

การพัฒนาประสิทธิผลโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงาน สำหรับครูผู้สอนระดับอาชีวศึกษา*

DEVELOPING THE EFFECTIVENESS OF JOB PERFORMANCE DEVELOPMENT PROGRAM FOR VOCATIONAL EDUCATION TEACHERS

กวีศุภณัฐ วิกรมวยากรณ์

Gawesooppanit Wigomwayagon

วิธัญญา วัฒนโธ

Vitanya Vanno

นริสรา พึ่งโพธิ์สภ

Narisara Peungposop

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Srinakarinwirot University, Thailand

E-mail: idinhennamde@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาประสิทธิผลโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานสำหรับครูผู้สอนระดับอาชีวศึกษา กลุ่มตัวอย่างการวิจัยเป็นครูอาชีวศึกษา จำนวน 30 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 15 คน โดยมีการทดสอบ ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการทดลอง 2 เดือน ซึ่งกลุ่มทดลองจะได้รับโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานสำหรับครูผู้สอนระดับอาชีวศึกษา ส่วนกลุ่มควบคุมจะไม่ได้รับ เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยคือ โปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานสำหรับครูผู้สอนระดับอาชีวศึกษา แบบวัดผลการปฏิบัติงานสำหรับครูผู้สอนระดับอาชีวศึกษา (การปฏิบัติงานของตนเอง) และแบบวัดการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครู วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการทดสอบที่แบบเป็นอิสระจากกัน และสถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวแบบวัดซ้ำ ผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่มทดลองมีคะแนนผลการปฏิบัติงานสำหรับครูผู้สอนระดับอาชีวศึกษา (การปฏิบัติงานของตนเอง) และคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครู หลังการทดลอง และหลังการทดลอง 2 เดือน สูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 2) กลุ่มทดลอง มีคะแนนผลการปฏิบัติงานสำหรับครูผู้สอนระดับอาชีวศึกษา (การปฏิบัติงานของตนเอง) และคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครู หลังการทดลอง และหลังการทดลอง 2 เดือน สูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงให้เห็นว่า โปรแกรมพัฒนาผลการ

* Received 7 June 2021; Revised 12 August 2021; Accepted 17 August 2021



ปฏิบัติงานสำหรับครูผู้สอนระดับอาชีวศึกษา และมีข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ โดยสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่ต้องการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาควรนำโปรแกรมนี้ไปใช้ เพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้กับครูอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพครูอาชีวศึกษาและขยายผลไปสู่การพัฒนานักเรียนอาชีวศึกษาด้วย

คำสำคัญ: ผลการปฏิบัติงาน, ครูผู้สอนระดับอาชีวศึกษา, การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม

Abstract

The objectives of this research article was to developing the effectiveness of job performance development program for vocational education teachers. The subjects consisted of 30 teachers, 15 teachers in the experimental group and 15 teachers in control group. Each group will take pretest - posttest - follow up. The experimental group received the treatment program, while the control group did not. Instruments used in this study included the job performance development program for vocational education teachers, a scale on self - job performance and on perceptions of coworker - job performance. Independent sample t - test and One - Way Repeated Measures (ANOVA) was utilized for the data analysis. Findings were as follows: 1) posttest and follow up scores of self - job performance and perceptions of coworker - job performance of the experimental group were significantly higher than those of the control group, and 2) posttest and follow up scores of self - job performance and perceptions of coworker - job performance of the experimental group were higher than the pretest scores at .001 level of significance. It implied that the treatment program was effective. From the findings, it was assumed that the treatment program was effective which helped to improve job performance. Therefore, it is beneficial for the development of vocational education teachers potential and extends the results to the development of vocational students as well.

Keywords: Job Performance, Vocational Education Teachers, Collective Efficacy

บทนำ

ภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยต้องการแรงงานสายอาชีพเป็นจำนวนมาก และยังมีแนวโน้มความต้องการเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ (สุริยา ช้องเสนาะ, 2558) ข้อมูลจากการสำรวจความต้องการแรงงานของกระทรวงแรงงาน ตั้งแต่ตุลาคม 2559 - เมษายน 2560 พบว่า นายจ้าง/



สถานประกอบการแจ้งความต้องการแรงงานมายังกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน จำนวนทั้งสิ้น 219,896 อัตรา เฉลี่ย 31,414 อัตรา/เดือน และพบว่าความต้องการแรงงานมากที่สุด คือ เดือนมีนาคม 2560 เป็นจำนวน 37,491 อัตรา โดยสถานประกอบการส่วนใหญ่ ต้องการแรงงานที่มีการศึกษาระดับ ปวช. ปวส. และอนุปริญญา มากที่สุด คือจำนวน 82,022 อัตรา (กัณติภณ คูสมิทธิ, 2560) จากข้อมูลนี้แสดงให้เห็นถึงความต้องการของ ตลาดแรงงาน ในปัจจุบันที่มีความต้องการผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปวช. ปวส. และอนุปริญญา ที่มีทักษะด้านวิชาชีพมากที่สุด นอกจากนี้ ยังมีนโยบายการปฏิรูปการศึกษา โดยพยายาม เปลี่ยนแปลงระบบการศึกษาของอาชีวศึกษาครั้งใหญ่เพื่อก้าวไปสู่การเป็น “อาชีวศึกษาสร้างชาติ” ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อผลิตผู้เรียนอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานตามมาตรฐานที่สถานประกอบการต้องการ (ผู้จัดการออนไลน์, 2558) การส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนการสอน สายอาชีพหรืออาชีวศึกษาจึงเป็นเรื่องสำคัญ การผลิตกำลังคนเข้าสู่สถานประกอบการ ภาคอุตสาหกรรม เกษตร การบริการ และตลาดแรงงานเพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจของ ประเทศไทยเป็นภารกิจสำคัญของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งการผลิตกำลังคน หรือผู้เรียนอาชีวศึกษาให้ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานจะต้องเร่งพัฒนาการจัดการศึกษาในระดับอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพตามเป้าหมายของการจัดการเรียนการสอนระดับ อาชีวศึกษาของสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา ซึ่งครูผู้สอนเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการ ส่งเสริมให้ผู้เรียนอาชีวศึกษาเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ และเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนา ประเทศ ครูอาชีวศึกษาจึงเปรียบเสมือนฟันเฟืองสำคัญของการจัดการเรียนการสอนระดับ อาชีวศึกษา จึงจำเป็นต้องพัฒนาการศึกษาระดับอาชีวศึกษา และการพัฒนาผู้เรียนอาชีวศึกษา จำเป็นต้องพัฒนาครูผู้สอนก่อนเป็นลำดับแรก (จันทร์เพ็ญ กลับดี และมณฑป ไชยชิต, 2558) โดยสิ่งสำคัญที่สุดในการพัฒนาครูอาชีวศึกษา คือ การพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครู เนื่องจากผลการปฏิบัติงานของครูจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนอาชีวศึกษาเป็นอย่างมาก ผลการปฏิบัติงานของครูจะเป็นข้อมูลย้อนกลับที่จะทำให้ทราบว่าผลการปฏิบัติงานของครูเป็น อย่างไร ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองของครู ผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษายัง ช่วยสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพการศึกษา ตลอดจนผลลัพธ์ทางการศึกษาของผู้เรียนอาชีวศึกษา ได้เป็นอย่างดีด้วย (Akiri, A. A. & Ugborugbo, N. M., 2009)

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานของครูจากฐานข้อมูล วิทยานิพนธ์ไทย (ThaiLIS - Thai Library Integrated System) พบว่า การศึกษาเกี่ยวกับผล การปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษายังมีจำนวนน้อย และโปรแกรมการพัฒนาคูรมักจะมุ่งเน้นการ พัฒนาครูเป็นรายด้าน โดยไม่ได้พัฒนาครูให้ครอบคลุมองค์ประกอบที่มีความสำคัญกับการ ปฏิบัติงานของครูทั้งหมด ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครู อาชีวศึกษาประกอบด้วย 1) ด้านการจัดการเรียนรู้ 2) ด้านการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อ



การส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน 3) ด้านการร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา 4) ด้านการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน 5) ด้านการพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ และ 6) ด้านการปฏิบัติงานตามภาระอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย องค์ประกอบเหล่านี้มาจากแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูด้านการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษานำมาใช้กับสถานศึกษาอาชีวศึกษารัฐบาล (วิทยาลัยเทคนิคกันทรารมย์, 2561),

การพัฒนาการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษามีอยู่หลายแนวทาง การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ก็เป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาการปฏิบัติงานของครูได้ โดยการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA หมายถึง พฤติกรรมการทำงานที่มีแนวคิดสำคัญที่มีการมุ่งเน้นเรื่องคุณภาพ (กมลวรรณ เชาว์ช่างเหล็ก, 2557) โดยจัดการปฏิบัติงานให้เป็นกระบวนการที่มีการดำเนินการต่อเนื่อง (Deming, W. E., 2004) ซึ่งจำเป็นต่อการดำเนินการให้เกิดคุณภาพขององค์กร ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ วางแผนปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานตามแผน ตรวจสอบ และดำเนินการให้เหมาะสม (ปริทรรศน์ พันธุ์บรรยงก์, 2545) จากการศึกษาต่าง ๆ พบว่าการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคคล ผู้วิจัยจึงนำการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA มาเป็นแนวคิดพื้นฐานของกิจกรรมในโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ทั้งนี้ การปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาในปัจจุบันจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือและการประสานงานกับครูคนอื่น ๆ หรือปฏิบัติงานร่วมกันในลักษณะของการทำงานเป็นทีม ไม่สามารถปฏิบัติงานได้โดยลำพัง ดังนั้น การพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาตามแนวทาง PDCA จึงควรอยู่ในลักษณะของกลุ่มหรือทีมเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง โดยการปฏิบัติงานในลักษณะของกลุ่มหรือทีมจำเป็นต้องอาศัยการร่วมคิดและการร่วมมือกันระหว่างสมาชิกกลุ่มหรือทีม ปัจจัยหนึ่งที่ช่วยสนับสนุนความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ที่มุ่งเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมก็คือ การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม (Collective Efficacy) การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นความเชื่อร่วมกันเกี่ยวกับความสามารถของกลุ่ม ว่าสามารถร่วมกันดำเนินการกระทำของระบบทั้งระบบ เพื่อให้เกิดความสำเร็จในสิ่งนั้นได้ (Katz - Navon, T. & Erez, M., 2005) หากสมาชิกทุกคนเกิดความเชื่อมั่นหรือเกิดการรับรู้ความสามารถของกลุ่มหรือเกิดการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มมากเท่าไรก็จะทำให้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มประสบความสำเร็จมากขึ้นเท่านั้น (Bandura, A., 1997) การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มจึงเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างมาก ผู้วิจัยทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มพบว่ายังมีจำนวนน้อยมาก และยังไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา



ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะนำการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มมาใช้ในโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานสำหรับครูผู้สอนระดับอาชีวศึกษา โดยโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานสำหรับครูผู้สอนระดับอาชีวศึกษาที่จะนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้จะเป็นโปรแกรมที่สร้างมาจากฐานแนวคิดการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และมีการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มให้กับครูอาชีวศึกษาด้วย นอกจากนี้ การวิจัยครั้งนี้ยังตรวจสอบด้วยว่าโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานสำหรับครูผู้สอนระดับอาชีวศึกษาที่พัฒนาขึ้นนี้มีประสิทธิผลหรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อพัฒนาประสิทธิผลโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานสำหรับครูผู้สอนระดับอาชีวศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi - Experiment Study) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาประสิทธิผลโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานสำหรับครูผู้สอนระดับอาชีวศึกษา

การกำหนดประชากรและตัวอย่างวิจัย

ประชากร ได้แก่ ครูอาชีวศึกษาที่ทำหน้าที่สอนในสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเขตสถาบันการอาชีวศึกษา จำนวน 27,670 คน (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและกำลังคนอาชีวศึกษา, 2564)

ตัวอย่างวิจัย ได้แก่ ครูอาชีวศึกษาที่ทำหน้าที่สอนในสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเขตสถาบันการอาชีวศึกษา จำนวน 30 คน จากสถานศึกษาอาชีวศึกษาแห่งหนึ่ง ซึ่งต้องเป็นครูผู้ทำหน้าที่สอนในวิทยาลัยแห่งนี้ มีความสมัครใจและได้รับการยินยอมจากผู้อำนวยการวิทยาลัย และไม่เคยได้รับโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงาน แล้วคัดเลือกครูที่ได้คะแนนจากแบบสอบถามผลการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 25 เปอร์เซนต์ไต่ลงมา (ผ่องพรรณ ตรียมงคลกุล และสุภาพ ฉัตรภรณ์, 2553) จำนวน 30 คน จับคู่รายบุคคล 15 คู่ ตามระดับคะแนน จากนั้นใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย เพื่อสุ่มครูแต่ละคู่เข้ากลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม จึงได้สมาชิกกลุ่มทดลอง 15 คน และกลุ่มควบคุม 15 คน และตัวอย่างที่เป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมได้รับการพิทักษ์สิทธิ์ผู้เข้าร่วมวิจัยตามหลักจริยธรรมการทำวิจัยในมนุษย์ โดยผ่านการพิจารณาด้านจริยธรรมจากคณะกรรมการประเมินจริยธรรมในงานวิจัยจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เลขที่ SWUEC/E - 474/2561



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. โปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานสำหรับครูผู้สอนระดับอาชีวศึกษา

ผู้วิจัยพัฒนาโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานสำหรับครูผู้สอนระดับอาชีวศึกษา โดยนำหลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มมาใช้ออกแบบกิจกรรมเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ด้านการร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา ด้านการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน ด้านการพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ และด้านการปฏิบัติงานตามภาระอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย โดยโปรแกรมนี้ประกอบด้วย ความเป็นมาและความสำคัญของโปรแกรม วัตถุประสงค์ของโปรแกรม กรอบแนวคิดของโปรแกรม และกิจกรรมในโปรแกรม

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ 1) ศึกษาแนวคิดการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และแนวคิดการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม เพื่อนำมาเป็นแนวคิดพื้นฐานในการสร้างกิจกรรมในโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานสำหรับครูผู้สอนระดับอาชีวศึกษา 2) ตรวจสอบคุณภาพของโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานสำหรับครูผู้สอนระดับอาชีวศึกษา โดยตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของเนื้อหาสาระ การใช้ภาษา และปรับปรุง ก่อนให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และประเมินความเหมาะสมของโปรแกรม ในประเด็นต่าง ๆ จากนั้นพิจารณาข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และปรับปรุงโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานสำหรับครูผู้สอนระดับอาชีวศึกษาตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วพิจารณาโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานสำหรับครูผู้สอนระดับอาชีวศึกษาอีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้ 3) นำโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานสำหรับครูผู้สอนระดับอาชีวศึกษาไปทดลองใช้กับครูอาชีวศึกษาจำนวน 30 คน ซึ่งเป็นกลุ่มครูอาชีวศึกษาที่มีคุณลักษณะคล้ายกับตัวอย่างวิจัย 4) ปรับปรุงโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานสำหรับครูผู้สอนระดับอาชีวศึกษา ก่อนนำไปใช้จริง

2. แบบสอบถาม

แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 มาตราวัดผลการปฏิบัติงาน โดยมาตราวัดผลการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 2 ส่วน ส่วนที่ 1 มาตราวัดผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา (การปฏิบัติงานของตนเอง) และส่วนที่ 2 มาตราวัดการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครู

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ 1) ศึกษาแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของผล



การปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาทั้ง 6 ด้าน แล้วสร้างข้อคำถามตามนิยามเชิงปฏิบัติการ จากนั้นนำมาตรวจวัดทั้ง 2 ไปตรวจสอบความครอบคลุมโครงสร้างเนื้อหา ความถูกต้องเหมาะสม และความชัดเจนของภาษาที่ใช้ แล้วปรับปรุงข้อคำถาม 2) นำมาตรวจวัดทั้ง 2 ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่านตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา คำนวณค่าดัชนี IOC ผลพบว่าข้อคำถามของ มาตราวัดทั้ง 2 ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ อยู่ระหว่าง 0.66 - 1.00 3) ปรับปรุงข้อคำถามของมาตราวัด ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วพิจารณาอีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้ โดยนำมาตรวจวัดทั้ง 2 ไปทดลองใช้กับครูอาชีวศึกษาจำนวน 30 คน ที่มีคุณลักษณะคล้ายกับตัวอย่างวิจัย และ คำนวณค่าอำนาจจำแนกรายข้อของข้อคำถาม ผลการคำนวณ พบว่าข้อคำถามของมาตราวัด ผล การปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา (การปฏิบัติงานของตนเอง) ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกทุกข้อ โดยมีค่า t อยู่ระหว่าง 1.694 - 9.539 ส่วนข้อคำถามของมาตราวัดการรับรู้ผลการปฏิบัติงาน ของกลุ่มเพื่อนครูไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก 1 ข้อ ทำให้เหลือข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ 41 ข้อ ซึ่งมีค่า t อยู่ระหว่าง 1.474 - 7.483 4) คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละ ข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในมาตราวัด (Corrected Item - Total Correlation: CITC) จากนั้นตัดข้อคำถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวม ของข้ออื่น ๆ ต่ำกว่า 0.3 ผลการคำนวณ พบว่าข้อคำถามในมาตราวัดผลการปฏิบัติงานของครู อาชีวศึกษา (การปฏิบัติงานของตนเอง) ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก 41 ข้อ จาก 42 ข้อ โดยมีค่า CITC อยู่ระหว่าง 0.147 - 0.953 ส่วนข้อคำถามในมาตราวัดการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่ม เพื่อนครู ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก 40 ข้อ จาก 42 ข้อ โดยมีค่า CITC อยู่ระหว่าง 0.267 - 0.900 คัดเลือกข้อคำถามจากแบบสอบถามผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา (การปฏิบัติงานของ ตนเอง) โดยเลือกทั้งหมดทั้ง 42 ข้อ และจากแบบสอบถามการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่ม เพื่อนครู โดยเลือกทั้งหมดทั้ง 42 ข้อ เนื่องจากข้อคำถามจากแบบสอบถามทั้งฉบับมีจำนวนไม่ มาก ผู้วิจัยจึงไม่เลือกตัดข้อคำถามจากแบบสอบถาม 5) ตรวจสอบความเที่ยงของมาตราทั้ง 2 ด้วยวิธีความสอดคล้องภายในโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) พบว่าเท่ากับ 0.983 และ 0.964 ตามลำดับ

การดำเนินการทดลอง

ใช้แบบแผนการทดลองเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม มีกลุ่มทดลองและ กลุ่มควบคุม วัดตัวแปรก่อนการทดลองและหลังการทดลองรวม 3 ครั้ง คือ ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการทดลอง 2 เดือน

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย เปอร์เซ็นไทล์ และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน ของคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา (การปฏิบัติงานของตนเอง) และ การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครู วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยผล การปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา (การปฏิบัติงานของตนเอง) และความแตกต่างของค่าเฉลี่ย



การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครู ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมในระยะก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และระยะหลังการทดลอง 2 เดือน โดยการทดสอบค่าที (Independent Sample T - Test) วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา (การปฏิบัติงานของตนเอง) และการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครู ระหว่างระยะก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการทดลอง 2 เดือน ภายในกลุ่มตัวอย่างเดียวกัน โดยการทดสอบความแปรปรวนแบบวัดซ้ำ (Repeated Measures ANOVA) และวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ (Pairwise Comparisons) ด้วยวิธีของ Bonferroni

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยของการศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานสำหรับครูผู้สอนระดับอาชีวศึกษา

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา (การปฏิบัติงานของตนเอง) ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการทดลอง 2 เดือน ของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

ตัวแปร	ระยะเวลา	กลุ่มทดลอง		กลุ่มควบคุม		t	P
		M	S.D.	M	S.D.		
ผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา (การปฏิบัติงานของตนเอง)	หลังการทดลอง	4.31	2.13	3.12	0.46	12.66	.000***
	หลังการทดลอง 2 เดือน	4.56	0.98	3.17	0.65	27.47	.015*

*p < .05, **p < .01, ***p < .001

จากตารางที่ 1 พบว่า หลังการทดลอง กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาเท่ากับ 4.31 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.13 กลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาเท่ากับ 3.12 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46 เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพบว่า กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และหลังการทดลอง 2 เดือน กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาเท่ากับ 4.56 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.98 กลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาเท่ากับ 3.17 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65 เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพบว่า กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา (การปฏิบัติงานของตนเอง) ของกลุ่มทดลอง ระยะเวลาก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการทดลอง 2 เดือน ด้วยค่าสถิติ Mauchly's W

ระยะ	M	S.D.	Mauchly's W	df	Sig.
ก่อนการทดลอง	3.12	.441	.570	2	.026*
หลังการทดลอง	4.31	.551			
หลังการทดลอง 2 เดือน	4.56	.252			

*p < .05, **p < .01, ***p < .001

จากตารางที่ 2 ผู้วิจัยทดสอบ Sphericity ความแปรปรวนของคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา (การปฏิบัติงานของตนเอง) พบว่า ค่าสถิติ Mauchly's W = .570 และมีค่า Sig. = .026* จากนั้นวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวแบบวัดซ้ำ (One - Way Repeated Measures ANOVA) โดยทดสอบ Sphericity ความแปรปรวนของคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา (การปฏิบัติงานของตนเอง) ทั้ง 3 ระยะ เพื่อทดสอบระดับความสัมพันธ์และความแปรปรวนของการวัดแต่ละครั้งจาก Mauchly's Test of Sphericity พบว่า จากค่าสถิติ Mauchly's W = .570 และมีค่า Sig. = .026* ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าความแปรปรวนของการวัดแต่ละครั้งมีขนาดไม่เท่ากัน จึงเลือกใช้การอ่านค่าแบบ Greenhouse - Geisser และเมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา (การปฏิบัติงานของตนเอง) ของกลุ่มทดลอง ในระยะก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการทดลอง 2 เดือน ด้วยค่าสถิติ Greenhouse - Geisser พบว่า มีค่า Sig. = .000*** ซึ่งน้อยกว่า p = .05 แสดงว่าค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา (การปฏิบัติงานของตนเอง) ทั้ง 3 ระยะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อย่างน้อย 2 ระยะ

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา (การปฏิบัติงานของตนเอง) รายคู่ ระยะเวลาก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการทดลอง 2 เดือน ของกลุ่มทดลองด้วยการวิเคราะห์ Pairwise Comparisons

ระยะ (I)	ระยะ (J)	MD (I - J)	Std. Error	Sig.	F
ก่อนการทดลอง	หลังการทดลอง	- 7.133	.376	.000***	154.097
	หลังการทดลอง 2 เดือน	- 8.600	.486	.000***	
หลังการทดลอง	ก่อนการทดลอง	7.133	.376	.000***	
	หลังการทดลอง 2 เดือน	- 1.467	.668	.136	
หลังการทดลอง 2 เดือน	ก่อนการทดลอง	8.600	.486	.000***	
	หลังการทดลอง	1.467	.668	.136	

*p < .05, **p < .01, ***p < .001



จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มทดลอง มีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา (การปฏิบัติงานของตนเอง) ทั้ง 3 ระยะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อย่างน้อย 2 ระยะ คือ 1) ค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา (การปฏิบัติงานของตนเอง) หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ 2) ค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา (การปฏิบัติงานของตนเอง) หลังการทดลอง 2 เดือนสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครู ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการทดลอง 2 เดือน ของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

ตัวแปร	ระยะเวลา	กลุ่มทดลอง		กลุ่มควบคุม		t	P
		M	S.D.	M	S.D.		
การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครู	หลังการทดลอง	4.29	1.53	2.98	0.74	17.88	.010**
	หลังการทดลอง 2 เดือน	4.46	1.09	3.16	0.59	24.17	.002**

*p < .05, **p < .01, ***p < .001

จากตารางที่ 4 พบว่า หลังการทดลอง กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูเท่ากับ 4.29 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.53 กลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูเท่ากับ 2.98 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพบว่า กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และหลังการทดลอง 2 เดือน กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูเท่ากับ 4.46 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.09 กลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูเท่ากับ 3.16 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59 เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพบว่า กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูของกลุ่มทดลอง ระยะก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการทดลอง 2 เดือน ด้วยค่าสถิติ Mauchly's W

ระยะ	M	S.D.	Mauchly's W	df	Sig.
ก่อนการทดลอง	3.11	.333	.847	2	.340
หลังการทดลอง	4.29	.396			
หลังการทดลอง 2 เดือน	4.46	.284			

*p < .05, **p < .01, ***p < .001



จากตารางที่ 5 ผู้วิจัยทดสอบ Sphericity ความแปรปรวนของคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครู พบว่า ค่าสถิติ Mauchly's W = .847 และมีค่า Sig. = .340 จากนั้นวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวแบบวัดซ้ำ (One - Way Repeated Measures ANOVA) โดยทดสอบ Sphericity ความแปรปรวนของคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครู ทั้ง 3 ระยะ เพื่อทดสอบระดับความสัมพันธ์และความแปรปรวนของการวัดแต่ละครั้ง (Compound Symmetry) จาก Mauchly's Test of Sphericity พบว่า จากค่าสถิติ Mauchly's W = .847 และมีค่า Sig. = .340 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าความแปรปรวนของการวัดแต่ละครั้งมีขนาดเท่า ๆ กัน จึงเลือกใช้การอ่านค่าแบบ Sphericity Assumed และเมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครู ของกลุ่มทดลอง ในระยะก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการทดลอง 2 เดือน ด้วยค่าสถิติ Sphericity Assumed พบว่า มีค่า Sig. = .000*** ซึ่งน้อยกว่า $p = .05$ แสดงว่าค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครู ทั้ง 3 ระยะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อย่างน้อย 1 ระยะ

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครู รายคู่ ระยะก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการทดลอง 2 เดือน ของกลุ่มทดลอง ด้วยการวิเคราะห์ Pairwise Comparisons

ระยะ (I)	ระยะ (J)	MD (I - J)	Std. Error	Sig.	F
ก่อนการทดลอง	หลังการทดลอง	- 7.067	.384	.000***	193.553
	หลังการทดลอง 2 เดือน	- 8.067	.419	.000***	
หลังการทดลอง	ก่อนการทดลอง	7.067	.384	.000***	
	หลังการทดลอง 2 เดือน	- 1.000	.526	.234	
หลังการทดลอง 2 เดือน	ก่อนการทดลอง	8.067	.419	.000***	
	หลังการทดลอง	1.000	.526	.234	

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มทดลอง มีค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครู ทั้ง 3 ระยะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อย่างน้อย 2 ระยะ คือ 1) ค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครู หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ 2) ค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครู หลังการทดลอง 2 เดือนสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001



อภิปรายผล

ผลการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของโปรแกรมที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา (การปฏิบัติงานของตนเอง) พบว่ากลุ่มทดลองที่ได้เข้าร่วมโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานสำหรับครูผู้สอนระดับอาชีวศึกษา มีผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา (การปฏิบัติงานของตนเอง) ทั้งในภาพรวมและรายด้าน 6 ด้านในระยะหลังการทดลอง และหลังการทดลอง 2 เดือน สูงกว่ากลุ่มควบคุมที่ไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานสำหรับครูผู้สอนระดับอาชีวศึกษา เนื่องจากมีสาเหตุมาจากกลุ่มทดลองที่เข้าร่วมโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานสำหรับครูผู้สอนระดับอาชีวศึกษามีโอกาสทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นลักษณะของกระบวนการ PDCA โดยกลุ่มทดลองต้องทำการจดบันทึกกิจกรรมการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ลงในสมุดบันทึก PDCA ของตน และเมื่อเสร็จสิ้นโปรแกรมกลุ่มทดลองต้องนำการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ที่ตนเองจดบันทึกในสมุดบันทึก PDCA ของตนนำไปปฏิบัติงานจริงในสถานการณ์การทำงานของตนจริง ๆ ในช่วงระยะเวลา 2 เดือน ทั้งนี้กระบวนการ PDCA เหล่านี้ เป็นกระบวนการที่มีการจัดการปฏิบัติงานให้เป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่องและมีการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดในตัวของกระบวนการ เมื่อการปฏิบัติงานถูกทำให้เป็นขั้นตอนที่เป็นวงจรต่อเนื่องและมีการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานที่ผิดพลาดทันที ก่อนที่จะดำเนินการปฏิบัติงานในขั้นตอนต่อไปได้ จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้คะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา (การปฏิบัติงานของตนเอง) หลังทดลอง และหลังการทดลอง 2 เดือน ของกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุมที่ไม่ได้ทำกิจกรรมเหล่านี้ นอกจากนี้กิจกรรมของโปรแกรมยังเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มให้กับครูอาชีวศึกษากลุ่มทดลองด้วย ซึ่งพบว่าผลการตรวจสอบการจัดกระทำในส่วนของการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มนั้น กลุ่มทดลองได้คะแนนสูงกว่ากลุ่มควบคุม โดยกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการตรวจสอบการจัดกระทำ ด้านการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มโดยรวมเท่ากับ 4.87 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.11 ส่วนกลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการตรวจสอบการจัดกระทำ ด้านการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มโดยรวมเท่ากับ 0.31 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.19 สะท้อนให้เห็นว่าโปรแกรมนี้ช่วยเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มให้กับผู้เข้าร่วมโปรแกรม ซึ่งการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มนี้เป็นปัจจัยสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้กลุ่มทดลองมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มควบคุม สอดคล้องกับงานวิจัยของ Janet, B. et al. ที่ได้ศึกษา การพัฒนาอาชีพ การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม และการพัฒนาประสิทธิภาพของงานส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มและการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของงานส่วนบุคคลได้เร็ว และการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มอาจจะมีค่าสำคัญมากกว่าการรับรู้ความสามารถของตนเอง ในประสิทธิภาพของแต่ละงาน และในบางสถานการณ์ (Janet, B. et al., 2009)



สำหรับผลการวิจัยที่พบว่ากลุ่มทดลองที่ได้เข้าร่วมโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงาน สำหรับครูผู้สอนระดับอาชีวศึกษามีผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา (การปฏิบัติงานของตนเอง) หลังการทดลอง และหลังการทดลอง 2 เดือน สูงกว่าก่อนการทดลอง เนื่องจากมีสาเหตุมาจากกิจกรรมที่กลุ่มทดลองได้ปฏิบัติในโปรแกรม เป็นกิจกรรมที่ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ เพราะได้มีการแบ่งกลุ่มเป็นกลุ่มย่อยในการทำกิจกรรม และในกิจกรรมก็มีการส่งเสริมการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มร่วมด้วยในทุกกิจกรรม พร้อมกับในกิจกรรมที่ 2, 3, 4, 5 และ 6 มีการปฏิบัติกิจกรรมการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ร่วมด้วย ทั้งนี้ ในช่วงหลังการทดลอง 2 เดือน กลุ่มทดลองได้นำการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ตามที่ได้บันทึกไว้ในสมุดบันทึก PDCA ของตนไปปฏิบัติในสถานการณ์การทำงานจริงในช่วงระยะเวลา 2 เดือน และกลุ่มทดลองยังได้นำความรู้จากการเข้าร่วมโปรแกรมที่ตนได้รับไปอธิบายขยายผลและร่วมปฏิบัติจริงพร้อม ๆ กับเพื่อนครูในแผนกวิชาเดียวกับตน จึงเป็นการทำให้กลุ่มทดลองได้ฝึก ทบทวนและพัฒนาความรู้ที่ตนได้รับก่อนที่จะไปอธิบายถ่ายทอดสู่กลุ่มเพื่อนครู ด้วยสาเหตุนี้ ทำให้ผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา (การปฏิบัติงานของตนเอง) ในระยะหลังการทดลอง 2 เดือน สูงกว่าก่อนการทดลอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรสวรรค์ ศิริวัฒน์ ที่ได้ศึกษาการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการคิดโดยใช้หลักการบริหารวงจร PDCA โรงเรียนบ้านโซกนาสาม อำเภอปราสาท สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสุรินทร์เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการคิดสูงกว่า ก่อนพัฒนา (พรสวรรค์ ศิริวัฒน์, 2552) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Janet, B. et al. ที่ได้ศึกษาการพัฒนาอาชีพ การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม และการพัฒนาประสิทธิภาพ ของงานส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มและการทำงานเป็น ทีมส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของงานส่วนบุคคลได้เร็ว และการรับรู้ความสามารถร่วม ของกลุ่มอาจจะมีค่าสำคัญมากกว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองในประสิทธิภาพของแต่ละ งาน และในบางสถานการณ์ (Janet, B. et al., 2009) จากสาเหตุที่ได้กล่าวมาข้างต้นจึงเป็น สาเหตุที่ทำให้กลุ่มทดลองที่ได้เข้าร่วมโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษามีผล การปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา (การปฏิบัติงานของตนเอง) ทั้งในภาพรวมและรายด้านใน ระยะหลังการทดลอง และหลังการทดลอง 2 เดือน สูงกว่ากลุ่มควบคุมที่ไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรม และยังทำให้ผลการปฏิบัติงานหลังการทดลอง และหลังการทดลอง 2 เดือนสูงกว่าก่อนการ ทดลองด้วย

ผลการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของโปรแกรมที่มีต่อการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่ม เพื่อนครู พบว่าหลังการทดลอง และหลังการทดลอง 2 เดือน กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนการ รับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครู โดยรวมและรายด้านสูงกว่ากลุ่มควบคุม และพบว่า กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครู หลังการทดลอง และ หลังการทดลอง 2 เดือน สูงกว่าก่อนการทดลอง แม้ว่าการศึกษานี้จะไม่ได้ศึกษาผลการ



ปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูโดยตรง แต่เป็นการศึกษาการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครู ซึ่งผลการวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูนี้ สะท้อนได้ว่ากลุ่มทดลองได้นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมโปรแกรมไปอธิบายขยายผลต่อกลุ่มเพื่อนครู และกลุ่มทดลองน่าจะเห็นถึงความเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครู จึงทำให้คะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูที่เป็นารรับรู้ของกลุ่มทดลองสูงขึ้น เห็นได้จากหลังการทดลอง 2 เดือน กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูเท่ากับ 4.46 ซึ่งสูงกว่ากลุ่มควบคุมที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูเท่ากับ 3.16 สาเหตุมาจากการที่กลุ่มทดลองได้ทำกิจกรรมในโปรแกรม ซึ่งในกิจกรรมที่ 2, 3 และ 5 ก่อนที่กลุ่มทดลองจะจัดบันทึกลงสมุดบันทึก PDCA ของตนเองแล้วนำไปปฏิบัติจริงนั้น กลุ่มทดลองจะต้องระลึกถึงการที่ตนเองต้องทำงานร่วมกันกับกลุ่มเพื่อนครูในระยะหลังการทดลอง 2 เดือน สิ่งเหล่านี้มีส่วนที่ทำให้การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครู หลังการทดลอง และหลังการทดลอง 2 เดือน ของกลุ่มทดลองโดยรวมและรายด้านสูงกว่ากลุ่มควบคุมที่ไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรม

สำหรับผลการวิจัยที่พบว่ากลุ่มทดลองที่ได้เข้าร่วมโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานสำหรับครูผู้สอนระดับอาชีวศึกษามีการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครู หลังการทดลอง และหลังการทดลอง 2 เดือน สูงกว่าก่อนการทดลอง เนื่องจากมีสาเหตุมาจากการที่กลุ่มทดลองได้ทำกิจกรรมในโปรแกรม ที่เป็นทั้งกิจกรรมส่งเสริมความรู้สึกระหว่างกันกับกลุ่มเพื่อนครู และเป็นกิจกรรมที่กลุ่มทดลองจะต้องระลึกถึงการที่ตนเองต้องทำงานร่วมกันกับกลุ่มเพื่อนครูในระยะหลังการทดลอง 2 เดือน อีกทั้งในระยะหลังการทดลอง 2 เดือน กลุ่มทดลองได้นำความรู้จากการเข้าร่วมโปรแกรมที่ตนเองได้รับไปอธิบายขยายผลและร่วมปฏิบัติจริงพร้อม ๆ กับเพื่อนครูในแผนกวิชาเดียวกับตน และกลุ่มทดลองได้เห็นถึงความเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครู จึงทำให้การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครู ที่เป็นการรับรู้ของกลุ่มทดลองในระยะหลังการทดลอง 2 เดือน สูงกว่าก่อนการทดลอง แม้ว่าการวิจัยในครั้งนี้จะไม่ได้ศึกษาผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูโดยตรง แต่เป็นการศึกษาการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครู และผู้วิจัยยังไม่พบงานวิจัยที่เป็นการศึกษาผลของการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม และการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ที่มีต่อการรับรู้ผลการปฏิบัติงานหรือผลงานของกลุ่มโดยตรง แต่ผู้วิจัยได้พบงานวิจัยที่ใกล้เคียง ซึ่งเป็นงานวิจัยที่ศึกษาการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของกลุ่มหรือทีม ดังงานวิจัยที่สอดคล้องของ Katz - Navon, T. & Erez, M. ที่ได้ศึกษาการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มกับการรับรู้ความสามารถของตนเองที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมภายใต้สถานการณ์ในการพึ่งพาการทำงานระหว่างกัน ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มมีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานเป็นทีม โดยเฉพาะอย่างยิ่งภายใต้สถานการณ์ในการพึ่งพาการทำงานระหว่างกัน ในทีมสูงและต้องการการประสานงานภายในทีม



(Katz - Navon, T. & Erez, M., 2005) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Klassen, R. M. & Krawchuk, L. L. ที่ได้ศึกษา ความเชื่อในแรงจูงใจโดยรวมของการทำงานเป็นกลุ่มในวัยรุ่นตอนต้น ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มที่มีการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มและความสามัคคีสูง มีคะแนนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงกว่ากลุ่มที่มีการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มและความสามัคคีต่ำ (Klassen, R. M. & Krawchuk, L. L., 2009) จากสาเหตุที่ได้กล่าวมาข้างต้น จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้กลุ่มทดลองที่ได้เข้าร่วมโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษามีการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูทั้งในภาพรวมและรายด้านในระยะหลังการทดลอง และหลังการทดลอง 2 เดือน สูงกว่ากลุ่มควบคุมที่ไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรม และยังทำให้การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครู หลังการทดลอง และหลังการทดลอง 2 เดือน สูงกว่าก่อนการทดลองด้วย

องค์ความรู้ใหม่

การพัฒนาประสิทธิผลโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานสำหรับครูผู้สอนระดับอาชีวศึกษา เป็นผลงานวิจัยที่บูรณาการแนวคิดการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และแนวคิดการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม นำมาออกแบบกิจกรรมของโปรแกรมเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา โดยโปรแกรมนี้เป็นโปรแกรมที่ครอบคลุมองค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูทั้ง 6 ด้าน ที่มาจากแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยสถานศึกษาอาชีวศึกษารัฐบาลนำมาใช้ ซึ่งได้ผลสัมฤทธิ์ในการวิจัยและเป็นประโยชน์กับสถานศึกษาอาชีวศึกษาต่าง ๆ ที่ต้องการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของโปรแกรมที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา (การปฏิบัติงานของตนเอง) พบว่า หลังการทดลอง และหลังการทดลอง 2 เดือน กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา (การปฏิบัติงานของตนเอง) โดยรวมและรายด้านทุกด้านสูงกว่ากลุ่มควบคุม และพบว่ากลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา (การปฏิบัติงานของตนเอง) ในระยะก่อนทดลอง หลังทดลอง และหลังการทดลอง 2 เดือน แตกต่างกันอย่างน้อย 2 คู่ระยะ โดยพบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา (การปฏิบัติงานของตนเอง) หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา (การปฏิบัติงานของตนเอง) หลังการทดลอง 2 เดือน สูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ผลการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของโปรแกรมที่มีต่อการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูพบว่า หลังการทดลอง และหลังการทดลอง 2 เดือน



กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครู โดยรวมและรายด้าน ทุกด้านสูงกว่ากลุ่มควบคุม และพบว่ากลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครู ในระยะก่อนทดลอง หลังทดลอง และหลังการทดลอง 2 เดือน แตกต่างกันอย่างน้อย 2 คู่ระยะ โดยพบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูหลังการทดลอง 2 เดือน สูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ สถานศึกษา อาชีวศึกษาต่าง ๆ ที่ต้องการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ควรนำไปใช้เพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้กับครูอาชีวศึกษา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพของครูอาชีวศึกษาและขยายผลไปสู่ประโยชน์ต่อการพัฒนานักเรียนอาชีวศึกษาด้วย และการนำไปใช้เพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานสำหรับครูผู้สอนระดับอาชีวศึกษาไปใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ควรดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอนของโปรแกรมให้ครบถ้วน ทั้งด้านของกิจกรรม ในโปรแกรมและด้านระยะเวลาที่โปรแกรมกำหนดเอาไว้ เพราะกระบวนการดังกล่าวจะช่วยให้ครูอาชีวศึกษาพัฒนาความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการเรียนรู้ เชื่อมโยงไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้ครูอาชีวศึกษาสามารถนำความรู้ไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป 1) การวิจัยครั้งต่อไปอาจเพิ่มรูปแบบของกิจกรรมบนหลักการของ อธิปไตย 4 เพื่อให้กิจกรรมในโปรแกรมมีความน่าสนใจ เนื่องจากอธิปไตย 4 เป็นแนวทางสำหรับการใช้ชีวิตให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะในการทำงาน อันประกอบด้วย แนวปฏิบัติ 4 ข้อ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา โดยฉันทะ คือ ความรักและพอใจกับงานของตน วิริยะ คือ ขยันและตั้งใจปฏิบัติงานของตน จิตตะ คือ เอาใจใส่และรับผิดชอบกับงานของตน และวิมังสา คือ การใช้ปัญญาในการพิจารณาตรวจสอบงานของตนอย่างดี ซึ่งหลักการอธิปไตย 4 นี้จะส่งผลดีในการเพิ่มประสิทธิภาพต่อผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาได้ 2) การวิจัยครั้งต่อไปควรวัดผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูโดยตรงแทนการวัดการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครู เพื่อให้เห็นประสิทธิผลของโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานสำหรับครูผู้สอนระดับอาชีวศึกษาที่ช่วยพัฒนาผลการปฏิบัติงานทั้งของผู้เข้าร่วมโปรแกรม และของกลุ่มเพื่อนร่วมงานในระยะการขยายผลได้อย่างชัดเจน 3) การวิจัยครั้งนี้ตรวจสอบการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม จากการตรวจสอบการจัดกระทำว่าผู้เข้าร่วมโปรแกรมได้รับการพัฒนาในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มหรือไม่ เพียงใด เท่านั้น ซึ่งการวิจัยครั้งต่อไปควรจะศึกษาและวัดการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มโดยตรงด้วยเพื่อทำให้ทราบว่าประสิทธิผลของโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานสำหรับครูผู้สอนระดับอาชีวศึกษาที่มีต่อการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มด้วย



กิตติกรรมประกาศ

บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของคณาจารย์เรื่อง “ประสิทธิผลของโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน”

เอกสารอ้างอิง

- กมลวรรณ เขาว์ช่างเหล็ก. (2557). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมระบบบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรในการสอนของสถานศึกษาอาชีวศึกษา. ใน วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- กัณติภณ คูสมิทธิ. (2560). ก.แรงงาน เน้นเรียนอาชีวะ ตลาดแรงงานต้องการสูง. เรียกใช้เมื่อ 4 กุมภาพันธ์ 2561 จาก <http://www.mol.go.th/content/60084/1496366121>
- จันทร์เพ็ญ กลัปดี และมณฑป ไชยชิต. (2558). อิทธิพลของภาวะผู้นำร่วมและวัฒนธรรมโรงเรียนแบบร่วมคิดร่วมทำที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 2. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี, 9(19), 108-115.
- ปริทรรศน์ พันธุ์บรรยงก์. (2545). TQM ภาคปฏิบัติ: เทคนิคการแก้ปัญหาแบบ “สี่ยาม่า”. กรุงเทพมหานคร: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย - ญี่ปุ่น).
- ผ่องพรรณ ตรียมงคลกุล และสุภาพ ฉัตรภรณ์. (2553). การออกแบบการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ผู้จัดการออนไลน์. (4 กุมภาพันธ์ 2558). สอศ. สนองยุทธศาสตร์บิ๊กตู พลิกโฉมอาชีวะเทียบชั้นสิงคโปร์. เข้าถึงได้จาก <https://mgronline.com/specialscoop/detail/9580000036112>
- พรสวรรค์ ศิริวัฒน์. (2552). การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการคิดโดยใช้หลักการบริหารวงจร PDCA โรงเรียนบ้านโชคนาสาม อำเภอปราสาท สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 3. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- วิทยาลัยเทคนิคกันทรารมย์. (2561). แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู. เรียกใช้เมื่อ 16 พฤษภาคม 2561 จาก <http://www.krtc.ac.th/html/images/stories/19036101.pdf>
- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและกำลังคนอาชีวศึกษา. (2564). รายงานสรุปจำนวนบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อประกอบการจัดสรรงบประมาณประจำปี 2562 งวด 3. เรียกใช้เมื่อ 12 เมษายน 2564 จาก <http://techno.vec.go.th/>



- ประชาสัมพันธ์/รายละเอียดข่าว/tabid/766/ArticleId/24893/language/th-TH/24893.aspx
- สุริยา ช้องเสนาะ. (2558). อาชีวะก้าวไกล ไทยก้าวหน้า. เรียกใช้เมื่อ 4 กุมภาพันธ์ 2561 จาก <https://library2.parliament.go.th/ebook/content-issue/2558/hi2558-037.pdf>
- Akiri, A. A. & Ugborugbo, N. M. (2009). Teachers' effectiveness and students' academic performance in Public Secondary Schools in Delta State, Nigeria. *Stud Home Comm Sci*, 3(2), 107-113.
- Bandura, A. (1997). *Self - Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W. H. Freeman and company.
- Deming, W. E. (2004). *Out of the Crisis*. U.S.A.: MIT center for Advanced Engineering Study.
- Janet, B. et el. (2009). Career development, collective efficacy, and individual task performance. *Career Development International*, 14(6), 534-546.
- Katz - Navon, T. & Erez, M. (2005). When Collective - and Self - Efficacy Affect Team Performance The Role of Task Interdependence. *Small Group Research*, 36(4), 437-465.
- Klassen, R. M. & Krawchuk, L. L. (2009). Collective motivation beliefs of early adolescents working in small groups. *Journal of School Psychology*, 47(1), 101-120.