ากลุ่มการปรึกษา
3. เป้าหมายของกลุ่มการปรึกษา
4. ขนาดของกลุ่มการปรึกษา
5. ระยะเวลาและความถี่ของการประชุมกลุ่ม
6. อายุของสมาชิกกลุ่มการปรึกษา
7. อายุของเพื่อนผู้ให้การช่วยเหลือในกลุ่ม

2.5.2 เพื่อนผู้ให้การช่วยเหลือในกลุ่ม

เพื่อนผู้ให้การช่วยเหลือในกลุ่ม เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญมากต่อการปรึกษาแบบกลุ่ม ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการปรึกษาแบบกลุ่มส่วนหนึ่งอยู่กับเพื่อนผู้ให้การช่วยเหลือในกลุ่ม เพื่อนผู้ให้การช่วยเหลือในกลุ่มที่มีความสามารถจะช่วยเอื้ออำนวยให้กระบวนการเคลื่อนไหวของกลุ่ม เคลื่อนไปได้อย่างราบรื่น

คุณสมบัติของผู้นำกลุ่มซึ่งเพื่อนผู้ให้การช่วยเหลือในกลุ่มควรจะมีเช่นกัน ประกอบด้วยคุณสมบัตินี้ ดังนี้

1. รู้จักตนเอง หมายถึง รู้ถึงจุดแข็ง จุดอ่อน ความขัดแย้งภายในใจ แรงจูงใจและความต้องการของตน มีความชัดเจนในความตั้งใจและเป้าหมายของตนเอง
2. มีใจกว้างและมีความยืดหยุ่น สามารถที่จะรับความคิดหรือทัศนคติต่าง ๆ ของผู้อื่น โดยไม่เอากฎเกณฑ์หรือมาตรฐานของตนไปตัดสินความคิดนั้น ๆ ซึ่งจะนำไปสู่การเปิดเผยตนเองของสมาชิกเพิ่มมากขึ้น ส่วนความยืดหยุ่นของเพื่อนผู้ให้การช่วยเหลือในกลุ่ม เป็นผลของความเชื่อมั่นในตนเองของเพื่อนผู้ให้การช่วยเหลือในกลุ่ม และไวต่อการรู้ถึงความต้องการของสมาชิก ลักษณะของความยืดหยุ่นนี้อาจกล่าวได้ว่าเป็นการที่สามารถจัดการกับสถานการณ์หนึ่ง ๆ ได้อย่างเหมาะสมโดยไม่ยึดติดกับแผนที่ตายตัว
3. มองโลกในแง่ดี มีทัศนคติต่อชีวิตและโลกในแง่ดีมองเห็นถึงคุณค่าในตัวสมาชิกและตนเอง ช่วยให้เกิดการพัฒนาในสัมพันธภาพของการปรึกษา
4. ทำหน้าที่อบอุ่นและมีความใส่ใจ หมายถึง ทำหน้าที่แสดงถึงความเข้าใจ ยอมรับสมาชิก ทำที่ดังกล่าวอาจแสดงออกได้หลายทาง อาจจะโดยสีหน้าท่าทางหรือคำพูดก็ได้ เช่น

ท่าที่ร่าเริง กระตือรือร้น เอาใจจดจ่อ ยิ้มแย้ม สงบเงียบ หรือเอาจริงเอาจัง เพื่อบอกให้รู้ว่ากำลังให้ความสนใจเขาเต็มที่

5. มีจิตใจมั่นคงและกลมกลืน รู้สึกมั่นคงพอใจในการที่จะดำเนินชีวิตของตนได้อย่างเหมาะสม และสามารถที่จะอยู่ร่วมกับคนอื่นได้อย่างเป็นสุข

6. มีความอดทน โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่กลุ่มอยู่ในความเงียบเพื่อนผู้ให้การช่วยเหลือในกลุ่มที่ดี จะไม่พยายามพูดทำลายความเงียบเพียงเพื่อลดความรู้สึกอึดอัดใจของตนลงเท่านั้น แต่จะปล่อยให้ความเงียบนี้กดดันให้สมาชิกกลุ่มพูดออกมาเอง

7. มีใจเที่ยงตรง รับรู้ปัญหาของผู้อื่นเสมือนหนึ่งว่าเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นกับตนลงเท่านั้น แต่จะปล่อยให้ความเงียบนี้กดดันให้สมาชิกกลุ่มพูดออกมาเอง

2.5.3 การเลือกสมาชิกเข้ากลุ่มการปรึกษา

การเลือกสมาชิกเข้ากลุ่มการปรึกษานั้น ไม่ควรบังคับสมาชิกให้มาเข้ากลุ่ม แต่ใช้วิธีการสัมภาษณ์สมาชิก เพื่อประเมินความพร้อมในการเข้ากลุ่มของผู้สมัคร (Shertzer & Stone, 1968, Ohlsen 1970) และเป็นโอกาสที่จะได้อธิบายให้ทราบถึงแนวทางการปฏิบัติในกลุ่มปรึกษาสมาชิกในกลุ่มการปรึกษามืออายุใกล้เคียงกันหรืออยู่ในวัยเดียวกัน (Ohlsen, 1977)

2.5.4 เป้าหมายของกลุ่มการปรึกษา

เป้าหมายของกลุ่ม ควรจะสอดคล้องกับความต้องการสมาชิกอย่างแท้จริง และให้สมาชิกได้ทราบและเข้าใจเป้าหมายของกลุ่มเพื่อให้เกิด ความร่วมมือในกลุ่ม เป้าหมายของกลุ่มจะให้ทิศทางแก่เพื่อนผู้ให้การช่วยเหลือในกลุ่ม และเพื่อนผู้รับการช่วยเหลือในกลุ่มได้ทราบว่ากลุ่มจะมุ่งไปทิศทางใด และยังใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปรึกษาแบบกลุ่มอีกด้วย สำหรับเป้าหมายของการปรึกษาแบบกลุ่ม แบ่งได้ 2 ประเภท คือ

1. เป้าหมายทั่วไปของกลุ่ม หมายถึงวัตถุประสงค์โดยรวม ๆ ของกลุ่มและเป็นเหตุผลในการจัดให้มีการปรึกษาแบบกลุ่มขึ้นมา ตัวอย่างเช่น เป้าหมายเพื่อให้สมาชิกได้พัฒนาความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง พัฒนาทักษะทางสังคมและแก้ไขปัญหาด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นต้น

2. เป้าหมายเฉพาะบุคคล เป็นวัตถุประสงค์ในการเข้ากลุ่มการปรึกษาของสมาชิกแต่ละคน ซึ่งเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับปัญหาหรือชีวิตส่วนตัวของสมาชิก

2.5.5 ขนาดของกลุ่มการปรึกษา

ขนาดของกลุ่มมีอิทธิพลต่อบรรยากาศของกลุ่มเป็นอย่างมาก กลุ่มการปรึกษาที่มีสมาชิกวัยผู้ใหญ่ จำนวน 4-8 คน (Ohlsen, 1970) หรือจำนวน 6-10 คน เป็นขนาดที่จะดำเนินการในกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการรวมกลุ่ม ธรรมชาติและวุฒิภาวะของสมาชิกกลุ่ม Trotzer (1977 อ้างถึงใน สุใจ, 2532) สำหรับการให้การปรึกษาแบบกลุ่ม โดยเพื่อน เพื่อช่วยให้เพื่อนผู้รับการช่วยเหลือในกลุ่มได้มีโอกาสแสดงออกอย่างเป็นอิสระโดยทั้งถึงกัน ขนาดของกลุ่มการปรึกษาที่มีความเหมาะสม ควรมีสมาชิกกลุ่มไม่เกินจำนวน 9-10 คน หรือถ้ามากกว่านี้ก็ไม่ควรมากกว่า 15 คน จึงจะทำให้การทำงานเกิดผลดีที่สุด (Ottaway, 1976) การรวมกลุ่มใหญ่เกินไปจะทำให้โอกาสที่สมาชิกจะมีส่วนร่วมลดน้อยลงจนแทบไม่มีความสัมพันธ์ต่อกันและกัน และอาจจะมีผลให้กลุ่มแตกแยกง่ายขึ้นด้วย (Ohlsen, 1970)

2.5.6 ระยะเวลาและความถี่ของการประชุมกลุ่ม

ระยะเวลาที่ใช้ในการประชุมกลุ่ม อาจจัดทั้งหมด 5 สัปดาห์ ๗ ละ 2 ครั้ง ๗ ละ 3 ชั่วโมง รวม 10 ครั้ง หรือจัด 2 สัปดาห์ ๗ ละ 5 ครั้ง ๗ ละ 1 ชั่วโมง และควรมีการประชุมกลุ่มสัปดาห์ละ 2 ครั้ง สำหรับจำนวนครั้งที่จะใช้ในการประชุมกลุ่ม ทั้งหมดขึ้นอยู่กับเป้าหมาย และธรรมชาติของกลุ่ม แต่อย่างน้อยที่สุดควรประชุมกลุ่มจำนวนไม่ต่ำกว่า 8 ครั้ง และถ้าหากมากกว่านี้ ก็ยังเป็นการดี

2.5.7 อายุของสมาชิกกลุ่มการปรึกษา

โดยส่วนมากแล้วจะจัดให้ผู้ที่มีอายุใกล้เคียงกันในกลุ่มเดียวกัน การจัดสมาชิกที่มีอายุแตกต่างกันมาก ๗ ควรจะกระทำในกรณีที่มีจุดประสงค์พิเศษเท่านั้น เช่น จัดกลุ่มเด็กวัยรุ่นและผู้ปกครองในกลุ่มเดียวกัน เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายได้มีโอกาสปรับความเข้าใจกัน

2.5.8 อายุของเพื่อนผู้ให้การช่วยเหลือในกลุ่ม

เพื่อนผู้ให้การช่วยเหลือในกลุ่ม ควรมีอายุเท่ากันหรือสูงกว่าเพื่อนผู้รับการช่วยเหลือในกลุ่มเพื่อนำการอภิปรายในกลุ่มและป็นผู้ช่วยเหลือเพื่อนได้ในบางเรื่อง เช่น เรื่องการเรียน การเป็นพี่เลี้ยงในเรื่องต่าง ๗ ควรช่วยให้เพื่อนในกลุ่มเกิดการเรียนรู้และเรียนรู้สภาพการณ์จากตน หรือเพื่อนด้วยกัน

จากข้อความข้างต้น จะเห็นได้ว่า รูปแบบการร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนประถมศึกษา เป็นรูปแบบที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของครูอย่างชัดเจน คือ การดำเนินการเพื่อ

กระตุ้นให้ครูเข้ามารวมกลุ่มกันทำกิจกรรมเกี่ยวกับการจัดระบบความคิดและความรู้เกี่ยวกับโรงเรียน นักเรียนของคุณเพื่อประมวลความรู้ ความเข้าใจของตน ในเรื่องสภาพปัญหาที่ตนประสบอยู่ แล้ว สามารถระบุปัญหา ศึกษาแนวทาง เลือกวิธีหลากหลาย นำไปทดลองปฏิบัติจนเกิดผล ปรับปรุง ใช้ สภาพปัจจุบันชีวิตประจำวันของคุณ เพื่อให้ครูเข้าใจวิธีการ เกิดความตระหนักในความสำคัญของปัญหา รวมทั้งใช้ประโยชน์จากความรู้ที่ประมวลมา ในการวางแผนแก้ปัญหา ตลอดจนแก้ไขปัญหามิให้ผลใน ห้องเรียนของคุณและเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน นำแนวทางไปใช้

ลักษณะสำคัญของการร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีดังนี้

1. นักพัฒนามาทำงานกับครูโดยตรง และครูเป็นผู้ให้ความหมายของปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ในห้องเรียนของคุณ และเรียนรู้ที่จะแก้ปัญหาด้วยตัวเองกับเพื่อนที่สามารถรับฟัง หาคุศยอธิบายทุกเรื่องเข้าใจ ไว้วางใจ

2. ครูเข้ามามีส่วนร่วมโดยตรงในการดำเนินการทุกขั้นตอนตั้งแต่การวางแผน การวิเคราะห์ การนำไปปฏิบัติ และการประมวลผล รวมถึงการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันในการทำงาน

3. วิธีดำเนินงาน เน้นการฝึกให้ครูจัดระบบความคิด และความรู้เกี่ยวกับปัญหาที่ตนประสบอยู่ในรูปแบบเป็นรูปธรรมที่ครูเข้าใจง่าย เพื่อให้ครูเกิดความตระหนักในสภาพของปัญหา จากข้อมูลที่ได้จัดระบบนั้น

4. กิจกรรมและเอกสารความรู้เสริมสามารถทำได้

5. หน้าที่หลักของศึกษานิเทศก์ ซึ่งเป็นบุคคลภายนอกคือ สอนวิธีจัดระบบข้อมูลที่เป็นนามธรรมโดยแปลงให้มีลักษณะเป็นรูปธรรม

ขั้นตอนการดำเนินงานของรูปแบบร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนในการแก้ปัญหา มีดังนี้

1. กำหนดพื้นที่ที่ดำเนินการให้ครูเข้าร่วมแก้ปัญหาโดยกำหนดลำดับความสำคัญของปัญหา

2. เลือกบุคคลผู้เข้าร่วมทีมงาน ประกอบด้วยครูที่เป็นเจ้าของปัญหา

3. กอเก็บข้อมูลพื้นฐาน เรื่องที่พัฒนาใช้กิจกรรมฝึกทักษะการทำงานร่วมกัน

พัฒนาทักษะด้านสังคม กระบวนการกลุ่ม ความไว้วางใจ เชื่อใจ เปิดเผยแพร่ปัญหา

4. สมาชิกระบุปัญหา และศึกษาแนวทางการแก้ปัญหา

5. เลือกนำวิธีที่เหมาะสม และกำหนดวันเวลาในการประชุม

6. รายงานผลการปฏิบัติต่อกลุ่ม
7. ปรับปรุงการปฏิบัติและนำแนวทางที่ได้รับการปรึกษานำไปปฏิบัติซ้ำในวิธีที่ยังขาดหรือไม่สมบูรณ์ ในปัญหาเดิม
8. เข้ากลุ่มรายงานผลการปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้
เทคนิควิธีที่นำมาใช้ในการเก็บข้อมูลของการร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน

การสังเกตสิ่งที่ต้องการศึกษา เป็นการดูสภาพการทำงาน การจัดการเรียนการสอนของครูในปัญหาที่เลือกก่อนนำแนวทางที่ปฏิบัติเพื่อแก้ไขมีกิจกรรมหลากหลาย เช่น การพูด การเขียน การซักถาม การฟัง การดู การจดบันทึก การถ่ายภาพ

2.6 ประโยชน์ของการร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงาน

จากการร่วมมือนำไปสู่การร่วมมือกันกับผู้อื่น (การทำงานร่วมกับผู้อื่น) ความร่วมมือระหว่างครู ซึ่งมีความตั้งใจตรงกันและเห็นด้วยในการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ ความคิดเห็น และการอภิปรายเกี่ยวกับการสอนเป็นสิ่งนำไปสู่โครงสร้างของวิธีการ ความมั่นใจ ไร้กังวล ผ่านการพัฒนาการแลกเปลี่ยนเป็นสิ่งจำเป็นที่จำเป็นควรได้รับการฝึกทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น นำไปสู่ความสำเร็จ ความเจริญก้าวหน้า การพัฒนาที่ยั่งยืน

เมื่อครูพัฒนาความไร้กังวลทำให้ครูรู้สึกสบายใจในแต่ละห้อง เป็นสิ่งที่ปลอดภัยมีคุณค่า เป็นประสบการณ์การแลกเปลี่ยน การแสดงความนับถือ กระบวนการของการทำงานร่วมกันพัฒนาได้ จากการทำงานด้วยกัน การสังเกตโดยไม่มีการจัดกระทำ การควบคุมทดลอง การยอมรับเป็นการปฏิบัติของครูจะค่อย ๆ เน้นจุดที่สอนไปเพิ่มขึ้นจนกลายเป็นการปฏิบัติในหน้าที่ปกติ (Ida McCann and Ruth Radford, 1993)

Sally Brown และคนอื่น ๆ (1995) กล่าวว่าการทำงานกันเพื่อร่วมงาน การมีเพื่อนอย่างน้อยช่วยความรู้สึกมีเพื่อนและมั่นใจเมื่อไปสอน การทำตามข้อเสนอแนะช่วยเราก้าวหน้าได้ประโยชน์

1. การประสานร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน ร่วมกันสร้างวิธีการสอน การเขียนร่วมกัน ในเรื่องวัสดุ อุปกรณ์ การผลิต เป็นทรัพยากรบุคคลโดยเฉพาะผู้ที่เป็นครูที่อาวุโส
2. การคงไว้รูปแบบเพื่อนร่วมงานที่ดี การรักษาสภาพเพื่อน การอภิปรายงานในการสอนสิ่งที่ดำเนินอยู่
3. การวางแผนทำสิ่งหรือทำงานที่มีความสุข แผนการและหน่วยงาน การประสานความร่วมมือจะเกิดความก้าวหน้า

4. การวางแผนสิ่งที่สามารถค้นพบแต่ละคน (พัฒนาความสามารถ ความสมบูรณ์ รับรู้
ร่วมกับผู้อื่น)

5. ทำงานไม่เล่น ให้โอกาสค้นพบสังคมที่ดี ในการทำงานโรงเรียน

6. ไม่เห็นไม่เชื่อ อย่าทำ หลีกเลี่ยงการโต้แย้งมุมมองต่างจากเพื่อน ถ้าครูใหม่จะได้
มากในการเรียนรู้ประสบการณ์จากครูคนอื่น

7. รักษาระยะเวลา กำหนดการประชุมร่วมมือ รักษาสภาพ ก่อนการอำลา

8. แลกเปลี่ยนประสบการณ์ตนเอง เพื่อน เรื่องต่าง ๆ การสังเกตการร่วมในบทเรียน

9. ใ่วางใจเต็มที่ที่จะขอรับความช่วยเหลือ ขอคำแนะนำจากเพื่อน ทำให้เพื่อนมี
คุณค่า เขาจะช่วยเหลือ

10. ตรวจสอบการทำงานร่วมประสานกัน ส่งเสริมสนับสนุน การสอนเพื่อนทุกคนใน
ทีมช่วยเขาทำงาน ทำงานด้วยกัน ร่วมปรับปรุงพัฒนา กระบวนการร่วมมือ

Diana and Sharon (1987) กล่าวถึงประโยชน์การมีเพื่อนช่วยสอนแนะ

1. ความเป็นมิตร ลดการแยกตัวลำพังของครู ครูขาบซึ่งล้มผลได้

2. เป้าประสงค์เทคนิควิธีเทคนิคต่าง ๆ ให้ข้อมูลป้อนกลับ กลายเป็นทักษะเทคนิค

ใหม่ ๆ

3. เน้นย้ำบ่อย ๆ นาน ๆ สม่ำเสมอ ปรับประยุกต์ใช้

4. การวิเคราะห์นักเรียนในเรื่องตอบสนองของนักเรียนสู่การปรับดำเนินการสอน

ของครู

5. การปรับทักษะใหม่ สิ่งจำเป็นโดยเฉพาะเด็กต้องการเป็นพิเศษ

6. ส่งเสริมสนับสนุนระหว่างความพยายามใช้ทักษะใหม่ ๆ

จากการศึกษาค้นคว้างานนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ที่ผู้วิจัยรวบรวมมา การใช้โปรแกรมพัฒนาครูให้เห็น
ความสำคัญของการช่วยเหลือกันจากโครงการต่าง ๆ มักจะเน้นการดึงบุคคลภายนอกเข้ามาให้ความ
ช่วยเหลือแทนที่จะให้เพื่อนครูด้วยกันได้ช่วยเหลือกัน ผู้วิจัยจึงคิดว่าเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่พัฒนาครู
และเห็นคุณค่าของตัวบุคคล เนื่องจากเป็นข้อมูลให้กับผู้ที่ต้องการจะพัฒนาครู คือ

1. ทำให้ได้พบกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริงและครูเป็นผู้ให้ความหมายของ
ปัญหาที่เกิดขึ้น

2. ทำให้ได้ข้อมูลอื่น ๆ สัมพันธ์กับปัญหาที่เกิดขึ้น หรือที่ต้องการศึกษา

3. เป็นเทคนิควิธีการต่าง ๆ ในการเก็บข้อมูลทำให้ได้ข้อมูลชัดเจนขึ้น
4. วิธีการทำได้ง่ายเหมาะกับธรรมชาติของครูในปัจจุบัน

ตอนที่ 3 การร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงาน

จะเห็นได้ว่ามีโครงการที่จัดให้ครูได้รับการพัฒนามีหลายลักษณะหลายระดับ บางครั้งในทางปฏิบัติในชั้นเรียนจริงครูยังคงมีปัญหา ไม่สามารถแก้ไขด้วยการอบรม ซึ่งปัญหาของครูอาจเป็นปัญหาเล็ก ๆ ที่แต่ละบุคคลประสบจริงในชั้นเรียน

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารต่าง ๆ และพบว่าส่วนใหญ่มักศึกษาวิจัยถึงการร่วมมือระหว่างเด็กมากกว่าที่จะเน้นเรื่องของการร่วมมือระหว่างตัวผู้สอน อย่างไรก็ตาม ได้มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการร่วมมือระหว่างครูซึ่งศึกษาวิจัยสรุปสาระได้ ดังนี้ คือ

Fraser และ Sorenson (1992 อ้างถึงใน จริญญา, 2539) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ และความพึงพอใจของครู ในโรงเรียนที่มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยได้ปรับปรุงพัฒนาโมเดลจากแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980 อ้างถึงใน จริญญา, 2539) และทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg พบว่า การให้แรงจูงใจที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจของครูคือการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (feedback) จากเพื่อนครูและศึกษานิเทศก์ การมีอิสระในการทำงาน (autonomy) ซึ่งช่วยให้ครูสร้างสรรค์การทำงานได้เต็มที่ และครูต้องการความก้าวหน้าในการทำงาน (growth need) และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนที่สูงขึ้น

Reyes (1989) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการมีอิสระทางวิชาการและการตัดสินใจ ความยึดมั่นผูกพันในองค์กร และความพึงพอใจในงานของครูและผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และมีอภยศึกษาตอนต้น พบว่า ทั้งสามประการมีความสัมพันธ์เชิงบวกสูง และพบว่า ครูกับผู้บริหารที่มีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจสูง จะมีความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรสูงกว่าครูหรือผู้บริหารที่มีอิสระในการทำงานต่ำ

Short Greer และ Melvin (1994) ได้สร้างรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนประถมศึกษา โดยมีโรงเรียนเข้าร่วมโครงการ 9 โรงเรียน พบว่า มีจำนวน 6 โรงเรียน ที่มีความเข้าใจในการเสริมสร้างพลังอำนาจและมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงาน และวัฒนธรรมในการทำงานได้อย่าง ชัดเจน แต่อีก 3 โรงเรียนที่เหลือ ไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร

ประวิต เชาวรรณ (2539) ได้ทำการวิจัยเรื่องการเสริมพลังอำนาจครู : การวิจัยแบบสนทนากลุ่ม ตัวอย่างประชากร เป็นครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จำนวน 28 คน โดยจัดสนทนา 4 กลุ่ม ผลการวิจัยพบเงื่อนไขที่ทำให้ โรงเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลง คือ ลักษณะการบริหาร โครงสร้างการบริหาร ระบบการสนับสนุนจากภายนอกโรงเรียน เป็นการกระตุ้นให้เกิดการปรับปรุงการทำงานของโรงเรียน เน้นกระบวนการและการแก้ปัญหาาร่วมกันของครู

รุ่งทิพย์ ชีองหลิม (2540) ได้ศึกษาการประยุกต์เทคนิคกลุ่มสมมตินิยมแบบ ปรับปรุงในการศึกษาปัญหาและความต้องการในการพัฒนาครูประจำการ วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะ ข้อมูลที่จัดเก็บด้วยเทคนิคกลุ่มสมมตินิยมแบบปรับปรุง และเพื่อศึกษาประสิทธิภาพของเทคนิคกลุ่มสมมตินิยมแบบปรับปรุง กลุ่มตัวอย่าง คือครูประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา 10 แห่งจำนวน 120 คน จัดเก็บข้อมูลใช้เทคนิคกลุ่มสมมตินิยมแบบปรับปรุง วิเคราะห์โดยวิเคราะห์เนื้อหาและให้สถิติบรรยาย ผลการวิจัยพบว่าปัญหาที่ครูประจำการควรได้รับการพัฒนา มากที่สุดได้แก่ ครูมีความรู้และทักษะไม่เพียงพอในการผลิตสื่อ ขาดความรู้ความเข้าใจจัดการสอนแบบยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลางและขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและหาความรู้เพิ่มเติม ครูประจำการต้องการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร คือ จัดประชุมหรืออบรมเชิงปฏิบัติการ เชิญวิทยากรที่ชำนาญมาจัดอบรมและนิเทศติดตามอย่างมีระบบผลการประชุมสมมตินิยมแบบปรับปรุง ครูประจำการรับรู้ว่าตนเองมีอิสระในการคิด เขียนและพูด และรู้ว่าการประชุมกลุ่มสมมตินิยมแบบปรับปรุงทำให้ตนเองได้รับมุมมองที่หลากหลาย และข้อควรคำนึง เรื่องปัจจัยด้านเวลา และการเตรียมความพร้อมของผู้ดำเนินการประชุม

ลัดดาวัลย์ ชีอตรง (2540) ได้ศึกษา เรื่อง การพัฒนาแบบประเมินเพิ่มละสมงาน การสอนของครูประถมศึกษา การศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนวัดหนองหมู จังหวัดนครสวรรค์ วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาผลงานที่แสดงถึงการสอนที่ดี และพัฒนาแบบประเมินเพิ่มละสมงานการสอนของครูประถมศึกษา กลุ่มตัวอย่างคือครูผู้สอนระดับประถมศึกษาจำนวน 6 คน และผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 1 คน ในการรวบรวมข้อมูลใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ผลการดำเนินการวิจัยครูในกลุ่มได้ร่วมมือกันในการดำเนินการคิดเลือกเกณฑ์และผลงานที่สะสมในเพิ่มละสมงานของครูได้จำนวน 17 เกณฑ์การประเมิน และ 17 ผลงาน

จากการศึกษางานวิจัยพบว่าครูเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญและปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าของโรงเรียน ถ้าครูได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองโดยเฉพาะกับเพื่อนร่วมงานก็จะส่งผลให้ครูเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติหน้าที่และเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างค่อยเป็นค่อยไปเพราะเป็นการปฏิบัติงานในหน้าที่ ไม่ต้องละทิ้งห้องเพื่อไปรับการอบรม และมีเพื่อนที่จะคอยให้ความช่วยเหลือเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูในโรงเรียน