



ประสิทธิผลของโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตาม  
แนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน  
THE EFFECTIVENESS OF THE JOB PERFORMANCE DEVELOPMENT PROGRAM FOR  
VOCATIONAL EDUCATION TEACHERS USING PDCA CYCLE AND COLLECTIVE  
EFFICACY BASED APPROACHES

กวีศุภณัฐ วิกรมยาศกรม์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2563

ประสิทธิผลของโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตาม  
แนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน



ปริญญาานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์  
สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ปีการศึกษา 2563  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

THE EFFECTIVENESS OF THE JOB PERFORMANCE DEVELOPMENT PROGRAM FOR  
VOCATIONAL EDUCATION TEACHERS USING PDCA CYCLE AND COLLECTIVE  
EFFICACY BASED APPROACHES



A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of DOCTOR OF PHILOSOPHY  
(Applied Psychology)

BEHAVIORAL SCIENCE RESEARCH INSTITUTE, Srinakharinwirot University

2020

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

ประสิทธิผลของโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตาม  
แนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน

ของ

กวีศุภณัฐ วิกกรมวาทกรรม

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก	..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทย์ญา วัฒนโณ)	(รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร)
..... ที่ปรึกษาร่วม	..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นริสรา พึ่งโพธิ์สม)	(รองศาสตราจารย์ ดร.ดุษฎี อินทรประเสริฐ)

ชื่อเรื่อง	ประสิทธิผลของโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน
ผู้วิจัย	กวีศุภณัฐ วิกกรมวยากรม
ปริญญา	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
ปีการศึกษา	2563
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิธัญญา วัฒนโธ
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นริศรา พึ่งโพธิ์สภ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) พัฒนาโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน และ 2) ศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน การวิจัยระยะที่ 1 การพัฒนาโปรแกรมฯ จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาออกแบบกิจกรรมบนพื้นฐานของแนวคิดการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม ความตรงเชิงเนื้อหาของโปรแกรมมีค่าดัชนี IOC อยู่ระหว่าง 0.66 -1.00 การวิจัยระยะที่ 2 การศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมฯ เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง ตัวอย่างวิจัยเป็นครูอาชีวศึกษาที่ทำหน้าที่สอนจากสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาแห่งหนึ่งในจังหวัดภาคกลาง จำนวน 30 คน คัดเลือกครูที่ได้คะแนนจากแบบวัดผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ตั้งแต่ 25 % ลงมา เพื่อสุ่มครูเข้ากลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมกลุ่มละ 15 คน กลุ่มทดลองได้รับโปรแกรมฯ 4 วัน ใช้เวลา 19.30 ชั่วโมง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ โปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน แบบวัดผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา (ค่าแอลฟาเท่ากับ 0.983) และแบบวัดการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษา (ค่าแอลฟาเท่ากับ 0.964) เก็บข้อมูล 3 ระยะ คือ ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง หลังการทดลอง 2 เดือน วิเคราะห์ด้วยการทดสอบที่แบบเป็นอิสระจากกัน และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวแบบวัดซ้ำ ผลวิจัยพบว่า 1) กลุ่มทดลอง มีผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา หลังการทดลอง และหลังการทดลอง 2 เดือน สูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 และ .05 ตามลำดับ 2) กลุ่มทดลอง มีการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษา หลังการทดลอง และหลังการทดลอง 2 เดือนสูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 3) กลุ่มทดลอง มีผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา หลังการทดลอง และหลังการทดลอง 2 เดือน สูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 4) กลุ่มทดลอง มีการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษา หลังการทดลอง และหลังการทดลอง 2 เดือน สูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 สถานศึกษาอาชีวศึกษาควรนำโปรแกรมนี้ไปใช้ เพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา

คำสำคัญ : ผลการปฏิบัติงาน, การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA, การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม

Title	THE EFFECTIVENESS OF THE JOB PERFORMANCE DEVELOPMENT PROGRAM FOR VOCATIONAL EDUCATION TEACHERS USING PDCA CYCLE AND COLLECTIVE EFFICACY BASED APPROACHES
Author	GAWESOOPANIT WIGOMWAYAGON
Degree	DOCTOR OF PHILOSOPHY
Academic Year	2020
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Vitanya Vanno
Co Advisor	Assistant Professor Dr. Narisara Peungposop

The aims of this research are as follows: (1) to develop the job performance development program for vocational education teachers using the PDCA cycle and collective efficacy-based approaches; and (2) to explore the effectiveness of the job performance development program for vocational education teachers using the PDCA cycle and collective efficacy-based approaches. The program was developed from the related documents and the research in the first phase. Then, the activities were designed based on PDCA cycle and collective efficacy-based approaches. The content validity of the program had an IOC index of 0.66-1.00. In the second phase, as a quasi-experimental research, the effectiveness of the program was explored. The research sample were 30 vocational teachers who taught in a vocational school under the Office of the Vocational Education Commission in the central provinces. The teachers who received a score of 25% or less in the performance evaluation were randomly selected and divided into two groups including 15 teachers in the experimental group and 15 teachers in the control group. The experimental group was received a four-day program which was 19.30 hours. The job performance development program for vocational education teachers using the PDCA cycle and collective efficacy-based approaches, vocational teacher performance evaluation (Alpha value=0.983) and the perceived job performance evaluations of coworkers (Alpha value is 0.964) were used as the instruments in this study. The data collection was divided into three phases: pretest, posttest, and follow-up. An independent sample t-test and One-Way Repeated Measures (ANOVA) was utilized for data analysis. The results found the following: (1) in the experimental group, posttest and follow-up scores of vocational teacher performance evaluation were significantly higher than those of the control group at .001 and .05, respectively; (2) the posttest and follow-up scores on perceived job performance evaluations of coworkers in the experimental group were significantly higher than those in the control group at .01; (3) the posttest and follow-up scores of vocational teacher performance evaluation of the experimental group were significantly higher than the pretest scores at .001; and (4) the posttest and follow-up scores of perceived job performance evaluations of coworkers in the experimental group were significantly higher than the pretest scores at .001. Consequently, vocational schools should implement this program to develop the performance of vocational teachers.

Keyword : Job performance, PDCA cycle, Collective efficacy

## กิตติกรรมประกาศ

ปริญญาานิพนธ์นี้สำเร็จได้อย่างดีเพราะได้รับความเมตตา เอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือ และคำแนะนำ จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทย์ญา วัฒนโณ ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นริศรา พึ่งโพธิ์สภ ที่ปรึกษาร่วม ที่ทำให้ข้าพเจ้าสามารถดำเนินงานวิจัยให้บรรลุถึงเป้าหมายจนสำเร็จ ข้าพเจ้าจะรำลึกถึงเป็นความทรงจำอันดีตลอดไป

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.ดุขฎิ อินทรประเสริฐ ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร และกรรมการสอบปากเปล่า ที่ได้ให้คำแนะนำเป็นประโยชน์ในการพัฒนางานวิจัยเพื่อให้ผลการวิจัยมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นแรงบันดาลใจและต้นแบบในด้านวิชาการของข้าพเจ้า

ขอขอบคุณ พี่อ้อ กรรณิการ์ พันทอง จากใจจริง ที่คอยรับฟัง ปรออบประโลม ปรับทุกข์ ร่วมสุข ชูดีรั้ง ผลักดัน ชี้แนะแนวทางที่สำคัญและจำเป็นสำหรับทุกอย่างในการศึกษา

ขอขอบคุณกัลยาณมิตรจิตวิทยาประยุกต์รุ่น 2 และเพื่อนๆในสาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ที่เป็นแรงใจและช่วยเหลือกันในทุกด้าน

ขอกราบขอบพระคุณและน้อมรำลึกพระคุณอย่างสูงสุดแต่ สิ่งศักดิ์สิทธิ์ที่เคารพนับถือ คุณญาติ จ้อยเรื่อง (บิดา) คุณนิชาภา ปรีดาชัชวาล (มารดา) ที่เป็นหลักยึดเหนี่ยวจิตใจให้เดินต่อไปสู่เป้าหมายการทำปริญญาานิพนธ์นี้จนสำเร็จ

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณตัวเอง ที่สามารถอดทน ฝ่าฟัน และสร้างแรงใจ จนมีวันนี้ได้

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณแต่สิ่งศักดิ์สิทธิ์ที่เคารพนับถือ บิดา มารดา ครูบาอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

## สารบัญ

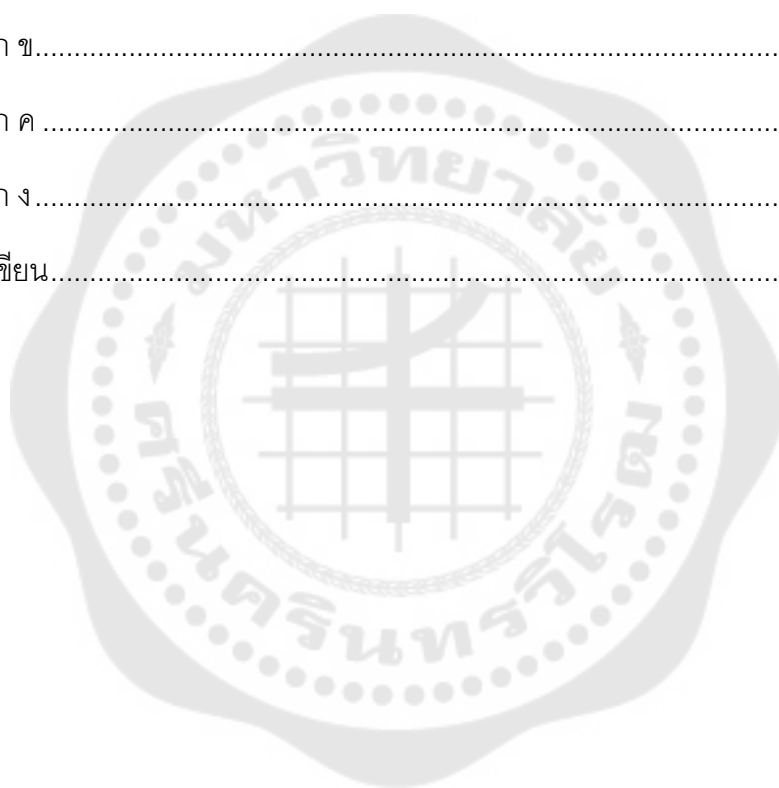
	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ .....	ช
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญรูปภาพ .....	ฏ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
ขอบเขตด้านประชากรและตัวอย่างวิจัย .....	6
ขอบเขตด้านเนื้อหา/ตัวแปร .....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	8
นิยามเชิงปฏิบัติการ.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
1. ผลการปฏิบัติงาน.....	12
1.1 ความหมายของผลการปฏิบัติงาน .....	12
1.2 ความหมายของผลการปฏิบัติงานของครู.....	13
1.3 การวัดและมิติของผลการปฏิบัติงาน.....	13
1.4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	18



1.5 การพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครู.....	21
2. การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA.....	24
2.1 ความเป็นมาของการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA .....	24
2.2 ความหมายของการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA .....	26
2.3 ประโยชน์ของการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA.....	27
3. การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม .....	28
3.1 ความเป็นมาของการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม .....	28
3.2 การรับรู้ความสามารถของตน.....	29
3.3 การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม.....	32
4. การสะท้อนคิด .....	35
4.1 ความหมายของการสะท้อนคิด.....	35
4.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสะท้อนคิด .....	36
4.3 การพัฒนากระบวนการสะท้อนคิด.....	36
4.4 การเขียนบันทึกการสะท้อนคิด .....	37
5. การกำกับตนเอง.....	37
5.1 ความหมายของการกำกับตนเอง .....	37
5.2 กระบวนการการกำกับตนเอง .....	38
5.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำกับตนเอง .....	38
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA กับผลการปฏิบัติงาน และ การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มกับผลการปฏิบัติงาน.....	39
6.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA กับผลการปฏิบัติงาน .....	39
6.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มกับผลการปฏิบัติงาน	41
7. กรอบแนวคิดการวิจัย.....	42

8. สมมติฐานการวิจัย .....	43
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	44
การวิจัยระยะที่ 1 การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การ ปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็น ฐาน.....	44
การวิจัยระยะที่ 2 การศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครู อาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน.....	46
1. การกำหนดประชากรและตัวอย่างวิจัย .....	46
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	47
3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย .....	67
4. การดำเนินการทดลอง .....	67
5. การตรวจสอบการวัดกระทำ.....	71
6. จริยธรรมการวิจัย.....	71
7. การวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
บทที่ 4 ผลการวิจัย .....	73
ผลการวิจัยระยะที่ 1 การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การ ปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็น ฐาน.....	74
ผลการวิจัยระยะที่ 2 การศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครู อาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน.....	111
ผลการตรวจสอบการวัดกระทำ.....	129
ผลการวิเคราะห์เพิ่มเติม.....	136
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	143

สรุปผลการวิจัย .....	145
อภิปรายผล .....	148
ข้อเสนอแนะ .....	154
บรรณานุกรม .....	157
ภาคผนวก.....	169
ภาคผนวก ก .....	170
ภาคผนวก ข.....	172
ภาคผนวก ค .....	182
ภาคผนวก ง.....	187
ประวัติผู้เขียน.....	244



## สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 ตัวอย่างข้อคำถามจากแบบวัดผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา .....	48
ตาราง 2 ตัวอย่างข้อคำถามจากแบบวัดการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษา	49
ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC ของแบบวัดผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา .....	51
ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC ของแบบวัดการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษา .....	52
ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในแบบวัดผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา .....	57
ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในแบบวัดการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษา .....	61
ตาราง 7 แผนการทดลอง Pretest - Posttest - Follow up Control Group Design .....	68
ตาราง 8 แผนการดำเนินการทดลอง .....	70
ตาราง 9 มิติของผลการปฏิบัติงานของครูจากแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู .....	75
ตาราง 10 กระบวนการของกิจกรรมการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ที่นำมาใช้ในโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน .....	76
ตาราง 11 กระบวนการของกิจกรรมการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม ที่นำมาใช้ในโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน .....	82
ตาราง 12 กิจกรรมของโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน .....	89

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC ของโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็น ฐาน .....	106
ตาราง 14 จำนวน และร้อยละของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม จำแนกตามข้อมูลทั่วไป .....	112
ตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา หลังการทดลอง และ หลังการทดลอง 2 เดือน ของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม .....	117
ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ของกลุ่มทดลอง ในระยะก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการทดลอง 2 เดือน ด้วย ค่าสถิติ Mauchly's W.....	118
ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ของกลุ่มทดลอง ในระยะก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการทดลอง 2 เดือน ด้วย ค่าสถิติ Greenhouse - Geisser.....	119
ตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา รายคู่ ในระยะก่อนการ ทดลอง หลังการทดลอง และหลังการทดลอง 2 เดือน ของกลุ่มทดลองด้วยการวิเคราะห์ Pairwise Comparisons.....	120
ตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษา หลัง การทดลอง และหลังการทดลอง 2 เดือน ของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม .....	125
ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่ม เพื่อนครูอาชีวศึกษา ของกลุ่มทดลอง ในระยะก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการ ทดลอง 2 เดือน ด้วยค่าสถิติ Mauchly's W.....	127
ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่ม เพื่อนครูอาชีวศึกษา ของกลุ่มทดลอง ในระยะก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการ ทดลอง 2 เดือน ด้วยค่าสถิติ Sphericity Assumed .....	127
ตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษา ราย คู่ ในระยะก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการทดลอง 2 เดือน ของกลุ่มทดลองด้วยการ วิเคราะห์ Pairwise Comparisons .....	128
ตาราง 23 ผลการตรวจสอบการจัดกระทำ.....	130

ตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบคะแนนผลการตรวจสอบการ จัดกระทำ ด้านการเสริมสร้างการรับรู้  
 ความสามารถร่วมของกลุ่ม หลังการทดลอง ของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม..... 136



## สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตน และความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น.....	31
ภาพประกอบ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตน และความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น.....	32
ภาพประกอบ 3 กรอบแนวคิดการวิจัย .....	42
ภาพประกอบ 4 กรอบแนวคิดของโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน. 88	



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยต้องการแรงงานสายอาชีพเป็นจำนวนมาก และยังมีแนวโน้มความต้องการเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ (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 โดยสถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการแรงงานที่มีการศึกษาระดับ ปวช.-ปวส./อนุปริญญา มากที่สุด คือ 82,022 อัตรา (กณดิภณ คุณสมิทธิ, 2560) จากข้อมูลนี้แสดงให้เห็นถึงความต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบันที่มีความต้องการผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปวช.-ปวส./อนุปริญญา ที่มีทักษะด้านวิชาชีพมากที่สุด นอกจากนี้ ภายใต้การบริหารประเทศของรัฐบาล พล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา ยังมีนโยบายการปฏิรูปการศึกษา โดยพยายามเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษาของอาชีวะครั้งใหญ่เพื่อก้าวไปสู่การเป็น “อาชีวะสร้างชาติ” ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อผลิตผู้เรียนอาชีวะให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานตามมาตรฐานที่สถานประกอบการต้องการ (ผู้จัดการออนไลน์, 2558, 29 มีนาคม) การส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนการสอนสายอาชีพหรืออาชีวศึกษาจึงเป็นเรื่องสำคัญ และถือเป็นความจำเป็นเร่งด่วนในสถานการณ์ปัจจุบัน

การผลิตกำลังคนเข้าสู่สถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม เกษตร การบริการ และตลาดแรงงานเพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยเป็นภารกิจสำคัญของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอ.วจน. ขอจ่วนเตี๋ยว, ม.ป.ป.) ซึ่งการผลิตกำลังคนหรือผู้เรียนอาชีวะให้ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานจะต้องเร่งพัฒนาการจัดการศึกษาในระดับอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพตามเป้าหมายของการจัดการเรียนการสอนระดับอาชีวศึกษาของสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา คือ เพื่อผลิตและพัฒนาผู้เรียนในด้านวิชาชีพในระดับฝีมือ (ปวช.) ระดับเทคนิค (ปวส.) และระดับเทคโนโลยี (ปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ) และยกระดับคุณภาพวิชาชีพให้ผู้สำเร็จการศึกษาเป็นผู้ที่มีความสามารถในการปฏิบัติด้านวิชาชีพและมีสมรรถนะครบถ้วนจนพร้อมที่จะประกอบอาชีพในสถานประกอบการหรือประกอบอาชีพตรงตามความต้องการของตนได้ อีกทั้งยังมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน (พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา, 2551) ซึ่งครูผู้สอนเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญใน



การส่งเสริมให้ผู้เรียนอาชีวศึกษาเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ และเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ ครูอาชีวศึกษาจึงเปรียบเสมือนฟันเฟืองสำคัญของการจัดการเรียนการสอนระดับอาชีวศึกษา จึงจำเป็นต้องพัฒนาและส่งเสริมครูอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพสำหรับการขับเคลื่อนการจัดการเรียนการสอนระดับอาชีวศึกษาต่อไป

การพัฒนาการศึกษาระดับอาชีวศึกษา และการพัฒนาผู้เรียนอาชีวศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาครูผู้สอนก่อนเป็นลำดับแรก (จันทร์เพ็ญ กลับดี และมณฑป ไชยชิต, 2558) โดยสิ่งสำคัญที่สุดในการพัฒนาครูอาชีวศึกษา คือ การพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครู เนื่องจากผลการปฏิบัติงานของครูจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพของผู้เรียนอาชีวศึกษาเป็นอย่างมาก ผลการปฏิบัติงานของครูจะเป็นข้อมูลย้อนกลับที่จะทำให้ทราบว่าผลการปฏิบัติงานของครูเป็นอย่างไร ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองของครู และเป็นช่องทางในการกำกับและติดตามการปฏิบัติงานด้านต่างๆของครู ผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษายังช่วยสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพการศึกษา ตลอดจนผลลัพธ์ทางการศึกษาของผู้เรียนอาชีวศึกษาได้เป็นอย่างดีด้วย (Akiri & Ugborugbo, 2009; Darling, 2000; Eberts, Hollenbeck, & Stone, 2002) นอกจากนี้ ผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษายังถูกนำมาใช้เป็นข้อมูลสำหรับการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน การปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน การให้ออกจากราชการ และการให้รางวัลจูงใจ โดยการประเมินผลการปฏิบัติงาน แบ่งเป็นการประเมินการปฏิบัติงาน การประเมินความประพฤติในการรักษาวินัย การประเมินคุณธรรม จริยธรรม และการประเมินจรรยาบรรณวิชาชีพ (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2551)

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจที่จะพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ซึ่งจากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานของครูจากฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ไทย (ThaiLIS - Thai library integrated system) พบว่า การศึกษาเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษายังมีจำนวนน้อย ส่วนใหญ่จะเป็นการศึกษาเกี่ยวกับครูระดับประถมและระดับมัธยมในสังกัดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) และจากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโปรแกรมพัฒนาครูในช่วง 10 ปี ตั้งแต่ พ.ศ. 2553 - 2563 จากฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ไทยด้วยการสืบค้นจากคำสำคัญ ได้แก่ โปรแกรมพัฒนาครูอาชีวศึกษา โปรแกรมเสริมสร้างครูอาชีวศึกษา กิจกรรมพัฒนาครูอาชีวศึกษา การพัฒนาครูอาชีวศึกษา โปรแกรมพัฒนาครู โปรแกรมเสริมสร้างครู กิจกรรมพัฒนาครู การพัฒนาครู โปรแกรมและกับคำว่าครูอาชีวศึกษา โปรแกรมและกับคำว่าครู กิจกรรมและกับคำว่าครู

อาชีวศึกษา และกิจกรรมและกับคำว่าครู พบว่า โปรแกรมการพัฒนาครูส่วนใหญ่จะเป็นโปรแกรมพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู (จักรินทร์ วรรณโพธิ์กลาง, 2553; ชนกพร จุฑาสงษ์, 2559; ทองใส เทียบดอกไม้, 2556; ธนานันต์ ดียิ่ง, 2556; พิมพิรัตน์ ธรรมรักษา, 2553; ยุวดี โพนนอก, 2559; ศุภฤกษ์ คฤหานนท์, 2550; สุดารัตน์ ขวัญบาง, 2560) นอกจากนี้ยังพบโปรแกรมที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของครู (ไชยยศ วันอุทา, 2559; ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์, 2553; รังสรรค์ สุทธารัมย์, 2556) พัฒนาทักษะการคิดของครู (วราภรณ์ บุญเยี่ยม, 2559; สุทินันท์ ภักดีวุฒิ, 2556) และพัฒนาคุณลักษณะอื่นๆของครู เช่น การทำงานเป็นทีม (เอกวิทย์ อมตฉายา, 2560) สมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตร (ชัยนาท พลอยบุตร, 2559) จากข้อมูลข้างต้นแสดงให้เห็นว่าโปรแกรมการพัฒนาครูมักจะมุ่งเน้นการพัฒนาครูเป็นรายด้าน โดยไม่ได้พัฒนาครูให้ครอบคลุมองค์ประกอบที่มีความสำคัญกับการปฏิบัติงานของครูทั้งหมด

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา 6 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการจัดการเรียนรู้ (2) ด้านการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน (3) ด้านการร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา (4) ด้านการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน (5) ด้านการพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ และ (6) ด้านการปฏิบัติงานตามภาระอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้มาจากแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูด้านการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษานำมาใช้กับสถานศึกษาอาชีวศึกษา รัฐบาล (แผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ วิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ, 2560; กลุ่มสารสนเทศ สพป.หนองคาย เขต 2, 2556; งานบุคลากร วิทยาลัยเทคนิคกันทรารมย์, 2561; วิทยาลัยเทคนิคพังงา, ม.ป.ป.) การพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาในการวิจัยครั้งนี้จึงครอบคลุมองค์ประกอบหรือมิติการปฏิบัติงานที่มีความสำคัญกับการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อครูอาชีวศึกษาโดยตรง

การพัฒนาการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษามีอยู่หลายแนวทาง การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ก็เป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาการปฏิบัติงานของครูได้ ซึ่งการศึกษาต่างๆแสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคคล (แก้วใจ แสนโสสม, 2551; ปริญา กวดวงศ์ษา, 2550; พรสวรรค์ ศิริวัฒน์, 2552; สุไรยา จินารง, 2554; สุภาวดี เหลี้ยวเจริญ, 2548) การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA เป็นลักษณะของกระบวนการทำงานที่มีคุณภาพ มีการบริหารที่เน้นการพัฒนาการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการซึ่งเป็นระบบที่มีเอกลักษณ์ในตัวเอง การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA เน้น

หลักการสำคัญ 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผนปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานตามแผน การตรวจสอบ และการดำเนินการให้เหมาะสม ซึ่งหากครูอาชีวศึกษาได้ปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA อย่างตั้งใจและถูกต้องก็จะช่วยให้เกิดความเชื่อมั่นในการทำงาน และเมื่อการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ถูกปฏิบัติเป็นวงจรที่หมุนซ้ำจะทำให้เกิดการปรับปรุงและระดับของผลการปฏิบัติงานก็จะดีขึ้นเรื่อยๆ (Deming, 2004; ปรีทรรศน์ พันธุ์บรรยงก์, 2545; สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์, 2542) การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงนำการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA มาเป็นแนวคิดพื้นฐานของกิจกรรมในโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา

การปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาในปัจจุบันจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือและการประสานงานกับครูคนอื่นๆ หรือปฏิบัติงานร่วมกันในลักษณะของการทำงานเป็นทีม ไม่สามารถปฏิบัติงานได้โดยลำพัง ซึ่งการแบ่งส่วนงานของวิทยาลัยจะอยู่ในลักษณะของการแบ่งส่วนราชการเป็นคณะวิชา ภาควิชา แผนก (กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2559) ดังนั้น การพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาตามแนวทาง PDCA จึงควรอยู่ในลักษณะของกลุ่มหรือทีมเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง โดยการปฏิบัติงานในลักษณะของกลุ่มหรือทีมจำเป็นต้องอาศัยการร่วมคิดและการร่วมมือกันระหว่างสมาชิกกลุ่มหรือทีม ซึ่งปัจจัยหนึ่งที่น่าจะช่วยสนับสนุนความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ซึ่งมุ่งเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมก็คือ การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม (collective efficacy) ซึ่งเป็นความเชื่อร่วมกันเกี่ยวกับความสามารถของกลุ่มว่าสามารถร่วมกันดำเนินการกระทำของระบบทั้งระบบเพื่อให้เกิดความสำเร็จได้ การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มไม่ใช่การนำการรับรู้ความสามารถของสมาชิกแต่ละคนมารวมกัน แต่เป็นคุณสมบัติที่เกิดขึ้นมาใหม่จากการรวมตัวกันเป็นระบบแล้วเกิดความเชื่อร่วมกันเกี่ยวกับความสามารถของกลุ่ม (Bandura, 1997, 2000; Goddard, Hoy, & Hoy, 2004; Katz-Navon & Erez, 2005) การปฏิบัติงานต่างๆ ในองค์กรจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างสมาชิกกลุ่มหรือทีม เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นหรือพัฒนาการปฏิบัติงานร่วมกัน จนทำให้ผลงานของกลุ่มหรือทีมบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งหากสมาชิกกลุ่มหรือทีมเกิดความเชื่อมั่นหรือรับรู้ความสามารถของกลุ่มหรือทีมหรือเกิดการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มแล้วก็จะเกิดผลดี ทั้งต่อการปฏิบัติงานของบุคคลและของกลุ่มหรือทีม (Katz-Navon & Erez, 2005; Kellett, Humphrey, & Sleeth, 2009; Klassen & Krawchuk, 2009; Watson, Chemers, & Preiser, 2001) การศึกษาต่างๆ แสดงให้เห็นว่าหากสมาชิกทุกคนเกิดความเชื่อมั่นหรือเกิดการรับรู้ความสามารถของกลุ่มหรือเกิดการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มมากเท่าไรก็จะทำให้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มประสบความสำเร็จ

มากขึ้นเท่านั้น (Bandura, 1993; Hodges & Carron, 1992) การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มจึงเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างมาก ผู้วิจัยทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มพบว่ายังมีจำนวนน้อยมาก และยังไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา (เสาวรส ยี่งวรรณะ, 2555; ญาณิศา อยู่งาน, 2552; พิเศษฐ พุ่มแจ้, 2555; วิชุดา น้อยนวล, สุชาดา กรเพชรปानी และเจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม, 2552; หัตยา เกื้อสกุล, 2554)

ในโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ประกอบไปด้วยกิจกรรมทั้งหมด 7 กิจกรรม และในขั้นสุดท้ายของการดำเนินกิจกรรมแต่ละกิจกรรม ครูอาชีวศึกษาจะมีการเขียนบันทึกการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ลงในสมุดจดบันทึก PDCA ของตน ซึ่งในขั้นตอนนี้ ครูอาชีวศึกษาต้องมีการสะท้อนคิด เพื่อสังเคราะห์ความรู้ความเข้าใจที่ได้รับจากกิจกรรมภายในโปรแกรม แสดงออกมาในรูปแบบการเขียนลงในสมุดจดบันทึก PDCA และหลังจากนั้นในช่วงระยะเวลา 2 เดือน ครูอาชีวศึกษาต้องนำการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ในสมุดจดบันทึก PDCA ไปปฏิบัติจริง อีกทั้งต้องนำความรู้จากการเข้าร่วมโปรแกรมที่ตนได้รับไปอธิบายขยายผล โดยสอนความรู้ที่ตนได้รับจากโปรแกรมกับเพื่อนครูในแผนกวิชาเดียวกับตนพร้อมทั้งร่วมปฏิบัติจริงพร้อมกับเพื่อนครูในแผนกวิชาเดียวกับตน ครูอาชีวศึกษาจึงต้องมีการกำกับตนเองเพื่อให้ตนเองมีพฤติกรรมที่สามารถทำตามเป้าหมายในสิ่งที่ตนเองจดบันทึกลงไปได้

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะนำการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มมาใช้ในโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาด้วย โดยโปรแกรมที่จะพัฒนาขึ้นในการวิจัยครั้งนี้จะเป็นโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ที่มีการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มให้กับครูอาชีวศึกษาด้วย นอกจากนี้ การวิจัยครั้งนี้ยังตรวจสอบด้วยว่า โปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐานที่พัฒนาขึ้นนี้มีประสิทธิผลหรือไม่ อย่างไร

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

- 1) เพื่อพัฒนาโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน
- 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน

## ความสำคัญของการวิจัย

การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐานในการวิจัยนี้ทำให้ได้โปรแกรมและกิจกรรมฝึกอบรมที่จะใช้พัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาที่มีคุณภาพ ทำให้ครูอาชีวศึกษาที่เข้าร่วมโปรแกรมได้รับการพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตรงตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนดไว้ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนหรือวิทยาลัยที่จะนำโปรแกรมห้ไปใช้ในอนาคต อีกทั้งยังเป็นแนวทางส่วนหนึ่งในการส่งเสริมหรือพัฒนามาตรฐานครูอาชีวศึกษาด้านการปฏิบัติงาน เพื่อความเป็นเลิศ มั่นคง และก้าวหน้าในวิชาชีพ ให้เป็นไปตามพันธกิจของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

## ขอบเขตของการวิจัย

### ขอบเขตด้านประชากรและตัวอย่างวิจัย

ประชากร ได้แก่ ครูอาชีวศึกษาที่ทำหน้าที่สอนในสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 7,284 คน (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและกำลังคนอาชีวศึกษา, 2564)

ตัวอย่างวิจัย ได้แก่ ครูอาชีวศึกษาที่ทำหน้าที่สอนจากสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาแห่งหนึ่งในจังหวัดภาคกลาง จำนวน 30 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 15 คน และกลุ่มควบคุม 15 คน โดยตัวอย่างวิจัยในการวิจัยนี้ได้มาจากการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยใช้เกณฑ์ คือ 1) เป็นครูผู้ทำหน้าที่สอนในวิทยาลัยแห่งนี้ 2) มีความสมัครใจและได้รับการยินยอมจากผู้อำนวยการวิทยาลัยแห่งนี้ และ 3) ไม่เคยได้รับโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงาน

กลุ่มควบคุมที่ไม่รับโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน จะได้รับกิจกรรมพัฒนา เรื่อง เทคนิคการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย ประกอบด้วยกิจกรรม 4 กิจกรรม แบ่งออกเป็น 2 ครั้ง ใช้เวลา 12.00 ชั่วโมง

## ขอบเขตด้านเนื้อหา/ตัวแปร

วิจัยระยะที่ 1 การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน

ผู้วิจัยพัฒนาโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน ซึ่งพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการพัฒนาการจัดการเรียน 2) ด้านการพัฒนาการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน 3) ด้านการพัฒนาการร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา 4) ด้านการพัฒนาการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน 5) ด้านการพัฒนาการพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ และ 6) ด้านการพัฒนาการปฏิบัติงานตามภาระอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย โดยกิจกรรมของโปรแกรมจะอยู่บนพื้นฐานของแนวคิดสำคัญ 2 แนวคิด ได้แก่ 1) แนวคิดการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ซึ่งมีขั้นตอน 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนปฏิบัติงาน ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติงานตามแผน ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบ ขั้นตอนที่ 4 การดำเนินการให้เหมาะสม และ 2) แนวคิดการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม ซึ่งประกอบด้วยแหล่งของการพัฒนาการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม 4 แหล่ง ได้แก่ 1) ความสำเร็จจากการกระทำ 2) การได้เห็นประสบการณ์ของผู้อื่น/กลุ่มอื่น 3) การใช้คำพูดชักจูง และ 4) สภาพะทางร่างกายและอารมณ์

วิจัยระยะที่ 2 การศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน

ตัวแปรจัดกระทำ คือ การเข้าร่วมและการไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน

ตัวแปรตาม คือ ผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา 6 ด้าน ได้แก่

1. การจัดการเรียน
2. การจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน
3. การร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา
4. การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน
5. การพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ
6. การปฏิบัติงานตามภาระอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย

## นิยามศัพท์เฉพาะ

ครูอาชีวศึกษา หมายถึง ครูอาชีวศึกษาที่ทำหน้าที่สอนและจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียนของสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาแห่งหนึ่งในจังหวัดภาคกลาง

## นิยามเชิงปฏิบัติการ

1. โปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน หมายถึง ชุดกิจกรรมฝึกอบรมที่ได้รับการออกแบบมาเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา 6 ด้าน ได้แก่ 1) การจัดการเรียนรู้ 2) การจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน 3) การร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา 4) การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน 5) การพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ และ 6) การปฏิบัติงานตามภาระอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย โดยเป็นโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ที่มีการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มให้กับครูอาชีวศึกษา ประกอบด้วยกิจกรรม 7 กิจกรรม แบ่งออกเป็น 4 ครั้ง ใช้เวลา 19.30 ชั่วโมง โดยเมื่อเสร็จสิ้นโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน กลุ่มทดลองที่เข้าร่วมโปรแกรมจะถูกวัดผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา และการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษา และในช่วงระยะเวลา 2 เดือนต่อจากนั้น กลุ่มทดลองต้องนำความรู้จากการเข้าร่วมโปรแกรมที่ได้รับไปอธิบายขยายผลโดยสอนความรู้ที่ตนได้รับจากโปรแกรมกับเพื่อนครูในแผนกวิชาเดียวกับตน พร้อมทั้งร่วมปฏิบัติงานจริงพร้อมๆกับเพื่อนครูในแผนกวิชาเดียวกับตน เมื่อเสร็จสิ้นระยะเวลา 2 เดือนแล้ว กลุ่มทดลองจะถูกวัดผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา และการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษาเป็นครั้งสุดท้าย

2. ผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา หมายถึง การรับรู้ของครูอาชีวศึกษาเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานของตนเองด้านการจัดการเรียนรู้ การจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน การร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน การพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ และการปฏิบัติงานตามภาระอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย โดยการวัดผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบวัดผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ซึ่งพัฒนาขึ้นตามองค์ประกอบของแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูด้านการปฏิบัติงาน ของสำนักงาน

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แบบวัดมีลักษณะเป็นมาตราส่วน  
ประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ ปฏิบัติมากที่สุด - ไม่เคยปฏิบัติเลย ครูอาชีวศึกษาที่ได้  
คะแนนจากแบบวัดมากกว่าแสดงว่ามีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าครูอาชีวศึกษาที่ได้รับคะแนนจาก  
แบบวัดน้อยกว่า ซึ่งรายละเอียดมิติ 6 ด้าน ของผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา มีรายละเอียด  
ดังนี้

การจัดการเรียนรู้ หมายถึง การรับรู้ของครูอาชีวศึกษาเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานของ  
ตนเองที่เกี่ยวข้องกับการสอนตามแผนการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อการเรียนการสอน การวัดและ  
ประเมินผลตามจุดประสงค์การเรียนรู้ เป็นผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

การจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การรับรู้ของ  
ครูอาชีวศึกษาเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานของตนเองที่เกี่ยวข้องกับการดูแลและพัฒนาส่งเสริม  
ให้ผู้เรียนได้พัฒนาผลการเรียนรู้ของตนเองและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของการ  
เป็นนักเรียน

การร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา หมายถึง การรับรู้ของครูอาชีวศึกษาเกี่ยวกับ  
ระดับการปฏิบัติงานของตนเองที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการของทางโรงเรียน ใน  
เรื่องที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร สื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรมทางการศึกษา แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญา  
ท้องถิ่น

การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน หมายถึง การรับรู้ของครู  
อาชีวศึกษาเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานของตนเองที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน  
การรับฟังความคิดเห็น และการปฏิบัติงานร่วมกันโดยไม่มีปัญหา ระหว่างครูกับผู้ปกครองและ  
บุคคลในชุมชนโดยรอบโรงเรียน อันจะเป็นผลดีที่นำไปสู่การพัฒนาผู้เรียน

การพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การรับรู้ของครูอาชีวศึกษาเกี่ยวกับ  
ระดับการปฏิบัติงานของตนเองที่เกี่ยวข้องกับการเข้าร่วมอบรม เข้าร่วมโครงการต่างๆ ที่สามารถ  
ช่วยพัฒนาตนเอง และพัฒนาการเป็นครูที่ดี

การปฏิบัติงานตามภาระอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย หมายถึง การรับรู้ของครูอาชีวศึกษา  
เกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานของตนเองที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ทางโรงเรียนมอบหมาย โดย  
เป็นงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้

3. การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษา หมายถึง การรับรู้ของครู  
อาชีวศึกษาเกี่ยวกับระดับผลการปฏิบัติงานของเพื่อนครูในแผนกวิชาเดียวกับตน ด้านการจัดการ  
เรียนรู้การจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน การร่วมปฏิบัติงาน



วิชาการของสถานศึกษา การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน การพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ และการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

โดยการวัดการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบวัดการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษา ซึ่งพัฒนาขึ้นตามองค์ประกอบของแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูด้านการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แบบวัดมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ ปฏิบัติมากที่สุด - ไม่เคยปฏิบัติเลย โดยแบบวัดการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษา ประกอบด้วยข้อคำถาม 42 ข้อ ซึ่งมีเนื้อหาเดียวกับแบบวัดผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา แต่จะเปลี่ยนข้อคำถามให้เป็นคำว่า “ครูในแผนกวิชาของฉัน” แทน “ฉัน” ครูอาชีวศึกษาที่ได้คะแนนจากแบบวัดมากกว่าแสดงว่ามีการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษาสูงกว่าครูอาชีวศึกษาที่ได้รับคะแนนจากแบบวัดน้อยกว่า



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน และเพื่อศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน ผู้วิจัยประมวลแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ โดยแบ่งหัวข้อ ดังนี้

#### 1. ผลการปฏิบัติงาน

1.1 ความหมายของผลการปฏิบัติงาน

1.2 ความหมายของผลการปฏิบัติงานของครู

1.3 การวัดและมิติของผลการปฏิบัติงานของครู

1.4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.4.1 ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.4.2 ความสำคัญและประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.4.3 กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.5 การพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครู

#### 2. การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA

2.1 ความเป็นมาของการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA

2.2 ความหมายของการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA

2.3 ประโยชน์ของการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA

#### 3. การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม

3.1 ความเป็นมาของการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม

3.2 การรับรู้ความสามารถของตน

3.3 การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม

#### 4. การสะท้อนคิด

4.1 ความหมายของการสะท้อนคิด

4.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสะท้อนคิด

4.3 การพัฒนากระบวนการสะท้อนคิด

4.4 การเขียนบันทึกการสะท้อนคิด

## 5. การกำกับตนเอง

5.1 ความหมายของการกำกับตนเอง

5.2 กระบวนการการกำกับตนเอง

5.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำกับตนเอง

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA กับผลการปฏิบัติงาน และการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มกับผลการปฏิบัติงาน

6.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA กับผลการปฏิบัติงาน

6.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มกับผลการปฏิบัติงาน

7. กรอบแนวคิดการวิจัย

8. สมมติฐานการวิจัย

## 1. ผลการปฏิบัติงาน

องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ ก็มาจากผลการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานทุกคน ดังนั้นผลการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรจะต้องร่วมพัฒนาไปกับพนักงาน เช่นเดียวกับสถานศึกษา หากสถานศึกษาต้องการบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ผู้บริหารในสถานศึกษาต้องร่วมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูให้ดียิ่งขึ้น การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานในการวิจัยนี้จะครอบคลุมประเด็นเกี่ยวกับความหมายของผลการปฏิบัติงาน ความหมายของผลการปฏิบัติงานของครู การวัดและมิติของผลการปฏิบัติงานของครู การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน

### 1.1 ความหมายของผลการปฏิบัติงาน

ความหมายของผลการปฏิบัติงานแบ่งเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรกผลการปฏิบัติงานจะบ่งบอกถึงพฤติกรรมที่แสดงออก โดยผลการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกเกี่ยวกับสิ่งที่ปฏิบัติซึ่งส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Campbell, 1990, as cited in Ilgen & Pulakos, 1999) ซึ่งพฤติกรรมนั้นสามารถสังเกต ประเมิน หรือวัดได้ (McConnell, 2003) แสดงให้เห็นถึงศักยภาพของบุคคล ในเรื่องความชำนาญ การอุทิศให้งาน การทำงานเป็นทีม และการเป็นสมาชิกองค์กร (Organ, 1990; Van Scotter & Motowidlo, 1996; Conway, 1999; Neal & Hesketh, 2000, as cited in Neal & Hesketh, 2001) ในลักษณะที่สนับสนุนเป้าหมายขององค์กร (Cook & Hunsaker, 2001) และกลุ่มที่สองผลการปฏิบัติงานจะบ่งบอกถึงผลที่เกิดจากการกระทำ โดยผล

การปฏิบัติงาน หมายถึง ผลลัพธ์ของงานที่สัมพันธ์กับเป้าหมายขององค์กร (Ivancevich & Matteson, 1990) โดยผลลัพธ์มาจากการกระทำของผู้ปฏิบัติงานในเรื่องงานหรือชิ้นงาน (Abramis, 1994)

## 1.2 ความหมายของผลการปฏิบัติงานของครู

ความหมายของผลการปฏิบัติงานของครูในประเทศไทยมักจะอ้างอิงจากมาตรฐานวิชาชีพครูตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 กล่าวคือ มาตรฐานการปฏิบัติงาน คือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการแสดงพฤติกรรม การปฏิบัติงานและพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้และการจัดการศึกษา โดยต้องฝึกฝนทักษะให้มีความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ความหมายของผลการปฏิบัติงานของครูตามบริบทสังคมไทยจึงหมายถึงบทบาทภาระหน้าที่ ของครูผู้สอนตามมาตรฐานตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดขึ้น (ชนาธิป หุ้ยแป, 2551) โดยใช้มาตรฐานวิชาชีพครู 12 มาตรฐาน จากข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2548 เป็นเกณฑ์ (เชษฐา ไชยเดช, 2550) ได้แก่ 1) การปฏิบัติกิจกรรมวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู อยู่เสมอ 2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน 3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ 4) พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง 5) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีคุณภาพอยู่เสมอ 6) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน 7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ 8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้เรียน 9) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ 10) ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ 11) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา และ 12) สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

สำหรับความหมายของผลการปฏิบัติงานของครูในบริบทสากล ผลการปฏิบัติงานของครูหมายถึง แนวทางพฤติกรรมของครูในกระบวนการสอน (Medley & Shannon, 1994, as cited in Hanif, 2004) เป็นหน้าที่ที่ครูต้องแสดงออกในคาบเรียน รวมไปถึงงานอื่นๆ ที่ต้องรับผิดชอบ เพื่อให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมาย (Obilade, 1999)

## 1.3 การวัดและมิติของผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นกระบวนการที่เป็นทางการในการประเมินผลการปฏิบัติงานและให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน (Schermerhorn, Hunt., & Osborn, 1991) ซึ่งให้เห็นถึงสิ่งที่ควรแก้ไขและจุดแข็งของบุคคล ซึ่งเป็นแนวทางสำหรับ

การให้รางวัล หรือลงโทษ และการพัฒนาองค์กร (Szilagyi & Wallace, 1990) การประเมินผลการปฏิบัติงานมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับสู่บุคลากรในแง่ของประสิทธิผลของงาน ทั้งยังช่วยให้ผู้บริหารได้ข้อมูลในการตัดสินใจและวางเป้าหมาย นอกจากนี้ก็เพื่อการเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย การให้รางวัล การส่งเสริม การจัดสรรทรัพยากรบุคคล การวินิจฉัยตรวจสอบความจำเป็นในการฝึกอบรมและพัฒนา และการจัดสรรงบประมาณ (Hodgetts & Altman, 1979)

การวัดผลการปฏิบัติงานมีอยู่หลายรูปแบบ ซึ่งสามารถแบ่งประเภทของการวัด/ประเมิน ออกเป็นกลุ่มใหญ่ๆ 3 กลุ่ม ดังนี้ 1) วิธีทดสอบผลงาน เป็นการทดสอบการทำงานบางอย่าง เช่น การเขียนอธิบายคำตอบ การเลือกตอบข้อที่ถูกที่สุด การทดสอบประเภทนี้ออกแบบมาเพื่อวัดความสามารถของบุคคลภายใต้เงื่อนไขของการทดสอบ เช่น ทดสอบความสามารถทางสมองโดยทั่วไป ทดสอบที่วัดความสามารถเฉพาะ 2) วิธีการประเมินตามพฤติกรรมที่ได้จากการสังเกต เป็นการทดสอบที่เกี่ยวข้องกับการสังเกตพฤติกรรมของผู้รับการทดสอบ โดยการถูกสังเกตและประเมินพฤติกรรม เช่น การสังเกตพฤติกรรมการเข้าสังคม พฤติกรรมการทำงาน 3) วิธีการประเมินตนเอง เป็นการทดสอบที่ให้ผู้ตอบรายงานเกี่ยวกับตนเอง เช่น ความรู้สึก ทศนคติความเชื่อ ความสนใจ แบบทดสอบบุคลิกภาพ แบบสอบถาม แบบสำรวจความคิดเห็นต่างๆ การตอบคำถามประเภทนี้อาจจะไม่ได้เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่แท้จริงของผู้ตอบก็ได้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548) โดยวิธีการวัดผลการปฏิบัติงานมีหลายวิธีขึ้นอยู่กับความเหมาะสม ลักษณะงาน การจัดแบ่งส่วนงาน และมาตรฐานต่างๆที่กำหนด ซึ่งสามารถแบ่งวิธีการวัดผลการปฏิบัติงานได้เป็น 4 ลักษณะ กล่าวคือ 1) การวัดผลการปฏิบัติงานที่ยึดคุณลักษณะบุคคลเป็นหลัก เน้นการวัดผลเกี่ยวกับคุณลักษณะของบุคคลหรือบุคลิกภาพเป็นสำคัญ มี 5 วิธี คือ วิธีการให้คะแนนตามมาตราส่วน วิธีการประเมินแบบรายการตรวจสอบ วิธีการเปรียบเทียบระหว่างบุคคล วิธีแบ่งชั้น และวิธีประเมินตามคะแนน 2) การวัดผลการปฏิบัติงานที่ยึดพฤติกรรมการทำงานเป็นหลัก เน้นการวัดผลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานที่ทำงานสำเร็จ แบ่งเป็น 12 วิธี คือ วิธีประเมินแบบเน้นเหตุการณ์สำคัญ วิธีการบรรยายความ วิธีการประเมินผลตามแบบพรอบสต์ วิธีการประเมินผลโดยมีผู้ประเมินหลายคน วิธีการประเมินร่วมกัน วิธีประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน วิธีการประเมินด้วยตนเอง วิธีสัมภาษณ์ผลงานก้าวหน้า วิธีประเมินโดยวิธีสัมภาษณ์ วิธีการประเมินแบบใช้ศูนย์กลางการประเมิน วิธีการประเมินตามพฤติกรรมโดยอาศัยมาตราส่วน และวิธีการประเมินตามพฤติกรรมที่ได้จากการสังเกตการณ์โดยอาศัยมาตราส่วน 3) การวัดผลการปฏิบัติงานที่ยึดผลสำเร็จของงานหรือวัตถุประสงค์เป็นหลัก เน้นการวัดผลการปฏิบัติงานในแง่ผลสำเร็จของงานตามวัตถุประสงค์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ แบ่งออกได้เป็น

7 วิธี คือ วิธีการประเมินตามผลงาน วิธีประเมินโดยใช้ตัวชี้โดยตรง วิธีการประเมินโดยเปรียบเทียบ กับมาตรฐานการปฏิบัติงาน วิธีจัดบันทึกปริมาณงาน วิธีจัดบันทึกผลการปฏิบัติงานตามช่วงเวลา วิธีทดสอบผลงาน และวิธีการวิเคราะห์หน้าที่และความรับผิดชอบตามตำแหน่ง และ 4) การวัดผลการปฏิบัติงานแบบผสมผสาน เป็นการวัดผลการปฏิบัติงานที่เกิดจากการผสมผสานกันระหว่างการวัดที่เน้นวางแผน กับการวัดตามพฤติกรรม เพื่อให้ประเมินผลสำเร็จของงานและพฤติกรรม การปฏิบัติงาน ซึ่งพยายามที่จะแก้ไขจุดด้อยและนำจุดเด่นของแต่ละวิธีมาใช้ร่วมกัน (อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร, 2546) ทั้งนี้ บุคคลที่มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบไปด้วย 1) ผู้รับผิดชอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2) ผู้บริหารระดับสูง 3) ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน เช่น หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาโดยตรง ผู้ร่วมงานที่อยู่ในระดับเดียวกัน คณะกรรมการพนักงานประเมินตนเอง ผู้ได้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมิน บุคคลภายนอกเป็นผู้ประเมิน (Gluck, 1982) ซึ่งการวัดผลการปฏิบัติงานของครูนั้นก็ขึ้นอยู่กับที่ผู้วิจัยจะเลือกใช้ให้เหมาะสมกับแนวทางวิธีวิจัยของตน

สำหรับการวัดผลการปฏิบัติงานที่ใช้ในการศึกษาต่างๆ ผู้วิจัยพบว่าการศึกษางานเรื่องจะนำแบบวัดผลการปฏิบัติงานจากภาคกลุ่มธุรกิจหรือองค์กรทั่วไปมาปรับใช้ในการวัดผลการปฏิบัติงานของครู เช่น งานวิจัยของ Vecchio, Justin, and Pearce (2010) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำแบบให้พลัง ความพึงพอใจงาน และผลการปฏิบัติงาน โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร และยังมีงานวิจัยของ MacKenzie, Podsakoff, and Fetter (1991) ที่นำแบบวัดผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างแบบภาพรวมมาปรับใช้ในการวัดผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนรัฐบาลระดับมัธยมศึกษา งานวิจัยของ (Olayiwola, 2011) ที่วัดผลการปฏิบัติงานของครู โดยใช้แบบวัดของพนักงานในบริษัทที่มีข้อคำถามเกี่ยวกับความสามารถในการให้ความสนใจผลลัพธ์ คุณภาพการบริการ การทำงานเป็นกลุ่ม และความสามารถในการทำงานโดยปราศจากการตรวจสอบ เป็นต้น นอกจากนี้ การศึกษาบางเรื่องก็สร้างแบบวัดขึ้นมาเพื่อใช้กับกลุ่มครูโดยเฉพาะ เช่น The Teacher's Job Performance Scale (TJPS) ซึ่งเป็นแบบประเมินตนเองที่ได้รับการพัฒนาขึ้นโดย (Oluwole, 2004) ประกอบด้วยข้อคำถามด้านประสิทธิภาพของงาน จำนวน 10 ข้อ รูปแบบของงาน จำนวน 4 ข้อ รูปแบบของการขาดงานของครู จำนวน 8 ข้อ และการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ต่อมา Hanif (2004) ได้พัฒนาความเที่ยงของแบบวัด TJPS ประกอบด้วยข้อคำถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 25 ข้อ โดยนักเรียนเป็นผู้ประเมิน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนระดับมัธยมศึกษา จำนวน 180 คน ประเมินครู จำนวน 60 คน โดยครู 1 คนจะถูกประเมินโดยนักเรียน 3 คน ผลการวิเคราะห์หองศ์ประกอบ พบว่า สามารถจำแนกได้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ทักษะการสอน 2) ทักษะ

การจัดการ 3) การอยู่ในระเบียบวินัยและมีความสม่ำเสมอ และ 4) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยแบบวัดนี้มีค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ .94 และมีค่าความสอดคล้องภายในในระดับพอเหมาะ นอกจากนี้ก็ยังมีงานวิจัยของ Shanna (2003) ที่ได้ศึกษาการสนับสนุนขององค์กร ความเชื่อในประสิทธิภาพของตน และผลการปฏิบัติงานของครู โดยใช้แบบวัด Teacher Evaluation Scale (TES) ซึ่งพัฒนาขึ้นโดย McCarney (1986) เก็บรวบรวมข้อมูลผลการปฏิบัติงานของครูระดับประถมและมัธยมศึกษาจากผู้บริหาร แบบวัด TES จะระบุถึงพฤติกรรมที่เหมาะสมของครูและเป็นเครื่องมือมาตรฐานสำหรับการวัดผลการปฏิบัติงาน แบบวัด TES ประกอบด้วย 1) การบริหารจัดการพฤติกรรมนักเรียน จำนวน 10 ข้อ 2) เกี่ยวกับความเป็นมืออาชีพ จำนวน 11 ข้อ และ 3) การสอน จำนวน 14 ข้อ รวม 35 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จาก 1 (ไม่แสดงพฤติกรรมหรือทักษะนั้นเลย) จนถึง 5 (แสดงพฤติกรรมหรือทักษะนั้นตลอดเวลา) และพบว่าแบบวัดชุดนี้มีค่าความเที่ยงรายด้านเท่ากับ .96 .95 และ .97 ตามลำดับ และงานวิจัยของ เศษฐา ไชยเดช (2550) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยใช้แบบวัดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ซึ่งสร้างตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา โดยผู้วิจัยพัฒนามาจากแบบสอบถามของนางสาวสุภาวดี มิสุณาและนายกรีช นุ่มวัด ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 38 ข้อ วัดการปฏิบัติงานของครู 12 ด้าน คือ 1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ จำนวน 3 ข้อ 2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน จำนวน 3 ข้อ 3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ จำนวน 3 ข้อ 4) พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง จำนวน 3 ข้อ 5) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ จำนวน 3 ข้อ 6) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน จำนวน 3 ข้อ 7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ จำนวน 5 ข้อ 8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน จำนวน 3 ข้อ 9) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ จำนวน 3 ข้อ 10) ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ จำนวน 3 ข้อ 11) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา จำนวน 3 ข้อ 12) สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ จำนวน 3 ข้อ

นอกจากนี้ Cai and Lin (2006) ได้ศึกษาทฤษฎีและการวัดผลการปฏิบัติของครูที่ใช้การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบโมเดลองค์ประกอบของผลการปฏิบัติงานของครู พบว่า ผลการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ และผลการปฏิบัติตนในการทำงาน ซึ่งทั้งสองปัจจัยไม่เป็นอิสระต่อกันและมีความสัมพันธ์กันมาก โดยองค์ประกอบของ

ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ประกอบด้วยประสิทธิภาพของครู ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน และคุณค่าการสอน และองค์ประกอบของผลการปฏิบัติตนในการทำงานประกอบด้วยจริยธรรมในอาชีพ การอุทิศตนให้งาน และการช่วยเหลือและร่วมมือ

จากการศึกษาแบบวัดผลการปฏิบัติงานข้างต้นนี้จะเห็นได้ว่าการวิจัยส่วนใหญ่จะใช้แบบวัดที่พัฒนาขึ้นสำหรับการวัดผลการปฏิบัติงานของครูโดยเฉพาะ แต่จะวัดผลการปฏิบัติงานของครูในมิติที่มีความแตกต่างกันไป โดยจำแนกแบบวัดผลการปฏิบัติงานของครูได้ 2 รูปแบบ คือ แบบวัดการปฏิบัติงานสอน และแบบวัดการปฏิบัติงานสอนกับงานอื่นที่ต้องรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยนี้ที่ไม่ได้มุ่งเน้นการพัฒนาการปฏิบัติงานสอนของครูอาชีพศึกษาเพียงอย่างเดียว แต่ยังสนใจเรื่องความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความรับผิดชอบต่องาน และพัฒนาการปฏิบัติงานของครูอาชีพศึกษาให้ครอบคลุมทุกด้าน ดังนั้น เครื่องมือสำหรับวัดผลการปฏิบัติงานของครูอาชีพศึกษาจึงต้องเป็นเครื่องมือที่มีความเหมาะสม ครอบคลุมการปฏิบัติงานของครู และเป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพสูง

การศึกษาเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของครูควรศึกษาอย่างครอบคลุมรอบด้าน ความเป็นสากล และไม่ศึกษาเฉพาะเพียงงานสอนอย่างเดียวเท่านั้น การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงให้ความสำคัญของผลการปฏิบัติงานของครูอาชีพศึกษาว่า หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานของครูอาชีพศึกษาด้านการจัดการเรียนรู้ การจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน การร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน การพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ และการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (แผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ วิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ, 2560; กลุ่มสาระสนเทศ สพป.หนองคาย เขต 2, 2556; งานบุคลากร วิทยาลัยเทคนิคกันทรารมย์, 2561; วิทยาลัยเทคนิคพังงา, ม.ป.ป.) และผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือวัดผลการปฏิบัติงานของครูอาชีพศึกษาบนพื้นฐานขององค์ประกอบการวัดผลการปฏิบัติงานของครูอาชีพศึกษาที่ใช้สำหรับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบการจัดการเรียนรู้ การจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน การร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน การพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ และการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (แผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ วิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ, 2560; กลุ่มสาระสนเทศ สพป.หนองคาย เขต 2, 2556; งานบุคลากร วิทยาลัยเทคนิคกันทรารมย์, 2561; วิทยาลัยเทคนิคพังงา, ม.ป.ป.) โดยองค์ประกอบเหล่านี้เป็นองค์ประกอบที่อยู่ในแบบประเมินประสิทธิภาพและ



ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูด้านการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษานำมาใช้กับสถานศึกษาอาชีวศึกษารัฐบาล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจที่จะพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ซึ่งจะต้องอาศัยพื้นฐานความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานในหัวข้อถัดไป

#### 1.4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญ เช่นเดียวกับการศึกษาและการฝึกอบรม เพราะการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินความรู้ความสามารถในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานทุกประเภท และเป็นเครื่องในการชี้วัดความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังของหน่วยงานกับความรู้ความสามารถของบุคลากร (ประเวศ วะสี, 2545) ผู้วิจัยทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานในประเด็นเกี่ยวกับความหมาย วัตถุประสงค์ ความสำคัญและประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

##### 1.4.1 ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า คำศัพท์ที่ใช้กันอยู่มีอย่างหลากหลาย เช่น การประเมินค่าของการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้แล้วยังมีคำอื่นที่ใช้กัน ซึ่งก็เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานในระบบการบริหารงานบุคคลเช่นกัน ได้แก่ การประเมินพนักงาน การประเมินผลพนักงาน และการประเมินประสิทธิภาพ (DeNisi & Griffin, 2008) สำหรับงานวิจัยนี้จะใช้คำว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน (performance appraisal) หมายถึง กระบวนการของการอธิบาย วิเคราะห์ และบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับคุณประโยชน์ของพนักงาน (Mishra, 2009) โดยการเทียบผลงานของบุคคลที่ปรากฏกับมาตรฐานที่วางไว้สำหรับตำแหน่งนั้นๆ (Business Dictionary, 2009; อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร, 2552) และมีการตกลงร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาในฐานะผู้วางมาตรฐานกับผู้ใต้บังคับบัญชาในฐานะผู้ปฏิบัติ ซึ่งจุดมุ่งหมายของการวัดผลการปฏิบัติงานคือการวัดและปรับปรุงการปฏิบัติงานจริงของพนักงานและศักยภาพในอนาคต เป็นประโยชน์ในการควบคุมและตรวจสอบปริมาณงานและคุณภาพของบุคคลให้

สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร (มุสดี รุมาคม, 2551; อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชฌุกร, 2552)

การประเมินผลการปฏิบัติงานจำเป็นต้องกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อควบคุมให้การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้อง (Crane, 1986; Grote, 2002; Henderson, 1984; Szilagyi & Wallace, 1990) โดยวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) เพื่อให้ทราบถึงระดับศักยภาพและความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน 2) เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 3) เพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับการให้ค่าตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงาน 4) เพื่อการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย การลดตำแหน่ง และการให้พ้นจากงาน 5) เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาและฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และ 6) เพื่อการตั้งเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรและการวางแผนกำลังคนขององค์กร

#### 1.4.2 ความสำคัญและประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลที่มีความสำคัญ เพราะการประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิธีการสมัยใหม่ช่วยให้การเลือกสรรบุคคลและการวินิจฉัยเกี่ยวกับนโยบายบุคคลดำเนินไปด้วยความมีเหตุผลและเชื่อถือได้ ซึ่งประโยชน์สำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการทำงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ รวมทั้งเป็นเครื่องมือตรวจสอบประสิทธิภาพในการบริหารองค์กร อีกทั้งเป็นประโยชน์ต่อการพิจารณาความดีความชอบและรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งการสับเปลี่ยนโยกย้าย การลดชั้น ลดตำแหน่ง และการเลิกจ้าง โดยดำเนินไปด้วยความยุติธรรม มีเหตุมีผล มีระบบเป็นระเบียบแบบแผน กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลที่เป็นต่อการปรับปรุงตนเอง และวิธีการทำงานให้มีคุณค่าต่อองค์กร ทำให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน และเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทำให้มีแรงจูงใจที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานของตน ทำให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ผูกพันและภักดีต่อองค์กร มีความตั้งใจที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป และพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร ช่วยให้องค์กรได้ทราบถึงความจำเป็น และทิศทางในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะต่างๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรได้ ทำให้องค์กรมีความชอบธรรมตามกฎหมาย ลดการถูกฟ้องร้องจากบุคลากร การประเมินจะช่วยให้เห็นความต้องการโอกาสของความเจริญเติบโต และการพัฒนาของบุคคล การประเมินอย่างเป็นทางการและตามระยะเวลาจะกระตุ้นผู้บังคับบัญชาให้ทำการสังเกตพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา และ

หากได้มีการดำเนินการอย่างเหมาะสมแล้ว กระบวนการประเมินทั้งหมดสามารถช่วยให้เกิดความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา อีกทั้งยังมีประโยชน์ในด้านอื่นๆ เช่น การกำหนดอัตรากำลังคน การสรรหาคัดเลือกพนักงาน การส่งมอบงานเมื่อสับเปลี่ยนผู้บังคับบัญชา และการพัฒนาระบบงาน เป็นต้น (Mishra, 2009; ชูชัย สมितिไกร, 2550; ผุสดี รุมาคม, 2551; อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชฌุกร, 2552)

#### 1.4.3 กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีรายละเอียดแตกต่างกันตามเทคนิควิธีที่เลือกใช้ โดยขั้นตอนหลักสำหรับการดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานสรุปได้ดังนี้ 1) กำหนดวัตถุประสงค์การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกครั้งจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เพื่อจะได้จัดรูปแบบการประเมินที่ชัดเจน 2) กำหนดแบบที่จะใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้บันทึกความเห็นของผู้ประเมิน การเลือกใช้แบบประเมินควรเลือกให้เหมาะสมกับองค์กรและวัตถุประสงค์ โดยเครื่องมือเหล่านั้นต้องมีความตรง และความเที่ยง โดยเครื่องมือที่ได้รับความนิยม ได้แก่ แบบสเกลให้คะแนน (rating scales) แบบจัดอันดับ (ranking) แบบตรวจสอบรายการ (checklist) วิธีการประเมินโดยใช้เหตุการณ์สำคัญ (critical incident method) และรูปแบบการบรรยาย/ความเรียง (narrative forms/essay) 3) กำหนดผู้ประเมิน โดยปกติผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานมักเป็นหัวหน้างานโดยตรง เพื่อนร่วมงาน คณะกรรมการจากการแต่งตั้ง ตนเอง และทุกฝ่ายแบบรอบทิศทาง (360 degree feedback) 4) การกำหนดวิธีการประเมิน อาจกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาประเมินตามแบบประเมิน ไม่ต้องเผชิญหน้ากับผู้ถูกประเมิน หรืออาจมีการสัมภาษณ์ประกอบด้วย ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการประเมิน 5) วิเคราะห์ผลและนำมาใช้ประโยชน์ เป็นขั้นตอนสุดท้ายในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิเคราะห์ผลจะต้องกระทำด้วยความละเอียด ซึ่งจะทำให้ทราบถึงการทำงานของผู้ถูกประเมินว่าดีหรือไม่อย่างไร มีอะไรบ้างจะต้องปรับปรุงแก้ไข แล้วนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์ต่อไป เช่น ใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ใช้ในการพิจารณาปรับปรุงผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น (Swansburg & Swansburg, 2002; สุลักษณ์ มีชูทรัพย์, 2539)

ผู้ปฏิบัติงานจะทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนที่ได้แสดงพฤติกรรมในการทำงานแล้วจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน และจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงการปฏิบัติงานได้ว่าเป็นอย่างไร การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจที่จะพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ซึ่งหัวข้อเรื่องการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจะได้อธิบายในหัวข้อถัดไป

### 1.5 การพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครู

ผลการปฏิบัติงานเป็นสิ่งแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ที่จะทำให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถบรรลุเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ นอกจากนี้ผลการปฏิบัติงานยังช่วยกระตุ้นบุคคลในหน่วยงานให้มีมาตรฐานการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น เช่นเดียวกับผลการปฏิบัติงานของครูอาชีพศึกษาที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนอาชีพศึกษาโดยตรง เมื่อผลการปฏิบัติงานของครูอาชีพศึกษาถูกพัฒนาให้อยู่ในระดับที่สูง ผู้เรียนอาชีพศึกษาก็จะเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สถานประกอบการต้องการ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูอาชีพศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับพิจารณา การเลื่อนขั้นเงินเดือน การพัฒนาและแก้ไขการปฏิบัติงาน การให้ออกจากราชการ และการให้รางวัลใจ (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2551)

แนวทางการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูต้องให้เป็นที่ไปตาม ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 กล่าวคือ มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ หรือการแสดงผลพฤติกรรมการปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา รวมทั้งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝน พัฒนาตนเองให้มีทักษะ หรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมี มาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังนี้ 1) การปฏิบัติหน้าที่ครู 1.1) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณ ความเป็นครู 1.2) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง 1.3) ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล 1.4) สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้างนวัตกรรม 1.5) พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง 2) การจัดการเรียนรู้ 2.1) พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 2.2) บูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา รู้คิด และมีความเป็นนวัตกรรม 2.3) ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ สามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ 2.4) จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนโดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน 2.5) วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน 2.6) ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ 3) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน 3.1) ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 3.2)

สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน

3.3) ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม

3.4) ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น (ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562, 2562, 20 มีนาคม)

ผู้วิจัยทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครู พบว่า เป้าหมายของการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูแบ่งได้หลายเป้าหมาย ดังนี้

#### 1) การพัฒนาผลการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้

โปรแกรมการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูในรูปแบบการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ เช่น สุดารัตน์ ขวัญบาง (2560) ศึกษาโปรแกรมพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ยุวดี โปชนอก (2559) ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูผู้ช่วยด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ชนกพร จุฑาสงษ์ (2559) ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ศุภฤกษ์ คุตทานนท์ (2550) ศึกษาการพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง การสร้างสื่อการสอน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษา ธานันต์ ดียิ่ง (2556) ศึกษาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการวัดและประเมินผลในชั้นเรียน ทองใส เทียบดอกไม้ (2556) ศึกษาโปรแกรมพัฒนาครูด้วยการบูรณาการ ICT เพื่อการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา พิมพ์รัตน์ ธรรมรักษา (2553) ศึกษาโปรแกรมพัฒนาทักษะครูในการสอนเพศศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา และจักรินทร์ วรรณโพธิ์กลาง (2553) ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมในการผลิตสื่อการสอนคณิตศาสตร์ เพื่อพัฒนาสมรรถนะของครูคณิตศาสตร์ช่วงชั้นปีที่ 1

#### 2) การพัฒนาผลการปฏิบัติงานด้านทักษะการคิด

โปรแกรมการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูในรูปแบบการพัฒนาทักษะการคิด เช่น สุธินันท์ รักดีวุฒิ (2556) ศึกษาพัฒนาโปรแกรมความคิดสร้างสรรค์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา และวราภรณ์ บุญเยี่ยม (2559) ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูระดับประถมศึกษาด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ

#### 3) การพัฒนาผลการปฏิบัติงานด้านภาวะผู้นำ และการทำงานเป็นทีม

โปรแกรมการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูในรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ เช่น ไชยยศ วันอุทา (2559) ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครูสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา รังสรรค์ สุทาร์มย์ (2556) ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำครูด้านการบริหารจัดการเรียนรู้โรงเรียนประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 11 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์ (2553) ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน เอกวิทย์ อมตฉายา (2560) ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 และชัชานาท พลอยบุตร (2559) ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30

ผลการปฏิบัติงานของพนักงานสามารถส่งผลกระทบต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร เช่นเดียวกับผลการปฏิบัติงานของครูอาชีพศึกษาที่จะส่งผลต่อผู้เรียน อาชีพศึกษาให้มีคุณภาพและคุณลักษณะที่ดีเป็นที่ต้องการของสถานประกอบการ อีกทั้งยังส่งผลถึงการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอาชีพศึกษาที่ได้ตั้งใจ ทั้งนี้เมื่อพิจารณางานวิจัยต่างๆ ข้างต้นเกี่ยวกับการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูจะเห็นได้ว่าการวิจัยเหล่านี้จะพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูเพียงบางด้าน เช่น ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม แต่ผู้วิจัยยังไม่พบงานวิจัยที่มีการสร้างโปรแกรมเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอย่างครอบคลุมทุกด้านตามการปฏิบัติงานจริงของครู ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อครู และสถานศึกษาอย่างแท้จริง นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังไม่พบโปรแกรมที่ใช้สำหรับการส่งเสริมหรือพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีพศึกษาโดยตรง ผู้วิจัยพบเพียงโปรแกรมการพัฒนาระบบการประเมินครูอาชีพศึกษา ได้แก่ การศึกษาของ กิตติ จันทรา (2556) ได้ศึกษาหลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาระบบการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วมของครูอาชีพศึกษา จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะสร้างโปรแกรมการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีพศึกษาที่จะเป็นโปรแกรมที่มีครอบคลุมการพัฒนาผลการปฏิบัติงานทุกด้านของครูอาชีพศึกษาตามองค์ประกอบผลการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สำหรับการวิจัยครั้งนี้จะใช้แนวคิด PDCA มาเป็นแนวคิดหลักของการสร้างกิจกรรมในโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีพศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน เนื่องจากการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA จะช่วยพัฒนาผลการปฏิบัติของครูอาชีพศึกษาอย่างเป็นกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ และหลายองค์กรก็นำการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ไปใช้เพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร หัวข้อถัดไปผู้วิจัยทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการ

ปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ครอบคลุมประเด็นเกี่ยวกับประวัติความเป็นมา หลักการของการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA กับผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

## 2. การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA

การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA หรือวงจรเดมมิ่ง จัดเป็นกิจกรรมปรับปรุงและพัฒนา งานให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การวางแผนปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานตามแผน การตรวจสอบ และการดำเนินการให้เหมาะสม ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้มีหน่วยงานทางการศึกษาและนักวิชาการด้านการศึกษากล่าวถึง การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA โดยนำเสนอแยกเป็นประเด็นสำคัญ ได้แก่ ประวัติความเป็นมา หลักการของการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ดังนี้

### 2.1 ความเป็นมาของการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA

ประวัติของเดมมิ่งเป็นที่รู้จักกันแพร่หลาย ในฐานะของผู้นำเสนอหลักการที่เรียกว่า วงจรคุณภาพ (PDCA) หรือวงจรเดมมิ่ง เดมมิ่งผลักดันให้ผู้บริหารญี่ปุ่นยอมรับแนวคิดในการจัดการคุณภาพ และเป็นคนแรกที่มองว่าการจัดการคุณภาพเป็นกิจกรรมขององค์กรทั้งหมด และเป็นคนแรกที่ระบุว่าคุณภาพเป็นความรับผิดชอบทางการบริหารของผู้บริหาร (เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2545) เดมมิ่งเป็นบุคคลที่ถือว่าเป็นผู้บุกเบิกแนวคิดในเรื่องคุณภาพและเป็นที่รู้จักนับถือในวงการอุตสาหกรรม เขาเกิดในปี ค.ศ.1900 จบปริญญาเอกในสาขา Mathematical Physics ในปี ค.ศ.1928 จากมหาวิทยาลัยเยล จากนั้นได้เริ่มทำงานครั้งแรกให้กับรัฐบาลอเมริกัน ในสำนักงานสำรวจสำมะโนประชากรและเป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านเทคนิคการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการทางสถิติ เดมมิ่งได้พบกับชีวฮาร์ต (Schewhart) นักสถิติที่ห้องทดลองของบริษัทเบลล์ เทเลโฟน ในนิวยอร์ก เขาเชื่อในหลักการของชีวฮาร์ต และนำหลักการนั้นมาประยุกต์กับกระบวนการด้านอุตสาหกรรมการผลิต ในปี ค.ศ.1940 เดมมิ่งเริ่มนำความคิดของชีวฮาร์ตมาใช้กับงานของเขา จากงานด้านสำรวจสำมะโนประชากรที่เดิมเป็นงานจำเจซ้ำซาก เขาได้ปรับเปลี่ยนโดยการนำกระบวนการทางสถิติเข้ามาช่วยในการควบคุม ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้ในกระบวนการขั้นตอนนั้นมีผลดีกว่าเดิม และนอกจากนั้นก็ได้เปิดสอนกระบวนการทางสถิติให้แก่ วิศวกร นักออกแบบ และผู้สนใจในสหรัฐอเมริกาและแคนาดา ในปี ค.ศ. 1943 เขาได้ตีพิมพ์หนังสือเชิงเทคนิค เรื่อง "Statistical Adjustment of Data" (ศุภฤกษ์ อัครวิทยาพันธุ์ และอัญชลียา สหชาติโกสัย, 2541)

หลังจากสงครามโลกครั้งที่ 2 แนวคิดของเดมมิ่งก็ไม่ได้ได้รับความสนใจ ทั้งนี้เพราะในช่วงตลาดกำลังขยายตัวอย่างรวดเร็วทั้งสินค้าที่มีการผลิตโดยใช้หรือไม่ใช้ระบบควบคุม

คุณภาพหรือระบบสถิติก็สามารถส่งขายได้หมด เดมมิ่งถูกส่งตัวกลับประเทศญี่ปุ่นเพื่อเป็นที่ปรึกษาให้กับหน่วยสำรวจสำมะโนประชากร และเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับสหภาพนักวิทยาศาสตร์และวิศวกรของญี่ปุ่น (The Union of Japanese Scientists and Engineers, JUSE) หลังจากสหภาพได้ก่อตั้งขึ้น ในปี ค.ศ. 1946 ในเวลาเดียวกันนั้นคณะกรรมการจาก Bell Telephone Laboratories จากประเทศสหรัฐอเมริกาเดินทางมายังประเทศญี่ปุ่นเพื่อสาธิตเทคนิคการควบคุมคุณภาพ ซึ่งเป็นแนวคิดของเดมมิ่งนั่นเองทำให้ชื่อเสียงของเขาเป็นที่รู้จัก และ JUSE ให้ความสนใจและเชิญเดมมิ่งไปช่วยสอนเรื่องวิธีการทางสถิติ เดมมิ่งเริ่มประสบความสำเร็จมาบ้างแล้วจากการใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างและเทคนิคการควบคุมทางสถิติเพื่อเพิ่มผลผลิตอุตสาหกรรมในสหรัฐอเมริกา เดมมิ่งจึงนำเทคนิคการควบคุมทางสถิติมาเผยแพร่ที่ญี่ปุ่นด้วยการสอนและงานของเดมมิ่งขยายวงกว้างออกไปไกลจากหลักการทางสถิติมาก เขาชี้ให้ชาวญี่ปุ่นปรับปรุงวิธีการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ซึ่งต่อมาก็ได้กลายเป็นวงจรของ Deming หรือ PDCA (Plan, Do, Check and Action) Cycle นอกจากนี้ เดมมิ่งยังพยายามผลักดันให้ผู้บริหารหลัก เข้ามามีส่วนร่วมในโครงการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพของบริษัทอย่างจริงจัง จนกระทั่งเดมมิ่งสามารถตั้งกลุ่มผู้บริหารหลัก เพื่อกระจายความคิดออกไปสู่ผู้บริหารอื่นๆ ทฤษฎีการควบคุมทางสถิติของเดมมิ่งทำให้คนญี่ปุ่นเข้าใจและนำไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้ คนญี่ปุ่นจึงยอมรับแนวทางของเดมมิ่ง นับว่าเดมมิ่งมีส่วนช่วยพัฒนาอุตสาหกรรมญี่ปุ่นในช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 ต่อมาในภายหลังญี่ปุ่นจึงตั้งรางวัลเดมมิ่ง (Deming Prize or Deming Award) ให้กับบริษัทที่มีผลงานดีเด่นในด้านคุณภาพ

ในปี ค.ศ. 1960 แนวคิดของเดมมิ่งเป็นที่รู้จักดีในญี่ปุ่นและจักรพรรดิญี่ปุ่นทรงพระราชทานรางวัล The Second Order of the Sacred Treasure แก่เขา อย่างไรก็ตาม แนวความคิดและวิธีการของเดมมิ่งก็ยังไม่ได้รับความสนใจในประเทศตะวันตก จนกระทั่งเมื่อเขาได้พบกับ Bill Conway ประธาน บริษัท Nashua Corporation ในปี ค.ศ. 1979 และได้ออกรายการทีวีของ NBC เกี่ยวกับแนวคิดของเขาในปี ค.ศ. 1980 ในหัวเรื่อง "If Japan Can, Why Can't we?" จากนั้นเป็นต้นมาตลอด ระยะเวลาในช่วงปี ค.ศ. 1980 -1990 ก็ได้มีการนำงานและแนวคิดของเดมมิ่งมาตีความและตีพิมพ์เป็นหนังสือโดยผู้แต่งหลายท่าน นอกจากนี้ หนังสือของเดมมิ่งก็ถูกตีพิมพ์อีกครั้งในปี ค.ศ. 1986 ในเรื่อง "Out of the Crisis" และในปีถัดมาเขาก็ได้รับรางวัล National Medal of Technology ในประเทศสหรัฐอเมริกา และในปี ค.ศ. 1987 The British Deming Association ก็ได้ก่อตั้งขึ้นเพื่อเผยแพร่แนวคิดและปรัชญาของเขา (ศุภฤกษ์ อัครวิทยาพันธุ์ และอัญชลียา สหชาติโกสัย, 2541)



## 2.2 ความหมายของการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA

การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ตามแนวคิดของเดมมิง เป็นกระบวนการสากล และเป็นเครื่องมือการบริหารที่ดี ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าแนวคิดของเดมมิง และสรุปการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ไว้ดังนี้

การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA หมายถึง พฤติกรรมการทำงานที่มีแนวคิดสำคัญที่มีการมุ่งเน้นเรื่องคุณภาพ (กมลวรรณ เชาว์ช่างเหล็ก, 2558) โดยจัดการปฏิบัติงานให้เป็นกระบวนการที่มีการดำเนินการต่อเนื่อง (Deming, 2004) ซึ่งจำเป็นต่อการดำเนินการให้เกิดคุณภาพขององค์กร ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ วางแผนปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานตามแผน ตรวจสอบ และดำเนินการให้เหมาะสม (Deming, 2004; ปรีทรรศน์ พันธุ์บรยงก์, 2545; สมศักดิ์สินธุระเวชญ์, 2542) รายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วางแผนปฏิบัติงาน (Plan) หมายถึง การคาดการณ์โดยใช้ข้อมูลที่มีอยู่แล้วหรืออาจรวบรวมขึ้นใหม่ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผน ก่อนลงมือปฏิบัติงาน

ขั้นตอนที่ 2 ปฏิบัติงานตามแผน (Do) หมายถึง ลงมือปฏิบัติงานจริง ตามแผนคาดการณ์ที่ได้วางแผนไว้

ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบ (Check) หมายถึง ตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน และขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่ โดยเทียบกับสิ่งที่ได้วางแผนไว้

ขั้นตอนที่ 4 ดำเนินการให้เหมาะสม (Act) หมายถึง การดำเนินการหลังจากที่ได้ตรวจสอบเรียบร้อยแล้ว ซึ่งแบ่งเป็น

### 1) ผลลัพธ์ต่ำกว่าเป้าหมาย

ถ้าได้ผลลัพธ์ต่ำกว่าเป้าหมายก็จะ ต้องทบทวนการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ของตน แล้วดูว่าสิ่งที่ยังคงเป็นปัญหาอยู่นั้น สิ่งใดแก้ไขได้ก็แก้ไขตามวงจร PDCA ที่ต้องแก้ไข

### 2) ผลลัพธ์ตรงตามเป้าหมาย

ถ้าได้ผลลัพธ์ตรงตามเป้าหมายก็จะ ต้องทบทวนว่าได้ปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ดีแล้วหรือไม่ ถ้าดีแล้วแสดงว่าการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ถูกต้องและควรกำหนดเป็นวิธีการปฏิบัติงานมาตรฐาน เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการปฏิบัติงานอื่นๆที่เหมือนกันต่อไป

### 3) ผลลัพธ์ดีกว่าเป้าหมาย

ถ้าได้ผลลัพธ์ดีกว่าเป้าหมายก็จะต้องทบทวนถึงการกำหนดเป้าหมายว่าต่ำไปหรือไม่ ต้องปรับเป้าหมายให้สูงกว่าเดิมหรือไม่ ผลลัพธ์เหนือกว่าเป้าหมายมาจากปัจจัยภายนอกอื่นๆด้วยหรือไม่

## 2.3 ประโยชน์ของการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA

การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA สามารถสร้างประโยชน์ให้กับผู้นำไปปฏิบัติรวมไปถึงองค์กรที่นำไปใช้ได้ ดังนี้

### 1. เพื่อป้องกัน

การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ทำให้ผู้ปฏิบัติมีการวางแผนที่ดีที่สุดเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น ลดความสับสนในการทำงาน ลดการใช้ทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ลดความสูญเสียในรูปแบบต่างๆ ช่วยให้ทราบลำดับความสำคัญของงาน ทำให้การปฏิบัติงานมีความรัดกุมมากขึ้น และแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว การตรวจสอบที่นำไปสู่การแก้ไขปรับปรุง เมื่อปัญหาที่เกิดขึ้นแล้วจะไม่เกิดซ้ำอีก ถือว่าเป็นการนำความผิดพลาดมาใช้ให้เกิดประโยชน์ (พระสมุห์ชาณูชัย ญาณชาโต, 2562; สุทธิ สินทอง, 2552)

### 2. เพื่อแก้ไขปัญหา

การใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA เพื่อการแก้ปัญหา เริ่มจากการตรวจสอบว่าอะไรบ้างที่เป็นปัญหา การตรวจสอบเป็นระยะทำให้การปฏิบัติงานรัดกุมขึ้น เมื่อหาปัญหาได้ ก็จะสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว และสามารถนำข้อมูลมาวางแผนเพื่อดำเนินการตามวงจร การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ต่อไป (พระสมุห์ชาณูชัย ญาณชาโต, 2562; สุทธิ สินทอง, 2552; อาทิตย์ หงษ์จินตกุล, 2561)

### 3. เพื่อพัฒนาปรับปรุง

ในการปฏิบัติงานไม่จำเป็นต้องรอให้ปัญหาเกิดขึ้นก่อนแล้วค่อยแก้ไข แต่ควรเสาะแสวงหาวิธีการที่ดีกว่าเดิม เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา และช่วยให้ปรับปรุงพัฒนาขั้นตอนการทำงาน เมื่อคิดจะปรับปรุงอะไรก็ให้ใช้วงจร การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA เป็นขั้นตอนในการปรับปรุง ข้อสำคัญต้องเริ่มที่ตัวเองก่อนมุ่งไปที่คนอื่น (พระสมุห์ชาณูชัย ญาณชาโต, 2562; สุทธิ สินทอง, 2552; อาทิตย์ หงษ์จินตกุล, 2561)

ปัจจุบันการปฏิบัติงานภายในองค์กรต้องอาศัยการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม การรับรู้ความสามารถของกลุ่มเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็น ทำให้ผู้วิจัยสนใจพัฒนาโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการ

เสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน ที่ใช้หลักการของการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA มาเป็นแนวคิดหลักของการสร้างกิจกรรมในโปรแกรม พร้อมทั้งเสริมสร้างให้สมาชิกของกลุ่มหรือทีมเกิดการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม (collective efficacy) ซึ่งผู้วิจัยเชื่อว่า จะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาได้ดีมากขึ้น หัวข้อถัดไป ผู้วิจัยทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม

### 3. การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม

การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม ในการวิจัยนี้จะครอบคลุมประเด็นเกี่ยวกับ ความเป็นมาของการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม การรับรู้ความสามารถของตน การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มกับผลการปฏิบัติงาน

#### 3.1 ความเป็นมาของการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม

การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม (Collective Efficacy) มีรากฐานจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม (Social Cognitive Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีของเบนดูรา แห่งมหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด ประเทศสหรัฐอเมริกา ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่าการเรียนรู้ของมนุษย์จะเกิดขึ้นได้จากการสังเกตหรือการเลียนแบบพฤติกรรม และนอกเหนือจากนั้นมนุษย์ยังมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมที่เป็นบริบทรอบตัวอยู่เสมอ โดยการเรียนรู้จะเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและสิ่งแวดล้อมตามบริบทของสังคม ซึ่งทั้งผู้เรียนและสิ่งแวดล้อมต่างก็มีอิทธิพลต่อกันและกัน ดังนั้นจึงเป็นสาเหตุที่ทำให้เบนดูราเปลี่ยนชื่อทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม เป็นทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) แต่ต่อมาก็ได้เปลี่ยนกลับมาเป็นทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคมอีกครั้ง ทั้งนี้เนื่องจากเขาค้นพบสิ่งที่ได้จากการทดลอง โดยพบว่าสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งในการเรียนรู้จากการสังเกต คือ ผู้เรียนต้องเลือกสิ่งที่ตนสังเกตและต้องการเรียนรู้โดยเฉพาะ และต้องมีการเข้ารหัส (Encoding) ในความทรงจำระยะยาวอย่างถูกต้อง อีกทั้งผู้เรียนยังต้องประเมินได้ด้วยว่าสิ่งที่ตนเลียนแบบนั้นดีหรือไม่ดีอย่างไร และต้องควบคุมพฤติกรรมของตนเองได้ด้วย เบนดูราจึงสรุปว่า การเรียนรู้จากการสังเกตเป็นกระบวนการทางการรู้คิดหรือพุทธิปัญญา (Cognitive Processes) (พิเชษฐ พุ่มแจ่ม, 2555)

ทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงเรื่องของการรับรู้ของความสามารถทั้งหมด กล่าวคือ การรับรู้ความสามารถของตน และการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม การรับรู้ทั้ง 2 อย่างนี้ เป็นการตัดสินใจของตนเกี่ยวกับความสามารถในการจัดการและดำเนินการกระทำให้บรรลุเป้าหมายที่ตนตั้งไว้ในบริบทต่างๆ การตัดสินใจในความสามารถนั้นเป็น

ความเชื่อและการรับรู้เกี่ยวกับความสามารถของตนเองหรือกลุ่ม ซึ่งไม่จำเป็นว่าการตัดสินใจนั้นๆ ต้องถูกต้องเสมอ เพราะโดยปกติแล้วบุคคลจะประเมินความสามารถของตนเองหรือกลุ่มไว้สูงหรือต่ำกว่าความเป็นจริง ซึ่งการประเมินความสามารถจะส่งผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออก หรือพยายามที่จะมุ่งการกระทำเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ อีกทั้งการประเมินความสามารถเอาไว้สูงหรือต่ำ อาจส่งผลต่อการใช้ทักษะความสามารถของแต่ละคนอีกด้วย (Bandura, 1997)

ทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคมที่ใช้ในงานวิจัยต่างๆ ได้ขยายจากระดับบุคคลสู่ระดับกลุ่มหรือองค์กร โดยใช้ชื่อว่าการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม ด้วยเหตุนี้แหล่งที่มาหรือปัจจัยที่มีอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม จึงมีโครงสร้างพื้นฐานอยู่บนการรับรู้ความสามารถของตน (Tschannen-Moran, Hoy, & Hoy, 1998) การรับรู้ความสามารถของตนมาจากแหล่งปัจจัย 4 แหล่ง คือ ความสำเร็จจากการกระทำ การได้เห็นประสบการณ์ของผู้อื่น การใช้คำพูดชักจูง และสภาวะทางร่างกายและอารมณ์ (Bandura, 1997) ซึ่งแหล่งปัจจัยทั้ง 4 แหล่งนี้นอกจากจะมีความสำคัญต่อการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนแล้ว ยังเป็นพื้นฐานในการพัฒนาการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มอีกด้วย (Bandura, 1993; Goddard & Goddard, 2001; Goddard, Hoy, & Hoy, 2000) แนวคิดนี้ได้รับการยืนยันโดย Fives and Looney (2009) ที่ได้ตรวจสอบแนวคิดการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มภายในโรงเรียน และพบว่าการรับรู้ความสามารถของตนและการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม ส่งผลต่อการตั้งเป้าหมาย แรงจูงใจ ความพยายาม ความอดทน ต่อสถานการณ์หรืองานที่ทำ โดยแหล่งของปัจจัยพื้นฐานของการเกิดการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มมีพื้นฐานและศูนย์กลางอยู่ที่ตัวบุคคล เช่นเดียวกับการรับรู้ความสามารถของตน

ดังที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าการรับรู้ความสามารถของตนและการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม มีแหล่งปัจจัยที่มาเดียวกัน ดังนั้น จึงจำเป็นที่จะต้องทำความเข้าใจหลักการพื้นฐานของการรับรู้ความสามารถของตนก่อนจึงจะสามารถเชื่อมโยงสู่ความเข้าใจในหลักการของการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มได้ ผู้วิจัยจึงประมวลแนวคิดพื้นฐานของการรับรู้ความสามารถของตนและเชื่อมโยงสู่แนวคิดและหลักการของการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นลำดับต่อไป

### 3.2 การรับรู้ความสามารถของตน

การรับรู้ความสามารถของตน (Self-Efficacy) เป็นตัวแปรจิตวิทยาที่จะส่งผลต่อความพยายามในการกระทำของตนเองให้ประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังเอาไว้ได้ กล่าวคือ การรับรู้ความสามารถของตน หมายถึง การที่บุคคลมั่นใจในการตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถและการแสดงพฤติกรรมของตน ในสถานการณ์หนึ่งว่าทำได้หรือไม่ได้ (Baldwin, 1998; Bandura,

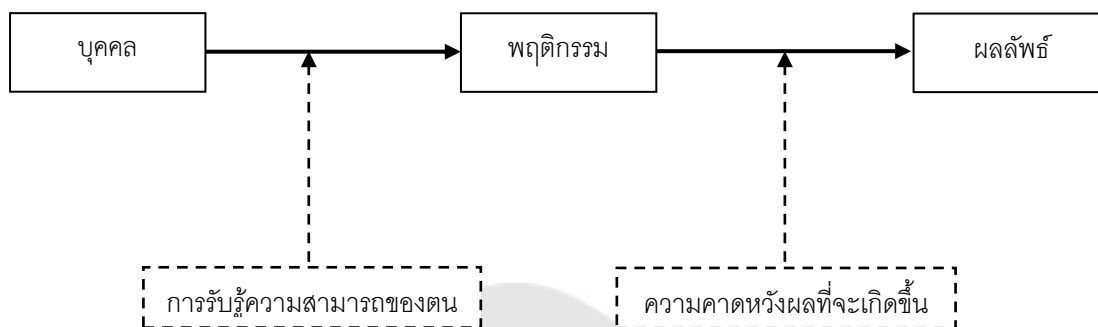
1986a; Pajares & Miller, 1994; Schunk, 2003; Shell, Murphy, & Bruning, 1989) ซึ่งมีผลต่อการเลือกกระทำ ความพยายามและอดทน ต่อความยากลำบากเพื่อให้การกระทำนั้นประสบความสำเร็จ และยังสามารถใช้ทำนายพฤติกรรมของบุคคลได้ (Bandura, 2000; Tschannen-Moran et al., 1998)

การรับรู้ความสามารถของตนเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ เนื่องจากทำให้บุคคลปฏิบัติพฤติกรรมจริงเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตามที่คาดหวังไว้ และยังมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เพราะเป็นตัวกำหนดการตัดสินใจที่จะกระทำพฤติกรรมต่างๆ คนที่มีความเชื่อว่าตนมีความสามารถก็จะเลือกลงมือกระทำกิจกรรมนั้นๆ แต่ถ้าไม่เชื่อว่าตนนั้นมีความสามารถก็จะไม่กระทำกิจกรรมใดๆ (Bandura, 1997) ซึ่งการกระทำพฤติกรรมของบุคคลเกิดจากปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตน และความคาดหวังในผลที่จะเกิดขึ้น ดังนี้

1. การรับรู้ความสามารถของตนเป็นความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถที่จะกระทำพฤติกรรมที่กำหนดได้ รวมถึงตัดสินใจความสามารถของตนว่าจะสามารถทำงานนั้นได้หรือไม่ ซึ่งการรับรู้ความสามารถของตนจะเปลี่ยนแปลงไปตามองค์ประกอบ 3 อย่าง คือ 1) ขนาดหรือความยากง่ายของสิ่งที่ทำ เป็นความเชื่อในความสามารถของบุคคลต่อการทำกิจกรรม บุคคลที่มีความเชื่อในความสามารถของตนต่อการทำงานในระดับที่ไม่ยาก แต่พอเมื่อต้องทำงานในระดับที่ยากขึ้นก็จะทำให้มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนลดลง 2) ความแข็งแกร่งหรือความเชื่อมั่นในการกระทำ เป็นความเชื่อของบุคคลในพลังความสามารถต่อสิ่งที่กระทำ บุคคลที่มีความเชื่อมั่นสูงว่าตนสามารถทำได้ถึงแม้จะยากลำบากก็จะไม่เลิกล้มความตั้งใจในการกระทำนั้น ส่วนบุคคลที่มีความเชื่อในพลังความสามารถของตนระดับต่ำ เมื่อมีอุปสรรคก็มักจะขาดความพยายามและเลิกล้มความตั้งใจได้ง่าย และ 3) ความเป็นสากล เป็นการอ้างอิงความสามารถของตนที่เคยประสบความสำเร็จจากการกระทำในอดีตนำไปสู่การทำกิจกรรมอื่นๆที่คล้ายคลึงกันภายใต้เหตุการณ์ที่ต่างกัน (Bandura, 1977, 1997; พิเชษฐ พุ่มแจ้, 2555)

2. ความคาดหวังในผลที่จะเกิดขึ้น เป็นการคาดหวังถึงผลที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำพฤติกรรมนั้นๆ ผลลัพธ์ที่คาดหวังเกิดขึ้นได้ใน 3 รูปแบบ คือ 1) ผลลัพธ์ด้านร่างกายทั้งในเชิงบวกและลบ เช่น ความสุข ความสบาย และความเจ็บปวด 2) ผลลัพธ์ด้านสังคมทั้งในเชิงบวกและลบ เช่น การเป็นที่ยอมรับหรือไม่เป็นที่ยอมรับของสังคม 3) ผลลัพธ์จากการประเมินตนเองต่อพฤติกรรมที่ทำทั้งในเชิงบวกและลบ เช่น ความรู้สึกพอใจ ภาคภูมิใจและรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง หรือ รู้สึกไม่พอใจ ไม่มีคุณค่า เป็นต้น (Bandura, 1977, 1997; พิเชษฐ พุ่มแจ้, 2555)

ซึ่งการกระทำพฤติกรรมของบุคคลเกิดจากปัจจัย 2 ประการ สามารถแสดงในภาพประกอบ 1 ดังนี้



ภาพประกอบ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตน  
และความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น

ที่มา: ยูวรี ผลพันธิน, 2555, อ้างถึงใน Bandura (1997)

จากแผนภาพแสดงถึงการรับรู้ความสามารถของตนเป็นการตัดสินใจความสามารถของตนว่าจะสามารถทำได้ในระดับใด ในขณะที่ความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้นเป็นการตัดสินใจว่าผลกรรมใดจะเกิดขึ้นจากการกระทำพฤติกรรมดังกล่าว เช่น นักกีฬาที่มีความเชื่อว่าเขากระโดดได้สูงถึง 5 ฟุต ความเชื่อดังกล่าวเป็นการตัดสินใจความสามารถของตน ส่วนการที่เชื่อได้รับรางวัล หรือคำชมเป็นความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น แต่ต้องระวังความเข้าใจเกี่ยวกับผลที่จะเกิดขึ้น ซึ่งในที่นี้หมายถึงผลกรรมของการกระทำพฤติกรรมเท่านั้น ไม่ได้หมายถึงผลที่แสดงถึงการกระทำพฤติกรรม เพราะว่าผลที่แสดงถึงการกระทำพฤติกรรมนั้นจะพิจารณาว่าพฤติกรรมนั้นสามารถทำได้ตามการตัดสินใจความสามารถของตนหรือไม่ นั่นคือกระโดดได้สูงถึง 5 ฟุตหรือไม่ ซึ่งการกระโดดได้ถึง 5 ฟุตหรือไม่ นั่นมิใช่เป็นความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น ซึ่งจะมุ่งที่ผลกรรมที่ได้จากการกระทำพฤติกรรมดังกล่าว (Bandura, Ross, & Ross, 1963)

การรับรู้ความสามารถของตน และความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้นมีความสัมพันธ์กันมาก โดยทั้งสองตัวแปรนี้มีผลต่อการตัดสินใจกระทำพฤติกรรมของบุคคล เพื่อให้เข้าใจชัดเจนขึ้น Bandura จึงได้เสนอแผนภาพแสดงความแตกต่างระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับความสามารถของตน และความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น ดังภาพประกอบ 2

		ความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น	
		ต่ำ	สูง
การรับรู้ความสามารถ ของตนเอง	สูง	มีแนวโน้มที่จะไม่ทำ	มีแนวโน้มที่จะทำอย่างแน่นอน
	ต่ำ	มีแนวโน้มที่จะไม่ทำอย่างแน่นอน	มีแนวโน้มที่จะไม่ทำ

ภาพประกอบ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตน  
และความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น

ที่มา: ยูวรี ผลพันธิน, 2555, อ้างถึงใน Bandura (1997)

จากตารางพบว่าสิ่งสำคัญที่ทำให้การตัดสินใจกระทำพฤติกรรมของบุคคลขึ้นอยู่กับ การรับรู้ความสามารถของตนมากกว่าความคาดหวังเกี่ยวกับผลที่จะเกิดขึ้น ซึ่งจะเห็นได้ว่าแม้จะมี ความคาดหวังเกี่ยวกับผลที่จะเกิดขึ้นสูงแต่มีการรับรู้ความสามารถของตนต่ำ บุคคลก็จะมี แนวโน้มที่จะไม่กระทำพฤติกรรมนั้นๆ แบบดูรามิ่แนวคิดที่ว่าความสามารถของคนเราไม่ตายตัว แต่ ยึดหยุ่นตามสถานการณ์ต่างๆ ดังนั้น สิ่งที่จะกำหนดประสิทธิภาพของการแสดงออกของพฤติกรรม จึงขึ้นอยู่กับการรับรู้ความสามารถของตนในเหตุการณ์นั้นๆ นั่นคือ ถ้าบุคคลเชื่อว่าตนมี ความสามารถ ก็จะแสดงออกถึงความสามารถนั้นออกมา ถ้าบุคคลเชื่อว่าตนมีความสามารถที่จะ อดทน อุตสาหะ ไม่ท้อถอย ก็จะมีโอกาสประสบความสำเร็จในที่สุด (Bandura, 1986a; Bandura et al., 1963)

### 3.3 การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม

การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม เป็นความเชื่อร่วมกันเกี่ยวกับความสามารถของ กลุ่ม ว่าสามารถร่วมกันดำเนินการกระทำของระบบทั้งระบบ เพื่อให้เกิดความสำเร็จในสิ่งนั้นได้ (Bandura, 1997, 2000; Goddard et al., 2004; Katz-Navon & Erez, 2005; Lent et al., 2006) การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มไม่ใช่การนำการรับรู้ความสามารถของสมาชิกแต่ละคนมา รวมกัน แต่เป็นคุณสมบัติที่เกิดขึ้นมาใหม่จากการรวมตัวกันเป็นระบบแล้วเกิดความเชื่อร่วมกัน เกี่ยวกับความสามารถของกลุ่ม (Bandura, 1997, 2000)

แหล่งที่มาหรือปัจจัยที่มีอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม มาจาก แนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนของแบนดูรา การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นการ พิจารณาในระดับกลุ่ม ซึ่ง Goddard et al. (2000) ได้นำโมเดลการรับรู้ความสามารถของครูของ Tschannen-Moran et al. (1998) มาใช้อธิบายการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม โดยเขาแสดง

ให้เห็นว่าแหล่งที่มาหรือปัจจัยที่มีอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม มีโครงสร้างพื้นฐานอยู่บนการรับรู้ความสามารถของตน และสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม มี 4 ปัจจัย (Goddard et al., 2000; Huber, 1991; Levitt & March, 1988) คือ ความสำเร็จจากการกระทำ การได้เห็นประสบการณ์ของผู้อื่น การใช้คำพูดชักจูง และสภาวะทางร่างกายและอารมณ์

### 1. ความสำเร็จจากการกระทำ

เป็นสิ่งที่มียุทธิพลมากที่สุดที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม เนื่องจากเป็นประสบการณ์ที่เกิดขึ้นโดยตรงกับกลุ่มของตนเอง ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จของกลุ่มเป็นสิ่งสำคัญสำหรับกลุ่ม เปรียบได้กับกลุ่มบุคคลที่มีประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ ความสำเร็จเหล่านั้นจะเพิ่มความเชื่อมั่นในการรับรู้ถึงความสามารถของกลุ่ม และลดความล้มเหลวในการทำงานของกลุ่ม ถ้าความสำเร็จนั้นสามารถเกิดขึ้นได้บ่อยและง่าย การไม่ประสบความสำเร็จก็อาจดูเหมือนเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความท้อแท้ได้ การยืดหยุ่นของการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มจะบ่งบอกถึงประสบการณ์ที่ผ่านมา ซึ่งกลุ่มจะเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ที่สมาชิกในกลุ่มได้ทำในสิ่งที่ต้องการจะสำเร็จ (Huber, 1991; Levitt & March, 1988)

### 2. การได้เห็นประสบการณ์ของผู้อื่น/กลุ่มอื่น

การได้สังเกตเห็นรูปแบบ กลุ่มตัวแบบ หรือประสบการณ์ของผู้อื่น/กลุ่มอื่น เมื่อบุคคลได้เห็นตัวอย่างพฤติกรรมของกลุ่มอื่นที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มของตนเอง กระทำพฤติกรรมต่างๆ แล้วได้ประสบความสำเร็จ ก็จะทำให้กลุ่มของตนเกิดการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเพิ่มขึ้น ซึ่งจะมองว่าผู้อื่น/กลุ่มอื่นที่มีความสามารถเท่ากันหรือใกล้เคียงกันกับกลุ่มตนเองทำได้ กลุ่มของตนก็จะสามารถทำได้เช่นกัน ในขณะที่เดียวกันถ้าได้เห็นผู้อื่น/กลุ่มอื่นที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตนเองประสบความสำเร็จ ก็จะส่งผลให้ขาดความมั่นใจในกลุ่มของตนได้ การใช้ตัวแบบกลุ่มตัวแบบ หรือประสบการณ์ของผู้อื่น/กลุ่มอื่นจะทำให้เกิดแนวทางในการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเป็นรายบุคคล ซึ่งมากพอที่จะส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม (Huber, 1991)

### 3. การใช้คำพูดชักจูง

เป็นการใช้คำพูดเพื่อแสดงท่าทีที่ดีและเหมาะสมสะท้อนกลับถึงตัวบุคคลหรือกลุ่มบุคคล เพื่อพยายามทำให้ตัวบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเกิดความมั่นใจและมีกำลังใจที่จะกระทำพฤติกรรมเพื่อให้เป็นผลสำเร็จต่อกลุ่ม ซึ่งจะส่งผลให้มีการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเพิ่มขึ้น การใช้คำพูดชักจูงจะได้ผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับความน่าเชื่อถือและการแสดงออกอย่างเหมาะสม



ของผู้ชักจูง การให้ข้อมูลย้อนกลับในทางบวก การลบเลือนความเชื่อที่ว่าตนเองหรือกลุ่มของตนเอง ไม่มีความสามารถจะช่วยให้ตัวบุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีความพยายามในการกระทำสิ่งต่างๆ ที่ดีมากขึ้น (Goddard et al., 2000)

#### 4. สภาวะทางร่างกายและอารมณ์

สภาวะทางอารมณ์ ปฏิกริยาทางร่างกาย และระดับความเครียด ของบุคคล สามารถมีผลกระทบต่อความรู้สึกของบุคคลและกลุ่มบุคคลต่อสถานการณ์นั้นๆ ปฏิกริยาการตอบสนองและปฏิกริยาทางอารมณ์ของบุคคลและกลุ่มบุคคลในสถานการณ์นั้นๆ ก็มีบทบาทสำคัญในการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม ดังนั้น จึงต้องมีการกระตุ้นสภาวะทางร่างกายและอารมณ์ของบุคคลและกลุ่มบุคคลนั้น ให้ไม่เกิดสภาวะทางอารมณ์ด้านลบ ให้ไม่เกิดปฏิกริยาทางร่างกายที่ไม่พร้อม ให้ไม่เกิดความเครียด เพื่อให้มีการตอบสนองของบุคคลและกลุ่มบุคคลไปในทางที่ดี (Goddard et al., 2000)

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายประการ ซึ่งอาจจะเกิดจากปัจจัยเดียวหรือหลายปัจจัยมาผสมผสานกันก็ได้ การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม กล่าวถึงการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อกลุ่มว่ากลุ่มบุคคลในองค์กรสามารถสร้างผลลัพธ์ในด้านที่ดีต่อการพัฒนาองค์กรได้ดีเพียงใด ซึ่งเป็นความเชื่อในความสามารถของกลุ่มเพื่อจัดการตามแนวทางให้เกิดการสร้างผลลัพธ์ที่ประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการ การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มแตกต่างจากการรับรู้ความสามารถของตน โดยการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นคุณลักษณะในระดับกลุ่มแทนที่จะเป็นผลรวมของการรับรู้ความสามารถของแต่ละคน (Bandura, 1997) การรับรู้ความสามารถของตนขึ้นอยู่กับการรับรู้ผลการดำเนินงานของคนแต่ละคน ในขณะที่การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มขึ้นอยู่กับประเมินความสามารถของกลุ่มในระดับกลุ่มหรือองค์กรทั้งหมด การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มมีอิทธิพลอย่างมากต่อบรรทัดฐานทางสังคมของกลุ่มหรือองค์กร (Goddard et al., 2000) และมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของบุคคลในองค์กร เพราะการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มในระดับสูงส่งผลต่อบุคคลให้ใช้ความอดทนและใช้ความพยายามมากขึ้น ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น (Allinder, 1994)

ในกระบวนการของโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน มีกิจกรรมที่เป็นจุดสำคัญซึ่งเชื่อมโยงผลสัมฤทธิ์กับตัวแปรด้านจิตลักษณะ ได้แก่ การสะท้อนคิด และการกำกับตนเอง โดยการสะท้อนคิดจะเชื่อมโยงผลสัมฤทธิ์กับขั้นสุดท้ายในการดำเนินกิจกรรมแต่ละ

กิจกรรมของโปรแกรม เนื่องจากครูอาชีวศึกษาต้องมีการเขียนบันทึกการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ลงในสมุดจดบันทึก PDCA ของตน ซึ่งครูอาชีวศึกษาต้องมีการสะท้อนคิด เพื่อสังเคราะห์ ความรู้ความเข้าใจที่ได้รับจากกิจกรรมภายในโปรแกรม และแสดงออกมาในรูปแบบการเขียนลงในสมุดจดบันทึก PDCA เพื่อให้เกิดความเข้าใจและเรียนรู้จากประสบการณ์ นำไปสู่การพัฒนาผลการปฏิบัติงานของตนเอง จากนั้นในช่วงระยะเวลา 2 เดือน ครูอาชีวศึกษาต้องนำการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ที่จดในสมุดจดบันทึก PDCA ของตนไปปฏิบัติจริง ซึ่งการกำกับตนเองจะเชื่อมโยงผลงานในลักษณะของการที่ครูอาชีวศึกษาต้องกำกับตนเองเพื่อให้ตนเองมีพฤติกรรมที่สามารถทำตามเป้าหมายในสิ่งที่ตนเองจดบันทึกในสมุดจดบันทึก PDCA ให้ได้

โปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐานนี้ ใช้หลักการของการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA มาเป็นแนวคิดหลักของการสร้างกิจกรรมในโปรแกรม พร้อมทั้งเสริมสร้างให้ครูอาชีวศึกษาเกิดการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม อีกทั้งได้ส่งเสริมให้ครูอาชีวศึกษาเกิดการสะท้อนคิดในขั้นตอนการเขียนบันทึกการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ลงในสมุดจดบันทึก PDCA ของตน รวมไปถึงส่งเสริมให้ครูอาชีวศึกษาเกิดการกำกับตนเองในช่วงระยะเวลา 2 เดือน ที่ครูอาชีวศึกษาต้องนำการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ที่จดในสมุดจดบันทึก PDCA ของตนไปปฏิบัติจริง ซึ่งผู้วิจัยเชื่อว่าทั้งหมดนี้จะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาได้ดีมากขึ้น หัวข้อถัดไป ผู้วิจัยทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสะท้อนคิด และการกำกับตนเอง

#### 4. การสะท้อนคิด

ในขั้นสุดท้ายของการดำเนินกิจกรรมแต่ละกิจกรรมของโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน ครูอาชีวศึกษาจะมีการเขียนบันทึกการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ลงในสมุดจดบันทึก PDCA ของตน ซึ่งในขั้นตอนนี้ ครูอาชีวศึกษาต้องมีการสะท้อนคิด เพื่อสังเคราะห์ความรู้ความเข้าใจที่ได้รับจากกิจกรรมภายในโปรแกรม แสดงออกมาในรูปแบบการเขียนลงในสมุดจดบันทึก PDCA เพื่อให้เกิดความเข้าใจและเรียนรู้จากประสบการณ์ นำไปสู่การพัฒนาผลการปฏิบัติงานของตนเองได้

##### 4.1 ความหมายของการสะท้อนคิด

การสะท้อนคิด (Reflective Thinking) หมายถึง การพิจารณาสิ่งต่างๆอย่างรอบคอบ ทบทวนและย้อนคิดถึงการกระทำของตน (Johns, 2013) พร้อมทั้งตั้งตัสสินใจ และประเมินผลการ

ตัดสินใจนั้น โดยกระบวนการที่เป็นลักษณะการสนทนาภายในตนเอง ซึ่งต้องนึกถึงประสบการณ์ ความเชื่อ และการรับรู้ที่ผ่านมา (Taggart & Wilson, 2005) ทั้งนี้จะมีความรู้ที่เป็นพื้นฐานมาช่วย ในการพิจารณาเพื่อให้ได้ข้อสรุปที่เป็นไปได้ (Dewey, 1933) และสามารถแสดงผ่านการพูดและการเขียน เพื่อให้เกิดความเข้าใจและเรียนรู้จากประสบการณ์ นำไปสู่การพัฒนาตนเองและการ ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพขึ้น (Johns, 2013)

#### 4.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสะท้อนคิด

ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสะท้อนคิด แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ ตามที่ Gustafson and Winston (2002) ได้กล่าวไว้ มีดังนี้ 1) พื้นฐานการสะท้อนคิด ประกอบด้วย 1.1) ทักษะและประสบการณ์ต่อการสะท้อนคิด 1.2) ความรู้พื้นฐานที่ใช้ในการสะท้อนคิด 1.3) แรงจูงใจต่อการสะท้อนคิดเพื่อให้กิจกรรมการสะท้อนคิดสำเร็จ 1.4) การเตรียมจิตใจให้พร้อมต่อการสะท้อนคิด 1.5) ความรู้สึกมั่นใจในการสะท้อนคิด 2) ปัจจัยสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย 2.1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ส่งผลให้เกิดการสะท้อนคิด 2.2) สภาพแวดล้อมระหว่างบุคคลที่ส่งผลให้เกิดการสะท้อนคิด และ 3) ปัจจัยด้านงานการสะท้อนคิด ประกอบด้วย 3.1) ลักษณะคำถามเชิงกระตุ้น 3.2) รูปแบบที่ใช้ในการนำเสนอผลการสะท้อนคิด 3.3) คุณภาพของการให้ข้อมูลย้อนกลับภายหลังการสะท้อนคิด และ 3.4) ผลที่ตามมาจากการสะท้อนคิด

#### 4.3 การพัฒนากระบวนการสะท้อนคิด

จากรูปแบบวงจรการเรียนรู้ของ Kolb (1984) ที่เป็นการเสนอกระบวนการเรียนรู้แบบ ประสบการณ์ ซึ่งเป็นการเรียนรู้ของบุคคล มีการสะท้อนคิดเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญของ รูปแบบการเรียนรู้ โดยเสนอรูปแบบที่มีลักษณะเป็นวงจร ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนดังนี้ 1) ขั้น ประสบการณ์รูปธรรม ผู้เรียนจะต้องมีประสบการณ์ต่อสิ่งที่เรียนรู้ก่อนในลักษณะที่เป็นรูปธรรม โดยเข้าไปรับรู้ประสบการณ์โดยตรงและมีส่วนร่วม 2) ขั้นการสังเกตอย่างไตร่ตรอง ผู้เรียนต้อง เรียนรู้จากการสังเกตและการไตร่ตรอง ซึ่งเป็นการสะท้อนคิดจากประสบการณ์ที่ได้รับ โดย พิจารณาอย่างลึกซึ้ง 3) ขั้นการสร้างมโนทัศน์ ผู้เรียนมีความคิดรวบยอดที่เป็นนามธรรม จากนั้นจึง บูรณาการสิ่งที่สังเกตได้เข้ากับทฤษฎีหรือแนวคิดที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้เรียนได้นำแนวคิดใหม่ที่ได้มา เป็นแนวทางในการกระทำต่อไป และ 4) ขั้นการทดลองปฏิบัติจริง หลังจากสร้างแนวคิดแล้ว ผู้เรียนจะทดลองปฏิบัติตามแนวคิดและตรวจสอบ เพื่อตรวจสอบแนวคิดของตนเอง หลังจากนั้น จะนำไปสู่การบูรณาการประสบการณ์เดิมกับประสบการณ์ใหม่ นำไปสู่ประสบการณ์รูปธรรมอื่นๆ และเป็นวงจรต่อเนื่อง (Kolb, 1984; พิมพ์ชนก เนยพลับ, 2555)

#### 4.4 การเขียนบันทึกการสะท้อนคิด

การเขียนบันทึกการสะท้อนคิด เป็นการกระตุ้นการสะท้อนคิดและสามารถสะท้อนคิดได้อย่างเป็นรูปธรรม (Olson, 2009) ซึ่งการเขียนไม่ใช่เป็นเพียงการแสดงความรู้ที่มีอยู่ แต่เป็นการเขียนถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้และสิ่งที่ผู้เขียนสะท้อนคิดหรือแสดงความคิดอย่างลึกซึ้งในสิ่งที่ได้เรียนรู้ (Ho & Manaf, 2014) รูปแบบในการเขียนบันทึกสะท้อนคิด ประกอบด้วย 1) วันเดือนปีที่บันทึก 2) บรรยายถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น 3) การสะท้อนคิดของผู้เขียนหรือความคิดเห็นผู้เขียนที่มีต่อเหตุการณ์ และ 4) แนวทางแก้ไขหรือที่จะกระทำในอนาคต (Johns, 2013; Taggart & Wilson, 2005) การเขียนบันทึกการสะท้อนคิดช่วยให้ผู้เขียนตระหนักรู้ในตนเอง สามารถเขียนความรู้สึกของตน เข้าใจในกระบวนการคิดของตน และวิเคราะห์การปฏิบัติของตนได้ ผู้เขียนสามารถตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม เพื่อการวางแผนในการปฏิบัติงานในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมา การสะท้อนคิด เป็นปัจจัยที่สำคัญในการเขียนบันทึกการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ลงในสมุดจดบันทึก PDCA ของครูอาชีวศึกษา เนื่องจากครูอาชีวศึกษาต้องเข้าใจในกระบวนการคิดของตน ต้องวิเคราะห์การปฏิบัติของตน และสามารถสังเคราะห์ความรู้ความเข้าใจที่ได้รับจากกิจกรรมภายในโปรแกรม แสดงออกมาในรูปแบบการเขียนลงในสมุดจดบันทึก PDCA เพื่อเป็นแนวทางที่จะนำไปปฏิบัติจริงตามการปฏิบัติงานของตนเองในช่วงระยะเวลา 2 เดือน ต่อไป

#### 5. การกำกับตนเอง

ในช่วงระยะเวลา 2 เดือน ที่ครูอาชีวศึกษาต้องนำการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ในสมุดจดบันทึก PDCA ไปปฏิบัติจริงตามการปฏิบัติงานของตนเอง ครูอาชีวศึกษาต้องมีการกำกับตนเองเพื่อให้ตนเองมีพฤติกรรมที่สามารถทำตามเป้าหมายในสิ่งที่ตนเองจดบันทึกลงไปได้

##### 5.1 ความหมายของการกำกับตนเอง

การกำกับตนเอง (Self - Regulation) มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม (Social Cognitive Theory) เป็นวิธีหนึ่งที่ใช้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลไปสู่พฤติกรรมเป้าหมายที่ต้องการด้วยตนเอง ซึ่งการกำกับตนเอง หมายถึง กระบวนการที่บุคคลมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ กระบวนการคิด อารมณ์และแบบแผนพฤติกรรมของตนเอง (Bandura, 1986b) ทั้งนี้บุคคลจะตั้งเป้าหมาย คิดกลวิธีให้บรรลุเป้าหมาย และเป็นผู้ควบคุมกระบวนการนี้ (Zimmerman, 1989) เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองไปสู่พฤติกรรมเป้าหมายที่ต้องการ ช่วยให้ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วยตนเองอย่างเป็นระบบ (Schunk, 1991)

## 5.2 กระบวนการการกำกับตนเอง

กระบวนการการกำกับตนเอง ประกอบด้วยกระบวนการย่อย 3 กระบวนการ (Bandura, 1986b; Zimmerman, 1989) ดังนี้ 1) กระบวนการสังเกตตนเอง บุคคลต้องรู้ว่าตนเองกำลังทำอะไรและจะมีผลอย่างไร จึงเริ่มปรับเปลี่ยนพฤติกรรมโดยใช้ข้อมูลจากการสังเกตตนเองมาตั้งเป้าหมาย ติดตาม และประเมินผล กระบวนการสังเกตตนเองประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 องค์ประกอบคือ การตั้งเป้าหมาย และการเตือนตนเอง (Bandura, 1986b; Zimmerman, 1989; ดิเรก ชีระภุชธร, 2546) โดยมีรายละเอียดดังนี้ 1.1) การตั้งเป้าหมาย เป็นการกำหนดเกณฑ์ที่ตนเองต้องการจะเป็นหรือต้องการเปลี่ยนแปลง หลักการตั้งเป้าหมายควรมีลักษณะเฉพาะเจาะจง วัดได้ เป้าหมายมีลักษณะท้าทาย กระตุ้น และจูงใจบุคคลให้กระทำพฤติกรรมมากขึ้นเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย โดยเริ่มจากการตั้งเป้าหมายระยะสั้น เพราะสามารถเห็นผลได้ง่ายและเร็วกว่าเป้าหมายระยะยาว และเมื่อทำเป้าหมายระยะสั้นได้สำเร็จ บุคคลจะมีแรงจูงใจเพิ่มขึ้นในการพยายามทำเป้าหมายถัดไป (Bandura, 1986b; Schunk, 1990; Zimmerman, 1989) 1.2) การเตือนตนเอง เป็นการที่บุคคลสังเกตและบันทึกพฤติกรรมเป้าหมายด้วยตนเองเพื่อเตือนตัวเอง ช่วยให้คุณเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้ เพราะได้รับข้อมูลย้อนกลับจากการสังเกตและบันทึกพฤติกรรมตนเอง ทำให้รู้ว่าตนเองควรทำอะไรต่อไปเพื่อไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ (Bandura, 1986b; Zimmerman, 1989; สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2556) 2) กระบวนการตัดสินใจ เป็นการที่บุคคลตอบสนองในการนำข้อมูลจากการสังเกตตนเองไปเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อเป็นข้อมูลให้บุคคลตัดสินใจเองได้ว่าจะดำเนินการต่ออย่างไร (Bandura, 1986b; Zimmerman, 1989; ดิเรก ชีระภุชธร, 2546) และ 3) กระบวนการแสดงปฏิกิริยาต่อตนเอง เป็นการที่บุคคลแสดงปฏิกิริยาตอบสนองต่อตนเองเมื่อทำพฤติกรรมตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ การแสดงปฏิกิริยาต่อตนเองนั้น อาจใช้สิ่งจูงใจภายนอกหรือสิ่งจูงใจภายในก็ได้ (Bandura, 1986b; Zimmerman, 1989)

## 5.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำกับตนเอง

Bandura (1991) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำกับตนเอง มีดังนี้ 1) ประโยชน์ส่วนตัว ถ้าบุคคลมีพฤติกรรมการกำกับตนเอง แล้วเกิดประโยชน์ต่อตนเอง จะทำให้บุคคลมีการกำกับตนเองอย่างต่อเนื่อง 2) รางวัลทางสังคม เมื่อได้รางวัลจากสังคม จะช่วยให้กระบวนการกำกับตนเองของบุคคลยังคงอยู่ได้ 3) การสนับสนุนจากตัวแบบ ถ้าบุคคลอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีมาตรฐานในการกำกับตนเอง สภาพแวดล้อมนั้นจะช่วยเป็นตัวแบบที่สนับสนุนพฤติกรรมของบุคคล 4) ปฏิกริยาทางลบจากผู้อื่น บุคคลที่พัฒนามาตรฐานการกำกับตนเองแล้ว หากภายหลังให้รางวัลตนเองต่อพฤติกรรมที่ต่ำกว่ามาตรฐาน บุคคลจะได้รับปฏิกริยาทางลบจากสังคม ซึ่งส่งผลให้บุคคลกลับมาใช้มาตรฐานเดิมอีก 5) การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อม บุคคลที่อยู่ใน

สภาพแวดล้อม ซึ่งอดีตส่งเสริมการกำกับตนเองด้วยมาตรฐานระดับหนึ่ง ก็จะมีโอกาสกำกับตนเองตามมาตรฐานนั้นอีก ซึ่งบุคคลเช่นนี้มีแนวโน้มหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่จะทำให้ตนเองลดมาตรฐานลงไป และ 6) การลงโทษตนเอง เป็นหนทางช่วยให้บุคคลลดความไม่สบายใจจากการกระทำผิดมาตรฐานของตนได้ และในหลายๆกรณี เป็นการลดปฏิบัติการทางลบจากผู้อื่นได้ แทนที่จะถูกบุคคลเหล่านั้นลงโทษเอาโดยตรง คนส่วนมากจะมีความรู้สึกว่าการลงโทษตนเองมีความไม่พอใจน้อยกว่าถูกลงโทษจากผู้อื่น

จากที่กล่าวมา การกำกับตนเอง มีอิทธิพลอย่างมากต่อพฤติกรรมกรรมการนำการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ในสมุดจดบันทึก PDCA ของตน ไปปฏิบัติจริงตามการปฏิบัติงานของตนเอง ในช่วงระยะเวลา 2 เดือน เพื่อให้ครูอาชีวศึกษาได้กระทำพฤติกรรมตามแบบแผนที่ต้นตั้งเป้าหมายเอาไว้ให้สำเร็จ นำไปสู่พฤติกรรมเป้าหมายที่ต้องการ นั่นก็คือผลการปฏิบัติงานของตน

## 6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA กับผลการปฏิบัติงาน และการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มกับผลการปฏิบัติงาน

### 6.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA กับผลการปฏิบัติงาน

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA กับผลการปฏิบัติงาน พบว่า สุภาวดี เหลียวเจริญ (2548) ได้ศึกษาการพัฒนาการปฏิบัติงานตามแผนงานวิชาการโดยใช้วงจรเดมมิง ด้วยการนิเทศแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพของครูฝ่ายวิชาการโรงเรียนอัสสัมชัญกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูฝ่ายวิชาการมีความสามารถในการปฏิบัติงานตามแผนงานวิชาการโดยใช้วงจรเดมมิงทุกขั้นตอนอยู่ในระดับดี และความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามแผนงานวิชาการโดยใช้วงจรเดมมิง ของครูฝ่ายวิชาการ ก่อนและหลังการนิเทศแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพแตกต่างกัน โดยหลังการนิเทศสูงกว่าก่อนการนิเทศ และการศึกษาของ ปริญญา กวดวงศา (2550) ได้ศึกษาผลการใช้กระบวนการ PDCA ที่มีต่องานสุขาภิบาลอาหารในแผงลอยจำหน่ายอาหาร ตำบลนาหว้า อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม โดยประยุกต์ใช้กระบวนการคุณภาพ PDCA ของเดมมิงมาใช้ในกิจกรรมทุกขั้นตอน แล้วเก็บข้อมูลเปรียบเทียบก่อนและหลังทดลอง พบว่า กระบวนการคุณภาพ PDCA ของเดมมิงในการดำเนินงานสุขาภิบาลอาหารในแผงลอยจำหน่ายอาหาร ซึ่งส่งผลทำให้ผู้ประกอบการจำหน่ายอาหาร มีความรู้และการปฏิบัติหลังทดลองเพิ่มขึ้นจากก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ตลอดจนมาตรฐานสุขาภิบาลอาหารในแผงลอยจำหน่ายอาหารหลังการทดลองอยู่ในระดับสูงขึ้น โดยสรุปการใช้กระบวนการคุณภาพ PDCA ของเดมมิง ทำให้ผู้ประกอบการ

จำหน่ายอาหารมีการเปลี่ยนแปลงความรู้ การปฏิบัติด้านสุขาภิบาลอาหารในแผงลอยจำหน่ายอาหารดีขึ้น การศึกษาของ แก้วใจ แสนโสม (2551) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาศูนย์เด็กเล็กนอกระบบบ้านหนองนกเขียนโดยการใช่วงจรคุณภาพเดมมิ่งและการวางแผนแบบมีส่วนร่วม พบว่า หลังการทดลอง กลุ่มตัวอย่างมีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็กเล็กโดยรวมและเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน ในระดับมากที่สุด และเพิ่มขึ้นจากก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีผลการดำเนินงานศูนย์เด็กเล็กตามเกณฑ์มาตรฐานศูนย์เด็กเล็กนอกระบบ อยู่ในระดับดี การพัฒนาศูนย์เด็กเล็กโดยการประยุกต์ใช่วงจรคุณภาพของเดมมิ่ง (PDCA) มีประสิทธิผล ทำให้บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาศูนย์เด็กเล็กมีส่วนร่วมในการพัฒนาตามวงจรเพิ่มขึ้น และมีผลทำให้การดำเนินงานของศูนย์เด็กเล็กมีคุณภาพอยู่ในระดับดี ผ่านเกณฑ์มาตรฐานศูนย์เด็กเล็กนอกระบบ การศึกษาของ พรสวรรค์ ศิริวัฒน์ (2552) เป็นการศึกษาการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการคิดโดยใช้หลักการบริหารวงจร PDCA โรงเรียนบ้านโชกนาสาม อำเภอปราสาท สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์เขต 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการคิดโดยใช้หลักการบริหารวงจร PDCA ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านการเขียนแผนการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการคิด และด้านการนำแผนการเรียนรู้ไปใช้ หลังการพัฒนาครูโดยใช้หลักการบริหารวงจร PDCA มีความสามารถในด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการคิดสูงกว่าก่อนพัฒนา นอกจากนี้ สุไรยา จินารง (2554) ได้ศึกษาเกี่ยวกับทักษะการบริหารกับการปฏิบัติงานวิชาการตามกระบวนการ PDCA ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานกับการปฏิบัติงานวิชาการตามกระบวนการ PDCA ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลา อยู่ในระดับค่อนข้างสูงถึงสูง นอกจากนี้ก็ยังมีงานวิจัยอีกหลายเรื่องพบว่า การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน (แก้วใจ แสนโสม, 2551; ปริญญา กวดวงค์ษา, 2550; พรสวรรค์ ศิริวัฒน์, 2552; สุไรยา จินารง, 2554; สุภาวดี เหลียวเจริญ, 2548)

จากการทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงนำหลักการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ในด้านการวางแผนปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานตามแผน การตรวจสอบ และการดำเนินการให้เหมาะสม มาเป็นแนวคิดหลักของการสร้างกิจกรรมในโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์สำคัญของการวิจัยนี้

## 6.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มกับผลการปฏิบัติงาน

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของกลุ่ม อาทิเช่น การศึกษาของ Katz-Navon and Erez (2005) ได้ศึกษาการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มกับการรับรู้ความสามารถของตนเองที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมภายใต้สถานการณ์ในการฟังพาดการทำงานระหว่างกัน พบว่า การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มมีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานเป็นทีม โดยเฉพาะอย่างยิ่งภายใต้สถานการณ์ในการฟังพาดการทำงานระหว่างกันในทีมสูง และต้องการการประสานงานภายในทีม ในทางตรงกันข้ามการรับรู้ความสามารถของตนเองจะเป็นแนวคิดที่สามารถอธิบายถึงประสิทธิภาพด้านงานของแต่ละบุคคลภายใต้สถานการณ์ในการฟังพาดการทำงานระหว่างกันที่ต่ำ และ Klassen and Krawchuk (2009) ได้ศึกษาความเชื่อในแรงจูงใจโดยรวมของการทำงานเป็นกลุ่มในวัยรุ่นตอนต้น พบว่า กลุ่มที่มีการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มและความสามัคคีสูงมีคะแนนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงกว่ากลุ่มที่มีการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มและความสามัคคีต่ำ

นอกจากนี้ยังมีการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มครู อาทิเช่น การศึกษาของ Ross and Gray (2006) ได้ศึกษาอิทธิพลของความเชื่อประสิทธิภาพพร้อมกลุ่มเมื่อทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันของครู พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อความเชื่อประสิทธิภาพพร้อมกลุ่มครูในโรงเรียนโดยมีอิทธิพลทางตรงและอ้อมต่อความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในด้านพันธกิจของโรงเรียน โดยตัวแปรความเชื่อประสิทธิภาพพร้อมกลุ่มเพียงตัวเดียวสามารถทำนายความผูกพันของครูที่มีต่อการร่วมมือทางสังคม การศึกษาของ Göker (2012) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มครู ความเครียดในการปฏิบัติงานของครู และความพึงพอใจในงานของครู พบว่า การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มครูส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของครู และพิเชษฐพุ่มแจ้ง (2555) ได้ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความเครียดในการปฏิบัติงานของครูและการรับรู้ความสามารถของครูที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครู พบว่า การรับรู้ความสามารถของครูสามารถลดผลกระทบด้านลบของความเครียดในการปฏิบัติงานของครูและช่วยทำให้ความพึงพอใจในงานของครูสูงขึ้น

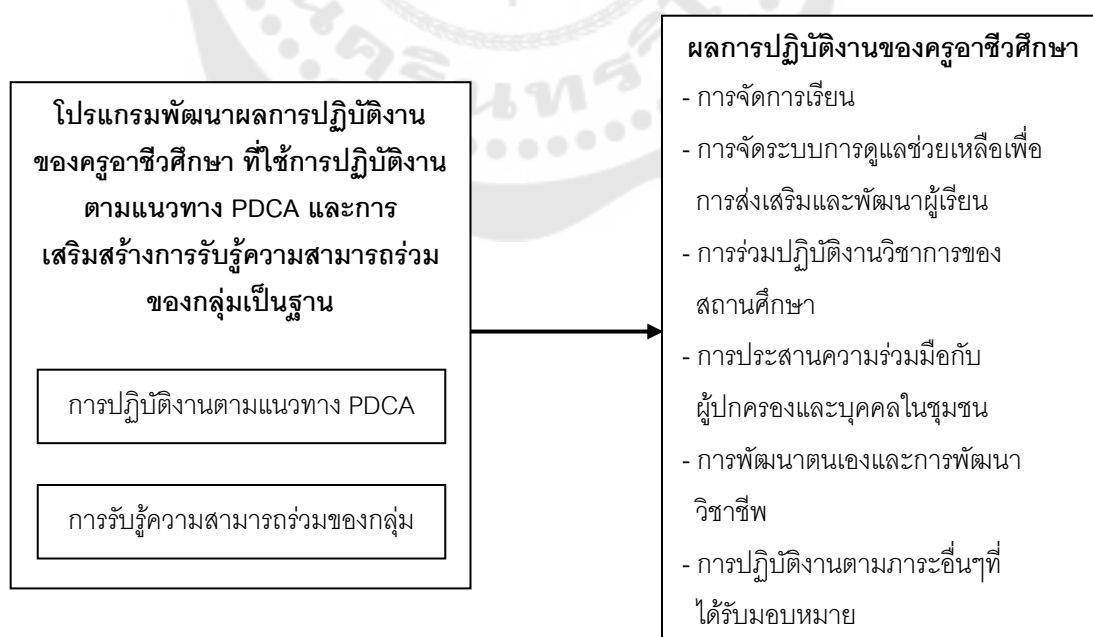
จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มกับผลการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของกลุ่ม ซึ่งก็น่าจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคลได้ด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ การ



รับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มยังมีผลต่อการเรียนของผู้เรียนที่ดีขึ้น มีผลต่อความผูกพันในองค์กร และความพึงพอใจในงาน และยังลดผลกระทบด้านลบของความเครียดในการปฏิบัติงานได้ การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดและทฤษฎีการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มในด้านของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม 4 ปัจจัย คือ ความสำเร็จจากการกระทำ การได้เห็นประสบการณ์ของผู้อื่น การใช้คำพูดชักจูง และสภาวะทางร่างกายและอารมณ์ มาเป็นแนวคิดของการสร้างกิจกรรมในโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน ที่จะพัฒนาขึ้นในการวิจัยนี้ด้วย

## 7. กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยนำทฤษฎีการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม มาเป็นฐานแนวคิดสำหรับการออกแบบโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน ตามกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Study) โดยมุ่งศึกษาประสิทธิผลของการทำกิจกรรมในโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน แสดงดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 กรอบแนวคิดการวิจัย

## 8. สมมติฐานการวิจัย

### สมมติฐานข้อที่ 1

ระยะหลังการทดลอง และหลังการทดลอง 2 เดือน กลุ่มทดลองที่ได้รับโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐานมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา สูงกว่ากลุ่มควบคุมที่ไม่ได้รับโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน

### สมมติฐานข้อที่ 2

ระยะหลังทดลอง และหลังการทดลอง 2 เดือน กลุ่มทดลองที่ได้รับโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐานมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา สูงกว่าก่อนการทดลอง

### สมมติฐานข้อที่ 3

ระยะหลังการทดลอง และหลังการทดลอง 2 เดือน กลุ่มทดลองที่ได้รับโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐานมีค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษา สูงกว่ากลุ่มควบคุมที่ไม่ได้รับโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน

### สมมติฐานข้อที่ 4

ระยะหลังทดลอง และหลังการทดลอง 2 เดือน กลุ่มทดลองที่ได้รับโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐานมีค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษา สูงกว่าก่อนการทดลอง

### บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องประสิทธิผลของโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน และ 2) ศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน โดยแบ่งการวิจัยเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน และระยะที่ 2 การศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน ดังนี้

**การวิจัยระยะที่ 1 การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน**

การวิจัยระยะที่ 1 เป็นการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน ผู้วิจัยพัฒนาโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐานที่จะใช้พัฒนาผลการปฏิบัติงาน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ด้านการร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา ด้านการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน ด้านการพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ และด้านการปฏิบัติงานตามภาระอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย โดยกิจกรรมของโปรแกรมจะอยู่บนพื้นฐานของแนวคิดการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และแนวคิดการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา การวิจัยนี้ได้ทำการศึกษาแนวคิดการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ซึ่งเป็นแนวคิดของ ดร.วิลเลียม เอ็ดเวิร์ดส์ เดมมิง (Dr. William Edwards Deming) และแนวคิดการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม ซึ่งเป็นแนวคิดของ อัลเบิร์ต แบนดูรา (Albert Bandura) เพื่อนำมาเป็นแนวคิดพื้นฐานในการสร้างกิจกรรม และพัฒนาโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน

2. พัฒนาโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน

3. ตรวจสอบคุณภาพของโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของเนื้อหาสาระและการใช้ภาษา และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาก่อนให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่านตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมในประเด็นต่างๆ ได้แก่ ความสอดคล้องของความเป็นมาและความสำคัญของโปรแกรมกับวัตถุประสงค์ของโปรแกรม ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ของโปรแกรมกับกรอบแนวคิดของโปรแกรม ความสอดคล้องของกรอบแนวคิดของโปรแกรมกับกิจกรรมในโปรแกรม ความครอบคลุมของเนื้อหาสาระในโปรแกรม กิจกรรมทั้ง 7 กิจกรรมในโปรแกรม เนื้อหาสาระของใบงาน เนื้อหาสาระของใบกิจกรรม เนื้อหาสาระของสมุดบันทึก PDCA เนื้อหาสาระของแบบบันทึกผลลัพธ์การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และเนื้อหาสาระของใบความรู้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วยอาจารย์ผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ จำนวน 1 ท่าน อาจารย์ผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญด้านพฤติกรรมศาสตร์ จำนวน 1 ท่าน และอาจารย์ผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญด้านการศึกษาอาชีวศึกษาจำนวน 1 ท่าน รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิแสดงไว้ใน ภาคผนวก ก.

4. พิจารณาข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และปรับปรุงโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการ

รับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐานไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทพิจารณาอีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้

5. นำโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐานไปทดลองใช้ (try out) กับครูอาชีวศึกษาจำนวน 30 คน ซึ่งเป็นกลุ่มครูอาชีวศึกษาที่มีคุณลักษณะคล้ายกับตัวอย่างที่จะใช้ในการวิจัย เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมเกี่ยวกับลำดับขั้นตอน ระยะเวลา เนื้อหา ตลอดจนหาข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นระหว่างการทดลอง

6. ปรับปรุงโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐานก่อนนำไปใช้จริง

### **การวิจัยระยะที่ 2 การศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน**

การวิจัยระยะที่ 2 เป็นการศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

#### **1. การกำหนดประชากรและตัวอย่างวิจัย**

ประชากร ได้แก่ ครูอาชีวศึกษาที่ทำหน้าที่สอนในสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 7,284 คน (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและกำลังคนอาชีวศึกษา, 2561)

ตัวอย่างวิจัย ได้แก่ ครูอาชีวศึกษาที่ทำหน้าที่สอนจากสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาแห่งหนึ่งในจังหวัดภาคกลาง ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ คือ 1) เป็นครูผู้ทำหน้าที่สอนในวิทยาลัยแห่งนี้ 2) มีความสมัครใจและได้รับการยินยอมจากผู้อำนวยการวิทยาลัยแห่งนี้ และ 3) ไม่เคยได้รับโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงาน โดยครูอาชีวศึกษาทุกคนที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ข้างต้นจะตอบแบบวัดผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาแล้วผู้วิจัยคัดเลือกครูที่ได้คะแนนตั้งแต่ 25 เปอร์เซนต์ไทล์ลงมา (ผ่องพรรณ ทรัพย์มงคล & สุภาพ ฉัตรภรณ์, 2553) จำนวน 30 คน ก่อนจับคู่ครูอาชีวศึกษา (Matching subject) 15 คู่ ตามระดับคะแนนแล้วใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) เพื่อสุ่มครูแต่ละคู่เข้ากลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมจึงได้สมาชิกกลุ่มทดลอง 15 คน และกลุ่มควบคุม 15 คน

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา และโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน ที่พัฒนาขึ้นในการวิจัยระยะที่ 1 รายละเอียด ดังนี้

### 2.1 แบบสอบถามผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ประกอบด้วยคำถาม 5 ข้อ เป็นการสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สังกัดแผนกวิชา และระยะเวลาปฏิบัติงาน (งานปัจจุบัน)

ตอนที่ 2 แบบวัดผลการปฏิบัติงานแบ่งเป็น 2 ส่วน

1) แบบวัดผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามองค์ประกอบของแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูด้านการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษานำมาใช้กับสถานศึกษาอาชีวศึกษารัฐบาล ซึ่งแบ่งเป็น 6 ด้าน คือ การจัดการเรียนรู้ การจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน การร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน การพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ และการปฏิบัติงานตามภาระอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย มาตรฐานวัดมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ ปฏิบัติในระดับมากที่สุด ปฏิบัติในระดับมาก ปฏิบัติในระดับปานกลาง ปฏิบัติในระดับน้อย และไม่เคยปฏิบัติเลย มาตรฐานวัดประกอบด้วยข้อคำถามด้านบวกและด้านลบ รวมทั้งสิ้น 42 ข้อ (ด้านละ 7 ข้อ) ตัวอย่างดังตาราง 1

2) แบบวัดการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษา ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบวัดการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา โดยปรับแก้คำว่า “ฉัน” เป็น “ครูในแผนกวิชาของฉัน” แบบวัดนี้วัดการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครู 6 ด้านเช่นเดียวกับแบบวัดการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา แบบวัดมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ ปฏิบัติในระดับมากที่สุด ปฏิบัติในระดับมาก ปฏิบัติในระดับปานกลาง ปฏิบัติในระดับน้อย และไม่เคยปฏิบัติเลย มาตรฐานวัดประกอบด้วยข้อคำถามด้านบวกและด้านลบ รวมทั้งสิ้น 42 ข้อ (ด้านละ 7 ข้อ) ตัวอย่างดังตาราง 2

## เกณฑ์การให้คะแนน

## ข้อคำถามด้านบวก

ปฏิบัติในระดับมากที่สุด	เท่ากับ 5 คะแนน
ปฏิบัติในระดับมาก	เท่ากับ 4 คะแนน
ปฏิบัติในระดับปานกลาง	เท่ากับ 3 คะแนน
ปฏิบัติในระดับน้อย	เท่ากับ 2 คะแนน
ไม่เคยปฏิบัติเลย	เท่ากับ 1 คะแนน

## ข้อคำถามด้านลบ

ปฏิบัติในระดับมากที่สุด	เท่ากับ 1 คะแนน
ปฏิบัติในระดับมาก	เท่ากับ 2 คะแนน
ปฏิบัติในระดับปานกลาง	เท่ากับ 3 คะแนน
ปฏิบัติในระดับน้อย	เท่ากับ 4 คะแนน
ไม่เคยปฏิบัติเลย	เท่ากับ 5 คะแนน

ตาราง 1 ตัวอย่างข้อคำถามจากแบบวัดผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา

ข้อคำถาม	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เคยปฏิบัติเลย
<b>การจัดการเรียนรู้</b>					
1. ฉันปรับปรุงแผนการเรียนรู้ของฉันให้ทันสมัย	5	4	3	2	1
<b>การจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน</b>					
1. ฉันคอยสังเกต ตักเตือน และอบรมนักเรียนที่มีพฤติกรรมไม่ถูกต้อง	5	4	3	2	1
<b>การร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา</b>					
1. ฉันสร้างนวัตกรรมการศึกษาที่เป็นประโยชน์กับการจัดการเรียนการสอน	5	4	3	2	1
<b>การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน</b>					
1. ฉันสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลในชุมชนโดยรอบวิทยาลัย	5	4	3	2	1
<b>การพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ</b>					
1. ฉันแสวงหากิจกรรมการอบรมที่เป็นประโยชน์กับฉัน	5	4	3	2	1

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เคยปฏิบัติเลย
<b>การปฏิบัติงานตามภาระอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย</b>					
1. ฉันเตรียมตัวอย่างดีที่จะพูดคุยและอบรมนักเรียนในคาบกิจกรรมโฮมรูม	5	4	3	2	1

ตาราง 2 ตัวอย่างข้อความคำถามจากแบบวัดการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษา

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เคยปฏิบัติเลย
<b>การจัดการเรียนรู้</b>					
1. ครูในแผนกวิชาของฉันปรับปรุงแผนการเรียนรู้ของฉันให้ทันสมัย	5	4	3	2	1
<b>การจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน</b>					
1. ครูในแผนกวิชาของฉันคอยสังเกต ตักเตือน และอบรมนักเรียนที่มีพฤติกรรมไม่ถูกต้อง	5	4	3	2	1
<b>การร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา</b>					
1. ครูในแผนกวิชาของฉันสร้างนวัตกรรมการศึกษาที่เป็นประโยชน์กับการจัดการเรียนการสอน	5	4	3	2	1
<b>การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน</b>					
1. ครูในแผนกวิชาของฉันสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลในชุมชนโดยรอบวิทยาลัย	5	4	3	2	1
<b>การพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ</b>					
1. ครูในแผนกวิชาของฉันแสวงหากิจกรรมการอบรมที่เป็นประโยชน์กับฉัน	5	4	3	2	1
<b>การปฏิบัติงานตามภาระอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย</b>					
1. ครูในแผนกวิชาของฉันเตรียมตัวอย่างดีที่จะพูดคุยและอบรมนักเรียน ในคาบกิจกรรมโฮมรูม	5	4	3	2	1



### ผู้วิจัยพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดดังนี้

1. ศึกษาแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูด้านการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษานำมาใช้กับสถานศึกษาอาชีวศึกษารัฐบาล และเอกสารอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ (operational definition) ของผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาทั้ง 6 ด้านแล้วสร้างข้อคำถามตามนิยามเชิงปฏิบัติการ โดยแบบวัดผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ประกอบด้วยข้อคำถาม 42 ข้อ ส่วนแบบวัดการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษาจะเป็นเนื้อหาเดียวกับแบบวัดผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา แต่จะเปลี่ยนข้อคำถามให้เป็นคำว่า “ครูในแผนกวิชาของฉัน” แทน “ฉัน”

2. นำแบบวัดผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา และแบบวัดการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษาไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทตรวจสอบความครอบคลุมโครงสร้างเนื้อหา ความถูกต้องเหมาะสม และความชัดเจนของภาษาที่ใช้ แล้วปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

3. นำแบบวัดผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา และแบบวัดการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษาไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และความเข้าใจในภาษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วยอาจารย์ผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ จำนวน 1 ท่าน อาจารย์ผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญ ด้านพฤติกรรมศาสตร์ จำนวน 1 ท่าน และอาจารย์ผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญ ด้านการศึกษาอาชีวศึกษาจำนวน 1 ท่าน รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิแสดงไว้ใน ภาคผนวก ก.

4. คำนวณค่าดัชนี IOC (Item Objective Congruence) จากผลประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ซึ่งประเมินข้อคำถามในแบบวัดตามเกณฑ์การให้คะแนน คือ คะแนน +1 คือ ข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ คะแนน 0 คือ ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ และคะแนน -1 คือ ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาตัดสินว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการหรือจุดมุ่งหมายของการวัด เมื่อค่าดัชนี IOC มากกว่า .5 (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2552) ซึ่งผลการคำนวณค่าดัชนี IOC พบว่าข้อคำถามของแบบวัดผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา และแบบวัดการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษาผ่านเกณฑ์ทุกข้อ ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC แสดงไว้ในตารางที่ 3 และ 4

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC ของแบบวัดผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา

ข้อคำถาม	ค่าดัชนี IOC
<b>การจัดการเรียนรู้</b>	
1. ปรับปรุงแผนการเรียนรู้ของฉันให้ทันสมัย	1.00
2. จัดการเรียนการสอนตรงตามแผนการเรียนรู้	1.00
3. จัดทำสื่อการเรียนการสอนที่เป็นประโยชน์กับนักเรียน	1.00
4. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ	1.00
5. วัดและประเมินผลการเรียนของนักเรียนตามความคิดของฉัน	1.00
6. วัดและประเมินผลการเรียนของนักเรียนตามจุดประสงค์การเรียนรู้	1.00
7. จัดการเรียนการสอนให้นักเรียนได้รับการพัฒนาตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด	1.00
<b>การจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน</b>	
8. ค้นคว้าสังเกต ตักเตือน และอบรมนักเรียนที่มีพฤติกรรมไม่ถูกต้อง	1.00
9. พยายามสอดแทรกเนื้อหาด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการจัดการเรียนการสอน	1.00
10. อธิบายเนื้อหาการสอนอย่างละเอียด เมื่อมีนักเรียนสอบถามเนื้อหานั้น	1.00
11. นำนักเรียนที่มีผลการเรียนไม่ดีในวิชาของฉันมาสอนเสริมนอกเวลาเรียนปกติ	1.00
12. ถ่ายทอดความรู้กับนักเรียนที่ตั้งใจเรียนในวิชาของฉันเท่านั้น	0.66
13. ปฏิบัติตัวเป็นครูที่ดี เพื่อเป็นแบบอย่างให้นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์	1.00
14. แนะนำวิธีการจัดสรรเวลาเรียน เพื่อให้นักเรียนพัฒนาผลการเรียนของตน	1.00
<b>การร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา</b>	
15. นำข้อมูลวิชาการต่างๆของวิทยาลัย ไปเผยแพร่ผ่านเทคโนโลยีสังคมออนไลน์ต่างๆ เช่น Facebook YouTube Twitter Blog Line และอื่นๆ	1.00
16. สร้างนวัตกรรมการศึกษาที่เป็นประโยชน์กับการจัดการเรียนการสอน	1.00
17. มีส่วนร่วมในการจัดแหล่งเรียนรู้ในวิทยาลัยให้กับนักเรียน	1.00
18. กระตุ้นและปลุกฝังให้นักเรียนเห็นความสำคัญในเรื่องภูมิปัญญาท้องถิ่น	1.00
19. ไม่ร่วมจัดแหล่งเรียนรู้ในวิทยาลัยให้กับนักเรียน	1.00
20. ช่วยประชาสัมพันธ์หลักสูตรของวิทยาลัย ให้บุคคลภายนอกได้รับทราบ	1.00
21. ใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เป็นประโยชน์กับการจัดการเรียนการสอน	1.00
<b>การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน</b>	
22. สร้างความสัมพันธ์ที่ดี เมื่อต้องติดต่อประสานงานกับผู้ปกครองของนักเรียน	1.00
23. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลในชุมชนโดยรอบวิทยาลัย	1.00
24. รับฟังความคิดเห็นผู้ปกครองของนักเรียนและบุคคลในชุมชนเสมอ	1.00

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อคำถาม	ค่าดัชนี IOC
25. ค้นปฏิบัติงานร่วมกับผู้ปกครองของนักเรียน ในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อนักเรียน	1.00
26. ค้นหลีกเลี่ยงในการเกี่ยวข้องกับบุคคลในชุมชนโดยรอบวิทยาลัย	1.00
27. ค้นปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลในชุมชนโดยรอบวิทยาลัย ในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อนักเรียน	1.00
28. ค้นและบุคคลในชุมชน ร่วมมือช่วยกันพัฒนาชุมชนโดยรอบวิทยาลัย	1.00
<b>การพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ</b>	
29. ค้นแสวงหากิจกรรมการอบรมที่เป็นประโยชน์กับฉัน	1.00
30. ค้นเข้าร่วมกิจกรรมการอบรมที่เป็นประโยชน์กับฉัน	1.00
31. ค้นเข้าร่วมโครงการพัฒนาวิชาชีพต่างๆที่ทางวิทยาลัยจัดขึ้น	1.00
32. ค้นเข้าร่วมกิจกรรมการอบรมพัฒนาทักษะการสอนต่างๆที่จำเป็นกับฉัน	1.00
33. ค้นหลีกเลี่ยงที่จะเข้าร่วมกิจกรรมการอบรมต่างๆ แม้ว่ากิจกรรมนั้นจะมีประโยชน์สำหรับฉันก็ตาม	0.66
34. ค้นนำความรู้ที่ได้จากแหล่งเรียนรู้ทางอินเทอร์เน็ตมาพัฒนาตนเอง	1.00
35. ค้นพัฒนาทักษะที่จำเป็นในวิชาชีพของตนเองเสมอ	1.00
<b>การปฏิบัติงานตามภาระอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย</b>	
36. ค้นเตรียมตัวอย่างดีที่จะพูดคุยและอบรมนักเรียน ในคาบกิจกรรมโฮมรูม	0.66
37. ค้นตั้งใจและปฏิบัติหน้าที่อย่างดี ในการยืนเวรหน้าประตูวิทยาลัยทั้งเวลาเข้าเรียนและเวลาเลิกเรียน	1.00
38. ค้นตั้งใจและปฏิบัติหน้าที่อย่างดี ในการดูแลการเข้าแถวตอนเช้าของนักเรียน	1.00
39. ค้นตั้งใจและปฏิบัติหน้าที่อย่างดี ในการอยู่เวรของวิทยาลัยในวันเสาร์หรือวันอาทิตย์	1.00
40. ค้นหลีกเลี่ยงหรือไม่ดำเนินกิจกรรมการเยี่ยมบ้านนักเรียน	1.00
41. ค้นตั้งใจและปฏิบัติหน้าที่อย่างดี ในการจัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารีให้กับนักเรียน	1.00
42. ค้นประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ เช่น ฝ่ายปกครอง ในกรณีที่นักเรียนเกิดปัญหา	1.00

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC ของแบบวัดการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษา

ข้อคำถาม	ค่าดัชนี IOC
<b>การจัดการเรียนรู้</b>	
1. ครูในแผนกวิชาของฉันปรับปรุงแผนการเรียนรู้ของฉันให้ทันสมัย	1.00
2. ครูในแผนกวิชาของฉันจัดการเรียนการสอนตรงตามแผนการเรียนรู้	1.00

ตาราง 4 (ต่อ)

	ข้อความ	ค่าดัชนี IOC
3.	ครูในแผนกวิชาของฉันจัดทำสื่อการเรียนการสอนที่เป็นประโยชน์กับนักเรียน	1.00
4.	ครูในแผนกวิชาของฉันพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ	1.00
5.	ครูในแผนกวิชาของฉันวัดและประเมินผลการเรียนของนักเรียนตามความคิดของตนเอง	1.00
6.	ครูในแผนกวิชาของฉันวัดและประเมินผลการเรียนของนักเรียนตามจุดประสงค์การเรียนรู้	1.00
7.	ครูในแผนกวิชาของฉันจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนได้รับการพัฒนาตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด	1.00
<b>การจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน</b>		
8.	ครูในแผนกวิชาของฉันคอยสังเกต ตักเตือน และอบรมนักเรียนที่มีพฤติกรรมไม่ถูกต้อง	1.00
9.	ครูในแผนกวิชาของฉันพยายามสอดแทรกเนื้อหาด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ในการจัดการเรียนการสอน	1.00
10.	ครูในแผนกวิชาของฉันอธิบายเนื้อหาการสอนอย่างละเอียด เมื่อมีนักเรียนสอบถามเนื้อหา	1.00
11.	ครูในแผนกวิชาของฉันนำนักเรียนที่มีผลการเรียนไม่ดีในวิชาของตน มาสอนเสริมนอกเวลาเรียนปกติ	1.00
12.	ครูในแผนกวิชาของฉันถ่ายทอดความรู้กับนักเรียนที่ตั้งใจเรียนในวิชาของตนเท่านั้น	0.66
13.	ครูในแผนกวิชาของฉันปฏิบัติตัวเป็นครูที่ดี เพื่อเป็นแบบอย่างให้นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์	1.00
14.	ครูในแผนกวิชาของฉันแนะนำวิธีการจัดสรรเวลาเรียน เพื่อให้นักเรียนพัฒนาผลการเรียนของตน	1.00
<b>การร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา</b>		
15.	ครูในแผนกวิชาของฉันนำข้อมูลวิชาการต่างๆของวิทยาลัย ไปเผยแพร่ผ่านเทคโนโลยีสื่อสังคมออนไลน์ต่างๆ เช่น Facebook YouTube Twitter Blog Line และอื่นๆ	1.00
16.	ครูในแผนกวิชาของฉันสร้างนวัตกรรมการศึกษาที่เป็นประโยชน์กับการจัดการเรียนการสอน	1.00
17.	ครูในแผนกวิชาของฉันมีส่วนร่วมในการจัดแหล่งเรียนรู้ในวิทยาลัยให้กับนักเรียน	1.00
18.	ครูในแผนกวิชาของฉันกระตุ้นและปลุกฝังให้นักเรียนเห็นความสำคัญในเรื่องภูมิปัญญาท้องถิ่น	1.00
19.	ครูในแผนกวิชาของฉันไม่ร่วมจัดแหล่งเรียนรู้ในวิทยาลัยให้กับนักเรียน	1.00

ตาราง 4 (ต่อ)

	ข้อคำถาม	ค่าดัชนี IOC
20.	ครูในแผนกวิชาของฉันช่วยประชาสัมพันธ์หลักสูตรของวิทยาลัย ให้บุคคลภายนอกได้รับทราบ	1.00
21.	ครูในแผนกวิชาของฉันใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เป็นประโยชน์กับการจัดการเรียนการสอน	1.00
<b>การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน</b>		
22.	ครูในแผนกวิชาของฉันสร้างความสัมพันธ์ที่ดี เมื่อต้องติดต่อประสานงานกับผู้ปกครองของนักเรียน	1.00
23.	ครูในแผนกวิชาของฉันสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลในชุมชนโดยรอบวิทยาลัย	1.00
24.	ครูในแผนกวิชาของฉันรับฟังความคิดเห็นผู้ปกครองของนักเรียนและบุคคลในชุมชนเสมอ	1.00
25.	ครูในแผนกวิชาของฉันปฏิบัติงานร่วมกับผู้ปกครองของนักเรียน ในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อนักเรียน	1.00
26.	ครูในแผนกวิชาของฉันหลีกเลี่ยงในการเกี่ยวข้องกับบุคคลในชุมชนโดยรอบวิทยาลัย	1.00
27.	ครูในแผนกวิชาของฉันปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลในชุมชนโดยรอบวิทยาลัย ในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อนักเรียน	1.00
28.	ครูในแผนกวิชาของฉันและบุคคลในชุมชน ร่วมมือช่วยกันพัฒนาชุมชนโดยรอบวิทยาลัย	1.00
<b>การพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ</b>		
29.	ครูในแผนกวิชาของฉันแสวงหากิจกรรมการอบรมที่เป็นประโยชน์กับตนเอง	1.00
30.	ครูในแผนกวิชาของฉันเข้าร่วมกิจกรรมการอบรมที่เป็นประโยชน์กับตนเอง	1.00
31.	ครูในแผนกวิชาของฉันเข้าร่วมโครงการพัฒนาวิชาชีพต่างๆที่ทางวิทยาลัยจัดขึ้น	1.00
32.	ครูในแผนกวิชาของฉันเข้าร่วมกิจกรรมการอบรมพัฒนาทักษะการสอนต่างๆที่จำเป็นกับตนเอง	1.00
33.	ครูในแผนกวิชาของฉันหลีกเลี่ยงที่จะเข้าร่วมกิจกรรมการอบรมต่างๆ แม้ว่ากิจกรรมนั้นจะมีประโยชน์สำหรับตนเองก็ตาม	0.66
34.	ครูในแผนกวิชาของฉันนำความรู้ที่ได้จากแหล่งเรียนรู้ทางอินเตอร์เน็ตมาพัฒนาตนเอง	1.00
35.	ครูในแผนกวิชาของฉันพัฒนาทักษะที่จำเป็นในวิชาชีพของตนเองเสมอ	1.00

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อคำถาม	ค่าดัชนี IOC
<b>การปฏิบัติงานตามภาระอื่น ๆที่ได้รับมอบหมาย</b>	
36. ครูในแผนกวิชาของฉันเตรียมตัวอย่างดีที่จะพูดคุยและอบรมนักเรียน ในคาบกิจกรรม โฮมรูม	0.66
37. ครูในแผนกวิชาของฉันตั้งใจและปฏิบัติหน้าที่อย่างดี ในการยื่นเวอร์หน้าประตูวิทยาลัย ทั้งเวลาเข้าเรียนและเวลาเลิกเรียน	1.00
38. ครูในแผนกวิชาของฉันตั้งใจและปฏิบัติหน้าที่อย่างดี ในการดูแลการเข้าแถวตอนเช้า ของนักเรียน	1.00
39. ครูในแผนกวิชาของฉันตั้งใจและปฏิบัติหน้าที่อย่างดี ในการอยู่เวรของวิทยาลัยในวัน เสาร์หรือวันอาทิตย์	1.00
40. ครูในแผนกวิชาของฉันหลีกเลี่ยงหรือไม่ดำเนินกิจกรรมการเยี่ยมบ้านนักเรียน	1.00
41. ครูในแผนกวิชาของฉันตั้งใจและปฏิบัติหน้าที่อย่างดี ในการจัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตร นารีให้กับนักเรียน	1.00
42. ครูในแผนกวิชาของฉันประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ เช่น ฝ่ายปกครอง ในกรณีที่นักเรียน เกิดปัญหา	1.00

5. พิจารณาข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยผู้วิจัยสรุปข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความเหมาะสมของแบบวัดผลการปฏิบัติงานของครูอาชีพศึกษา และแบบวัดการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีพศึกษา ในประเด็นต่างๆตามที่คุณวุฒิ 3 ท่าน ให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1

ไม่มีประเด็นที่ต้องปรับปรุง

ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2

แบบวัดผลการปฏิบัติงานของครูอาชีพศึกษา และแบบวัดการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีพศึกษา สร้างตรงนิยาม เพราะใช้คำที่อยู่ในนิยามมาสร้างข้อคำถาม แต่ยังไม่ชัดเจนที่อาจต้องเสียไปถ้าค่าคะแนน IOC ไม่ถึงเกณฑ์ตอนนำไปทดลองใช้

### ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3

ประเด็นที่ 1 : ข้อคำถามที่ 10 ฉันตั้งใจถ่ายทอดความรู้กับนักเรียนที่ตั้งใจเรียนในวิชาของฉันเท่านั้นควรทำข้อคำถามให้มีลักษณะเป็นการวัดพฤติกรรม โดยตัดคำว่าตั้งใจออก

ประเด็นที่ 2 : ข้อคำถามที่ 25 ฉันไม่สนใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมการอบรมต่างๆ แม้ว่ากิจกรรมนั้นจะมีประโยชน์สำหรับฉันก็ตาม ควรทำข้อคำถามให้มีลักษณะเป็นการวัดพฤติกรรม โดยตัดคำว่าไม่สนใจออก เปลี่ยนเป็นหลีกเลี่ยงแทน

ประเด็นที่ 3 : ข้อคำถามที่ 26 ฉันเตรียมตัวอย่างดีที่จะออกไปพูดอบรมนักเรียน ในเวลาเช้าแถวตอนเช้า ควรเปลี่ยนข้อคำถาม เนื่องจากอาจจะไม่ใช่ครูทุกคนที่มีโอกาสได้ออกไปพูดอบรมนักเรียน ในเวลาเช้าแถวตอนเช้า ให้เปลี่ยนเป็น ฉันเตรียมตัวอย่างดีที่จะพูดคุยและอบรมนักเรียน ในคาบกิจกรรมโฮมรูม

ประเด็นที่ 4 : ควรเพิ่มข้อคำถามในมาตรวัดผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา (การปฏิบัติงานของตนเอง) และมาตรวัดการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอีกด้านละ 2 - 3 ข้อ

จากนั้นผู้วิจัยปรับปรุงข้อคำถามของแบบวัดตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทพิจารณาอีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้

6. นำแบบวัดผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา และแบบวัดการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษา ไปทดลองใช้ (try out) กับครูอาชีวศึกษาจำนวน 30 คนที่มีคุณลักษณะคล้ายกับตัวอย่างที่จะใช้ในการวิจัย และคำนวณค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (discrimination power) ของข้อคำถาม โดยเรียงลำดับคะแนนรวมของข้อคำถามจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด แล้วคัดเลือกผู้ที่มีคะแนนสูงกว่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 50 เป็นกลุ่มสูง และผู้ที่มีคะแนนต่ำกว่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 50 เป็นกลุ่มต่ำเพื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายข้อระหว่างกลุ่มสูงกับกลุ่มต่ำ โดยใช้การทดสอบทีแบบเป็นอิสระจากกัน (independent samples t-test) และกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ .05 ผลการคำนวณ พบว่า ข้อคำถามของแบบวัดผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกทุกข้อ โดยมีค่า  $t$  อยู่ระหว่าง 1.694 - 9.539 แสดงว่าข้อคำถามจำแนกคนที่ได้คะแนนสูงกับคนที่ได้คะแนนต่ำได้ทุกข้อ ส่วนข้อคำถามของแบบวัดการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษาไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก 1 ข้อ ทำให้เหลือข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ 41 ข้อ ซึ่งมีค่า  $t$  อยู่ระหว่าง 1.474 - 7.483 แสดงว่าข้อคำถามสามารถจำแนกคนที่ได้คะแนนสูงกับคนที่ได้คะแนนต่ำได้ 41 ข้อ

7. คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆในมารวัด (corrected item-total correlation, CITC) โดยกำหนดเกณฑ์การตัดข้อคำถาม คือ ข้อคำถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆต่ำกว่า 0.3 (Ferketich, 1991, as cited in Lundman et al., 2011) ผลการคำนวณ พบว่าข้อคำถามในแบบวัดผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก 41 ข้อ จาก 42 ข้อ โดยมีค่า CITC อยู่ระหว่าง 0.147 - 0.953 ส่วนข้อคำถามในแบบวัดการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษา ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก 40 ข้อ จาก 42 ข้อ โดยมีค่า CITC อยู่ระหว่าง 0.267 - 0.900 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆในมาตรวัด แสดงไว้ในตาราง 5 และ 6

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในแบบวัดผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา

	กลุ่มสูง (n=15)		กลุ่มต่ำ (n=15)		ค่าสถิติ t	ค่า CITC (n=30)
	M	SD	M	SD		
<b>การจัดการเรียนรู้</b>						
1. ฉันปรับปรุงแผนการเรียนรู้ของฉันให้ทันสมัย	4.93	0.258	4.33	0.488	4.209***	0.897
2. ฉันจัดการเรียนการสอนตรงตามแผนการเรียนรู้	4.87	0.352	4.40	0.507	2.928**	0.736
3. ฉันจัดทำสื่อการเรียนการสอนที่เป็นประโยชน์กับนักเรียน	4.93	0.258	4.27	0.458	4.913**	0.839
4. ฉันพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ	4.80	0.414	4.40	0.507	2.366*	0.522
5. ฉันวัดและประเมินผลการเรียนของนักเรียนตามความคิดของฉัน	5.00	0.000	3.93	0.594	6.959**	0.777
6. ฉันวัดและประเมินผลการเรียนของนักเรียนตามจุดประสงค์การเรียนรู้	4.93	0.258	3.80	0.561	7.112**	0.845



ตาราง 5 (ต่อ)

	กลุ่มสูง (n=15)		กลุ่มต่ำ (n=15)		ค่าสถิติ t	ค่า CITC (n=30)
	M	SD	M	SD		
7. ชั้นจัดการเรียนการสอนให้นักเรียน ได้รับการพัฒนาตามวัตถุประสงค์ที่ กำหนด	4.93	0.258	4.33	0.488	4.209***	0.760
8. ชั้นคอยสังเกต ตักเตือน และอบรม นักเรียนที่มีพฤติกรรมไม่ถูกต้อง	5.00	0.000	4.20	0.414	7.483***	0.895
9. ชั้นพยายามสอดแทรกเนื้อหาด้าน คุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึง ประสงค์ในการจัดการเรียนการสอน	4.80	0.414	4.47	0.516	1.950**	0.376
10. ชั้นอธิบายเนื้อหาการสอนอย่าง ละเอียด เมื่อมีนักเรียนสอบถามเนื้อหา นั้น	5.00	0.000	4.20	0.676	4.583***	0.906
11. ชั้นนำนักเรียนที่มีผลการเรียนไม่ดีใน วิชาของชั้นมาสอนเสริมนอกเวลาเรียน ปกติ	4.93	0.258	4.27	0.458	4.913**	0.733
12. ชั้นถ่ายทอดความรู้กับนักเรียนที่ตั้งใจ เรียนในวิชาของชั้นเท่านั้น	4.80	0.414	4.47	0.640	1.694**	0.318
13. ชั้นปฏิบัติตัวเป็นครูที่ดี เพื่อเป็น แบบอย่างให้นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึง ประสงค์	5.00	0.000	4.00	0.535	7.246*	0.770
14. ชั้นแนะนำวิธีการจัดสรรเวลาเรียน เพื่อให้นักเรียนพัฒนาผลการเรียนของตน	5.00	0.000	4.27	0.458	6.205***	0.953
15. ชั้นนำข้อมูลวิชาการต่างๆของ วิทยาลัย ไปเผยแพร่ผ่านเทคโนโลยีสื่อ สังคมออนไลน์ต่างๆ เช่น Facebook YouTube Twitter Blog Line และอื่นๆ	5.00	0.000	4.07	0.594	6.089**	0.695

ตาราง 5 (ต่อ)

	กลุ่มสูง (n=15)		กลุ่มต่ำ (n=15)		ค่าสถิติ t	ค่า CITC (n=30)
	M	SD	M	SD		
16. ฉันสร้างนวัตกรรมการศึกษาที่เป็นประโยชน์กับการจัดการเรียนการสอน	4.80	0.414	4.33	0.617	2.432*	0.434
17. ฉันมีส่วนร่วมในการจัดแหล่งเรียนรู้ในวิทยาลัยให้กับนักเรียน	5.00	0.000	4.13	0.640	5.245***	0.719
18. ฉันกระตุ้นและปลุกฝังให้นักเรียนเห็นความสำคัญในเรื่องภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.93	0.258	4.40	0.507	3.630***	0.806
19. ฉันไม่ร่วมจัดแหล่งเรียนรู้ในวิทยาลัยให้กับนักเรียน	5.00	0.000	3.80	0.561	8.290***	0.873
20. ฉันช่วยประชาสัมพันธ์หลักสูตรของวิทยาลัย ให้บุคคลภายนอกได้รับทราบ	4.87	0.352	4.20	0.676	3.388*	0.796
21. ฉันใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เป็นประโยชน์กับการจัดการเรียนการสอน	5.00	0.000	4.40	0.507	4.583***	0.883
<b>การประสานความร่วมมือกับ ผู้ประกอบการและบุคคลในชุมชน</b>						
22. ฉันสร้างความสัมพันธ์ที่ดี เมื่อต้องติดต่อประสานงานกับผู้ปกครองของนักเรียน	5.00	0.000	4.27	0.458	6.205***	0.953
23. ฉันสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลในชุมชนโดยรอบวิทยาลัย	5.00	0.000	4.40	0.507	4.583***	0.883
24. ฉันรับฟังความคิดเห็นผู้ประกอบการของนักเรียนและบุคคลในชุมชนเสมอ	4.93	0.258	4.27	0.594	3.989***	0.869
25. ฉันปฏิบัติงานร่วมกับผู้ประกอบการของนักเรียน ในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อนักเรียน	5.00	0.000	4.13	0.516	6.500***	0.678
26. ฉันหลีกเลี่ยงในการเกี่ยวข้องกับบุคคลในชุมชนโดยรอบวิทยาลัย	4.93	0.258	4.33	0.488	4.209***	0.897
27. ฉันปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลในชุมชนโดยรอบวิทยาลัย ในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อนักเรียน	5.00	0.000	4.20	0.676	4.583***	0.906

ตาราง 5 (ต่อ)

	กลุ่มสูง (n=15)		กลุ่มต่ำ (n=15)		ค่าสถิติ t	ค่า CITC (n=30)
	M	SD	M	SD		
28. ฉันและบุคคลในชุมชนร่วมมือช่วยกัน พัฒนาชุมชนโดยรอบวิทยาลัย	5.00	0.000	4.20	0.676	4.583***	0.906
<b>การพัฒนาตนเองและการพัฒนา วิชาชีพ</b>						
29. ฉันแสวงหากิจกรรมการอบรมที่เป็น ประโยชน์กับฉัน	5.00	0.000	4.20	0.676	4.583***	0.906
30. ฉันเข้าร่วมกิจกรรมการอบรมที่เป็น ประโยชน์กับฉัน	4.87	0.352	4.20	0.676	3.388**	0.815
31. ฉันเข้าร่วมโครงการพัฒนาวิชาชีพ ต่างๆที่ทางวิทยาลัยจัดขึ้น	5.00	0.000	4.27	0.458	6.205***	0.561
32. ฉันเข้าร่วมกิจกรรมการอบรมพัฒนา ทักษะการสอนต่างๆที่จำเป็นกับฉัน	4.93	0.258	4.20	0.414	5.821**	0.834
33. ฉันหลีกเลี่ยงที่จะเข้าร่วมกิจกรรมการ อบรมต่างๆ แม้ว่ากิจกรรมนั้นจะมี ประโยชน์สำหรับฉันก็ตาม	4.87	0.352	4.33	0.488	3.434**	0.709
34. ฉันนำความรู้ที่ได้จากแหล่งเรียนรู้ทาง อินเตอร์เน็ตมาพัฒนาตนเอง	4.87	0.352	4.20	0.676	3.388**	0.808
35. ฉันพัฒนาทักษะที่จำเป็นในวิชาชีพ ของตนเองเสมอ	4.80	0.414	4.47	0.516	1.950**	0.147
<b>การปฏิบัติงานตามภาระอื่น ๆที่ได้รับ มอบหมาย</b>						
36. ฉันเตรียมตัวอย่างดีที่จะพูดคุยและ อบรมนักเรียน ในคาบกิจกรรมโฮมรูม	4.93	0.258	3.80	0.561	7.112**	0.848
37. ฉันตั้งใจและปฏิบัติหน้าที่อย่างดี ใน การยืนเวรหน้าประตูวิทยาลัยทั้งเวลาเข้า เรียนและเวลาเลิกเรียน	4.93	0.258	4.20	0.676	3.924***	0.859
38. ฉันตั้งใจและปฏิบัติหน้าที่อย่างดี ใน การดูแลการเข้าแถวตอนเช้าของนักเรียน	4.93	0.258	4.13	0.640	4.490**	0.811

ตาราง 5 (ต่อ)

	กลุ่มสูง (n=15)		กลุ่มต่ำ (n=15)		ค่าสถิติ t	ค่า CITC (n=30)
	M	SD	M	SD		
39. ฉันตั้งใจและปฏิบัติหน้าที่อย่างดี ใน การอยู่แหวของวิทยาลัยในวันเสาร์หรือวัน อาทิตย์	4.87	0.352	4.20	0.676	3.388**	0.805
40. ฉันหลีกเลี่ยงหรือไม่ดำเนินกิจกรรม การเยี่ยมบ้านนักเรียน	4.87	0.352	4.40	0.632	2.497***	0.579
41. ฉันตั้งใจและปฏิบัติหน้าที่อย่างดี ใน การจัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารีให้กับ นักเรียน	4.93	0.258	4.33	0.488	4.209***	0.885
42. ฉันประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ เช่น ฝ่าย ปกครอง ในกรณีที่มีนักเรียนเกิดปัญหา	5.00	0.000	4.13	0.352	9.539**	0.741

\*p&lt;.05, \*\*p&lt;.01, \*\*\*p&lt;.001

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อ  
คำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆในแบบวัดการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครู  
อาชีวศึกษา

	กลุ่มสูง (n=15)		กลุ่มต่ำ (n=15)		ค่าสถิติ t	ค่า CITC (n=30)
	M	SD	M	SD		
<b>การจัดการเรียนรู้</b>						
1. ครูในแผนกวิชาของฉันปรับปรุง แผนการเรียนรู้ของฉันให้ทันสมัย	4.87	0.352	4.33	0.617	2.907**	0.506
2. ครูในแผนกวิชาของฉันจัดการเรียนการ สอนตรงตามแผนการเรียนรู้	4.93	0.258	4.40	0.632	3.024***	0.617
3. ครูในแผนกวิชาของฉันจัดทำสื่อการ เรียนการสอนที่เป็นประโยชน์กับนักเรียน	4.80	0.414	4.47	0.640	1.694**	0.436
4. ครูในแผนกวิชาของฉันพัฒนาสื่อการ เรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ	5.00	0.000	4.40	0.507	4.583***	0.786

ตาราง 6 (ต่อ)

	กลุ่มสูง (n=15)		กลุ่มต่ำ (n=15)		ค่าสถิติ t	ค่า CITC (n=30)
	M	SD	M	SD		
5. ครูในแผนกวิชาของฉันวัดและ ประเมินผลการเรียนของนักเรียนตาม ความคิดของตนเอง	4.87	0.352	4.20	0.676	3.388**	0.570
6. ครูในแผนกวิชาของฉันวัดและ ประเมินผลการเรียนของนักเรียนตาม จุดประสงค์การเรียนรู้	4.93	0.258	4.20	0.775	3.479***	0.625
7. ครูในแผนกวิชาของฉันจัดการเรียนการ สอนให้นักเรียนได้รับการพัฒนาตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนด	5.00	0.000	4.07	0.594	6.089**	0.677
<b>การจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อ การส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน</b>						
8. ครูในแผนกวิชาของฉันคอยสังเกต ตักเตือน และอบรมนักเรียนที่มีพฤติกรรม ไม่ถูกต้อง	4.93	0.258	4.20	0.414	5.821**	0.832
9. ครูในแผนกวิชาของฉันพยายาม สอดแทรกเนื้อหาด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะพึงประสงค์ในการจัดการ เรียนการสอน	5.00	0.000	4.20	0.414	7.483***	0.900
10. ครูในแผนกวิชาของฉันอธิบายเนื้อหา การสอนอย่างละเอียด เมื่อมีนักเรียน สอบถามเนื้อหานั้น	4.93	0.258	4.67	0.488	1.871***	0.390
11. ครูในแผนกวิชาของฉันนำนักเรียนที่มี ผลการเรียนไม่ดีในวิชาของตน มาสอน เสริมนอกเวลาเรียนปกติ	5.00	0.000	4.20	0.561	5.527***	0.685
12. ครูในแผนกวิชาของฉันถ่ายทอดความรู้ กับนักเรียนที่ตั้งใจเรียนในวิชาของตน เท่านั้น	4.87	0.352	4.60	0.507	1.673**	0.390

ตาราง 6 (ต่อ)

	กลุ่มสูง (n=15)		กลุ่มต่ำ (n=15)		ค่าสถิติ t	ค่า CITC (n=30)
	M	SD	M	SD		
13. ครูในแผนกวิชาของฉันปฏิบัติตัวเป็น ครูที่ดี เพื่อเป็นแบบอย่างให้นักเรียนมี คุณลักษณะที่พึงประสงค์	5.00	0.000	4.00	0.655	5.916**	0.674
14. ครูในแผนกวิชาของฉันแนะนำวิธีการ จัดสรรเวลาเรียน เพื่อให้นักเรียนพัฒนาผล การเรียนของตน	5.00	0.000	4.27	0.458	6.205***	0.898
<b>การร่วมปฏิบัติงานวิชาการของ สถานศึกษา</b>						
15. ครูในแผนกวิชาของฉันนำข้อมูล วิชาการต่างๆของวิทยาลัย ไปเผยแพร่ผ่าน เทคโนโลยีสื่อสังคมออนไลน์ต่างๆ เช่น Facebook YouTube Twitter Blog Line และอื่นๆ	5.00	0.000	4.60	0.507	3.055***	0.556
16. ครูในแผนกวิชาของฉันสร้างนวัตกรรม การศึกษาที่เป็นประโยชน์กับการจัดการ เรียนการสอน	5.00	0.000	4.20	0.414	7.483***	0.850
17. ครูในแผนกวิชาของฉันมีส่วนร่วมใน การจัดแหล่งเรียนรู้ในวิทยาลัยให้กับ นักเรียน	5.00	0.000	4.20	0.561	5.527***	0.685
18. ครูในแผนกวิชาของฉันกระตุ้นและ ปลุกฝังให้นักเรียนเห็นความสำคัญในเรื่อง ภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.87	0.352	4.20	0.676	3.388**	0.570
19. ครูในแผนกวิชาของฉันไม่ร่วมจัดแหล่ง เรียนรู้ในวิทยาลัยให้กับนักเรียน	5.00	0.000	3.93	0.704	5.870***	0.753
20. ครูในแผนกวิชาของฉันช่วย ประชาสัมพันธ์หลักสูตรของวิทยาลัย ให้ บุคคลภายนอกได้รับทราบ	5.00	0.000	4.20	0.676	4.583***	0.665

ตาราง 6 (ต่อ)

	กลุ่มสูง (n=15)		กลุ่มต่ำ (n=15)		ค่าสถิติ t	ค่า CITC (n=30)
	M	SD	M	SD		
21. ครูในแผนกวิชาของฉันใช้สื่อและ เทคโนโลยีที่เป็นประโยชน์กับการจัดการ เรียนการสอน	5.00	0.000	4.07	0.594	6.089**	0.797
<b>การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชน</b>						
22. ครูในแผนกวิชาของฉันสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดี เมื่อต้องติดต่อ ประสานงานกับผู้ปกครองของนักเรียน	5.00	0.000	4.20	0.676	4.583***	0.710
23. ครูในแผนกวิชาของฉันสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลในชุมชน โดยรอบวิทยาลัย	4.87	0.352	4.13	0.743	3.454**	0.578
24. ครูในแผนกวิชาของฉันรับฟังความ คิดเห็นผู้ปกครองของนักเรียนและบุคคลใน ชุมชนเสมอ	4.80	0.414	4.47	0.640	1.694**	0.288
25. ครูในแผนกวิชาของฉันปฏิบัติงาน ร่วมกับผู้ปกครองของนักเรียน ในเรื่อง ที่เป็นประโยชน์ต่อนักเรียน	5.00	0.000	4.33	0.617	4.183***	0.631
26. ครูในแผนกวิชาของฉันหลีกเลี่ยงใน การเกี่ยวข้องกับบุคคลในชุมชนโดยรอบ วิทยาลัย	5.00	0.000	4.20	0.561	5.527***	0.699
27. ครูในแผนกวิชาของฉันปฏิบัติงาน ร่วมกับบุคคลในชุมชนโดยรอบวิทยาลัย ใน เรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อนักเรียน	4.93	0.258	4.27	0.594	3.989***	0.589
28. ครูในแผนกวิชาของฉันและบุคคลใน ชุมชน ร่วมมือช่วยกันพัฒนาชุมชนโดยรอบ วิทยาลัย	5.00	0.000	4.13	0.516	6.500***	0.694

ตาราง 6 (ต่อ)

	กลุ่มสูง (n=15)		กลุ่มต่ำ (n=15)		ค่าสถิติ t	ค่า CITC (n=30)
	M	SD	M	SD		
<b>การพัฒนาตนเองและการพัฒนา</b>						
<b>วิชาชีพ</b>						
29. ครูในแผนกวิชาของฉันแสวงหา กิจกรรมการอบรมที่เป็นประโยชน์กับ ตนเอง	5.00	0.000	4.33	0.488	5.292***	0.719
30. ครูในแผนกวิชาของฉันเข้าร่วมกิจกรรม การอบรมที่เป็นประโยชน์กับตนเอง	4.73	0.458	4.40	0.632	1.654	0.336
31. ครูในแผนกวิชาของฉันเข้าร่วม โครงการพัฒนาวิชาชีพต่างๆที่ทางวิทยาลัย จัดขึ้น	5.00	0.000	4.20	0.676	4.583***	0.835
32. ครูในแผนกวิชาของฉันเข้าร่วมกิจกรรม การอบรมพัฒนาทักษะการสอนต่างๆที่ จำเป็นกับตนเอง	4.93	0.258	4.60	0.507	2.269**	0.436
33. ครูในแผนกวิชาของฉันหลีกเลี่ยงที่จะ เข้าร่วมกิจกรรมการอบรมต่างๆ แม้ว่า กิจกรรมนั้นจะมีประโยชน์สำหรับตนเองก็ ตาม	4.93	0.258	4.73	0.458	1.474***	0.317
34. ครูในแผนกวิชาของฉันนำความรู้ที่ได้ จากแหล่งเรียนรู้ทางอินเทอร์เน็ตมาพัฒนา ตนเอง	4.93	0.258	4.53	0.516	2.683***	0.547
35. ครูในแผนกวิชาของฉันพัฒนาทักษะที่ จำเป็นในวิชาชีพของตนเองเสมอ	4.80	0.414	4.27	0.704	2.530**	0.598
<b>การปฏิบัติงานตามภาระอื่นๆที่ได้รับ มอบหมาย</b>						
36. ครูในแผนกวิชาของฉันเตรียมตัวอย่าง ดีที่จะพูดคุยและอบรมนักเรียน ในคาบ กิจกรรมโฮมรูม	5.00	0.000	4.60	0.507	3.055***	0.628



ตาราง 6 (ต่อ)

	กลุ่มสูง (n=15)		กลุ่มต่ำ (n=15)		ค่าสถิติ t	ค่า CITC (n=30)
	M	SD	M	SD		
37. ครูในแผนกวิชาของฉันตั้งใจและปฏิบัติหน้าที้อย่างดี ในการยื่นเวอร์หน้าประตูวิทยาลัยทั้งเวลาเข้าเรียนและเวลาเลิกเรียน	4.87	0.352	4.60	0.507	1.673**	0.396
38. ครูในแผนกวิชาของฉันตั้งใจและปฏิบัติหน้าที้อย่างดี ในการดูแลการเข้าแถวตอนเช้าของนักเรียน	5.00	0.000	4.27	0.594	4.785***	0.573
39. ครูในแผนกวิชาของฉันตั้งใจและปฏิบัติหน้าที้อย่างดี ในการอยู่เวรของวิทยาลัยในวันเสาร์หรือวันอาทิตย์	4.93	0.258	4.73	0.458	1.474**	0.267
40. ครูในแผนกวิชาของฉันหลีกเลี่ยงหรือไม่ดำเนินกิจกรรมการเยี่ยมบ้านนักเรียน	4.93	0.258	4.60	0.507	2.269***	0.486
41. ครูในแผนกวิชาของฉันตั้งใจและปฏิบัติหน้าที้อย่างดี ในการจัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารีให้กับนักเรียน	4.93	0.258	4.20	0.414	5.821**	0.832
42. ครูในแผนกวิชาของฉันประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ เช่น ฝ่ายปกครอง ในกรณีที่นักเรียนเกิดปัญหา	4.93	0.258	4.20	0.775	3.479***	0.644

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

8. คัดเลือกข้อคำถามจากแบบวัดผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา 42 ข้อ โดยเลือกทั้งหมดทั้ง 42 ข้อ และหัวข้อการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษา 42 ข้อ โดยเลือกทั้งหมดทั้ง 42 ข้อ เนื่องจากแบบวัดผลการปฏิบัติงานของครูทั้งฉบับนั้นมีจำนวนไม่มาก ผู้วิจัยจึงไม่เลือกตัดข้อคำถามจากแบบวัดผลการปฏิบัติงานของครู และได้มีการปรับปรุงข้อคำถามนั้นอีกครั้ง ก่อนจะนำไปใช้

9. ตรวจสอบความเที่ยง (reliability) ของแบบวัดผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา และแบบวัดการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษา ด้วยวิธีความ

สอดคล้องภายใน (internal consistency) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's coefficient alpha) พบว่าเท่ากับ 0.983 และ 0.964 ตามลำดับ และเมื่อตรวจสอบความเที่ยงของแบบวัดผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา เป็นรายด้าน พบว่าค่าความเที่ยงของ

- 1) การจัดการเรียนรู้ เท่ากับ 0.917
- 2) การจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน เท่ากับ 0.861
- 3) การร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา เท่ากับ 0.890
- 4) การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน เท่ากับ 0.955
- 5) การพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ เท่ากับ 0.868 และ
- 6) การปฏิบัติงานตามภาระอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย เท่ากับ 0.922

ทั้งนี้ เมื่อตรวจสอบความเที่ยงของแบบวัดการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษาเป็นรายด้าน พบว่าค่าความเที่ยงของ

- 1) การจัดการเรียนรู้ เท่ากับ 0.783
- 2) การจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน เท่ากับ 0.861
- 3) การร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา เท่ากับ 0.877
- 4) การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน เท่ากับ 0.845
- 5) การพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ เท่ากับ 0.763 และ
- 6) การปฏิบัติงานตามภาระอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย เท่ากับ 0.804

### 3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรจัดกระทำ คือ การเข้าร่วมและการไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน

ตัวแปรตาม คือ ผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา และการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษา อย่างละ 6 ด้าน ได้แก่

- 3.1 การจัดการเรียนรู้
- 3.2 การจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน
- 3.3 การร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา
- 3.4 การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน
- 3.5 การพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ
- 3.6 การปฏิบัติงานตามภาระอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย

### 4. การดำเนินการทดลอง

ผู้วิจัยดำเนินการทดลองโดยใช้แบบแผนการทดลองเปรียบเทียบ 2 กลุ่ม มีกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม วัดตัวแปรก่อนการทดลองและหลังการทดลองรวม 3 ครั้ง คือ ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการทดลอง 2 เดือน (Pretest - Posttest - Follow up Control

Group Design) โดยดำเนินการทดลองตั้งแต่วันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2563 ถึงวันที่ 8 พฤษภาคม 2563 แบบแผนการทดลอง และแผนการดำเนินการทดลอง แสดงไว้ในตาราง 7 และ 8

ตาราง 7 แผนการทดลอง Pretest - Posttest - Follow up Control Group Design

แบบแผนการวิจัยมีการวัดก่อนการทดลอง - หลังการทดลอง - หลังการทดลอง 2 เดือน (Pretest - Posttest - Follow up Control Group Design)					
กลุ่ม	การทดสอบ ก่อนการ ทดลอง	โปรแกรมฝึก	การทดสอบ หลังการ ทดลอง	ครุณาความรู้ที่ได้ จากกิจกรรมไป ปฏิบัติในงานจริง	การทดสอบหลัง การทดลอง 2 เดือน
E	JP <sub>1</sub>	X	JP <sub>2</sub>	2 เดือน	JP <sub>3</sub>
C	JP <sub>1</sub>	-	JP <sub>2</sub>	-	JP <sub>3</sub>

ความหมายแทนสัญลักษณ์ มีดังนี้

E	แทน	กลุ่มทดลอง (Experimental Group)
C	แทน	กลุ่มควบคุม (Control Group)
JP1	แทน	ผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา และการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษา ก่อนการทดลอง
JP2	แทน	ผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา และการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษา หลังการทดลอง
JP3	แทน	ผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา และการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษา หลังการทดลอง 2 เดือน
X	แทน	การจัดกระทำ คือ โปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถรวมของกลุ่มเป็นฐาน

สำหรับขั้นตอนการดำเนินการทดลองแบ่งออกเป็น 4 ระยะ ดังนี้

1) ระยะก่อนการทดลอง

ผู้วิจัยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒไปให้ผู้อำนวยการวิทยาลัยแห่งหนึ่ง เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลและการทำวิจัย เมื่อผู้วิจัยได้รับอนุญาตจึงดำเนินการวิจัยด้วยการแจกแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยแก่ครูอาชีวศึกษาของวิทยาลัยแห่งนี้ทุกคน ก่อนการดำเนินการทดลอง 1 สัปดาห์ ซึ่งเป็นการทดสอบก่อนการทดลอง (pretest) แล้ว

คัดเลือกครูที่มีคะแนนผลการปฏิบัติงาน ตั้งแต่เปอร์เซ็นต์ที่ 25 ลงมา (ผ่องพรรณ ตรียมงคลกุล & สุภาพ ฉัตรภรณ์, 2553) ซึ่งมีจำนวน 30 คน แล้วใช้การจับคู่รายบุคคล (Matching subject) ทั้งหมด 15 คู่ ระหว่างระดับคะแนน เพื่อควบคุมระดับคะแนนผลการปฏิบัติงานที่อาจเป็นตัวแปรแทรกซ้อนในการทดลอง จากนั้นสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ในแต่ละคู่เพื่อสุ่มครูเข้ากลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมจึงได้สมาชิกกลุ่มทดลอง 15 คน และกลุ่มควบคุม 15 คน

## 2) ระยะเวลาทดลอง

ผู้วิจัยดำเนินการตามโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐานกับกลุ่มทดลอง ส่วนกลุ่มควบคุมจะไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรม โดยผู้วิจัยดำเนินการทดลองตามกิจกรรมของโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมในโปรแกรม 7 กิจกรรม และกลุ่มทดลองได้เข้าร่วมกิจกรรม 4 ครั้ง โดยใช้เวลาในการทำกิจกรรมทั้งหมด 19 ชั่วโมง 30 นาที ส่วนกลุ่มควบคุมจะไม่ได้รับการดำเนินการทดลองตามกิจกรรมของโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน แต่กลุ่มควบคุมจะได้รับโปรแกรมฝึกอบรม เรื่อง เทคนิคการทำวิจัยในชั้นเรียน 2 ครั้ง ใช้เวลาในการทำกิจกรรมทั้งหมด 12 ชั่วโมง

## 3) ระยะเวลาหลังการทดลองทันที

เมื่อสิ้นสุดการดำเนินการทดลองตามโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐานกับกลุ่มทดลองแล้ว ผู้วิจัยให้กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมตอบแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย โดยเป็นการทดสอบหลังการทดลอง (posttest) ซึ่งจะเป็นการวัดผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา และการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษาหลังเสร็จกิจกรรมทันที

สำหรับกลุ่มทดลองที่เข้าร่วมโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐานจะต้องนำความรู้และแนวปฏิบัติที่ได้เรียนรู้จากโปรแกรมไปใช้กับกลุ่มเพื่อนครูที่ทำงานร่วมกันในแผนกเป็นระยะเวลา 2 เดือน โดยนำสิ่งที่ได้เขียนไว้ในสมุดบันทึก PDCA ไปปฏิบัติจริงในสถานการณ์การทำงานจริง

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพในขั้นตอนนี้ โดยสัมภาษณ์กลุ่มทดลองหลังจากเสร็จสิ้นกิจกรรม กิจกรรมละ 2 คน รวม 12 คน เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของตนเองหลังจากเข้า

ร่วมโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน

#### 4) ระยะเวลาหลังการทดลอง 2 เดือน

ผู้วิจัยให้กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมตอบแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งเป็นการทดสอบเพื่อติดตามผล (follow up) โดยเป็นการวัดผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา และการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษา หลังสิ้นสุดการทดลองเป็นระยะเวลา 2 เดือน ซึ่งกลุ่มทดลองได้นำการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ตามที่ได้บันทึกไว้ในสมุดบันทึก PDCA ของตนไปปฏิบัติในสถานการณ์การทำงานจริงในช่วงระยะเวลา 2 เดือน

ทั้งนี้ ในวันสุดท้ายของสัปดาห์ที่ 4 และสัปดาห์ที่ 7 ของช่วงระยะเวลา 2 เดือน ผู้วิจัยได้โทรศัพท์ไปสอบถามกับกลุ่มผู้ทดลองทุกคน รวม 15 คน ว่ากลุ่มผู้ทดลองดำเนินการอย่างไรบ้างและเกิดปัญหาอะไรขึ้นหรือไม่ พร้อมคอยกระตุ้นให้กลุ่มผู้ทดลองเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามที่ตนได้จดบันทึกลงในสมุดจดบันทึก PDCA

ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ ในขั้นตอนของการสิ้นสุดระยะหลังการทดลอง 2 เดือน ของกลุ่มทดลอง โดยการสัมภาษณ์กลุ่มทดลอง 3 คน หลังจากผ่านระยะหลังการทดลอง 2 เดือน ถึงการเปลี่ยนแปลงในตนเองหลังจากการได้รับโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน ทั้งหมดตั้งแต่ 3 วันในการทำกิจกรรม จนถึงระยะหลังการทดลอง 2 เดือน

ตาราง 8 แผนการดำเนินการทดลอง

กิจกรรม	วันและเวลา	หัวข้อกิจกรรม	ระยะเวลา
1	27 ก.พ. 63	- การปฐมนิเทศ - การบรรยายให้ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม - กิจกรรมกลุ่มเพื่อสร้างความรู้สึกความเป็นทีม	3 ช.ม.
2	27 ก.พ. 63	- นอกจากการสอน ชั้นก็ทำได้	3 ช.ม.
3	28 ก.พ. 63	- สอนอย่างไร ให้เด็กมีความสุข	3 ช.ม.
4	28 ก.พ. 63	- นักเรียนของฉัน	3 ช.ม.
5	4 มี.ค. 63	- สถานศึกษากับชุมชน	3 ช.ม.
6	4 มี.ค. 63	- กิจกรรมถอดบทเรียนจากกิจกรรมทั้งหมด	3 ช.ม.
7	8 พ.ค. 63	- กิจกรรมหลังจากปฏิบัติงานจริงแล้ว 2 เดือน	1 ช.ม. 30 น.

## 5. การตรวจสอบการจัดกระทำ

ผู้วิจัยตรวจสอบการจัดกระทำ (manipulation check) เพื่อตรวจสอบว่ากลุ่มทดลองได้รับการพัฒนาการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม และการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ตามที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้หรือไม่และมากน้อยเพียงใด โดยแบบตรวจสอบการจัดกระทำประกอบด้วยข้อคำถาม 32 ข้อ ตามหัวข้อของกิจกรรมทั้งหมดในโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน ซึ่งผู้ตอบจะต้องประเมินว่าตนเองเคยได้รับการพัฒนาในหัวข้อที่ได้ระบุไว้หรือไม่ ถ้าไม่เคยจะได้ 0 คะแนน ถ้าเคยจะต้องประเมินว่าได้รับการพัฒนาในหัวข้อดังกล่าวระดับใด ตั้งแต่ต่ำที่สุด คือ 1 คะแนน ถึงมากที่สุด คือ 5 คะแนน แบบตรวจสอบการจัดกระทำแสดงไว้ใน ภาคผนวก ค

## 6. จริยธรรมการวิจัย

ผู้เข้าร่วมการวิจัยทุกคนได้รับการขอความยินยอมในการเข้าร่วมการวิจัย ดังนั้นก่อนที่ผู้วิจัยลงเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการวิจัยสาระสำคัญของการวิจัย เหตุผล วิธีการวิจัย และมาตรการที่จะรักษาความลับ โดยผู้วิจัยมีการปกปิด ชื่อ-นามสกุล แหล่งข้อมูลทั้งหมด รวมทั้งอธิบายผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับผู้เข้าร่วมวิจัย สำหรับผู้เข้าร่วมในการวิจัยครั้งนี้มีสิทธิ์ที่จะให้ความร่วมมือหรือไม่ก็ได้ อีกทั้งมีสิทธิ์ที่เปลี่ยนใจหรือขอถอนตัวออกจากการให้ความร่วมมือได้ทุกครั้งที่ต้องการ รวมถึงงานวิจัยนี้ใช้หลักการปฏิบัติกับกลุ่มตัวอย่างวิจัยตามหลักจริยธรรมการทำวิจัยในมนุษย์จาก "มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ" เลขที่ SWUEC/E-474/2561

## 7. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์สถิติพื้นฐานและเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา และการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษา ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการทดลอง 2 เดือน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) การวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติพื้นฐานได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) เปอร์เซ็นไทล์ (Percentile) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา และการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษา

2) วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา และความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษา ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมในระยะก่อนการทดลอง (Pre test) หลังการทดลอง (Post

test) และระยะหลังการทดลอง 2 เดือน (Follow up) โดยการทดสอบค่าที (independent sample t-test) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 และ สมมติฐานข้อที่ 3

3) วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตัวแปรเช่นเดียวกับ ข้อ 2) ระหว่างระยะก่อนการทดลอง (Pre test) หลังการทดลอง (Post test) และหลังการทดลอง 2 เดือน (Follow up) ภายในกลุ่มตัวอย่างเดียวกัน โดยการทดสอบความแปรปรวนแบบวัดซ้ำ (repeated measures ANOVA) และวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ (pairwise comparisons) ด้วยวิธีของ bonferroni โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 และ สมมติฐานข้อที่ 4



## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน ซึ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ การวิจัยระยะที่ 1 การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน และการวิจัยระยะที่ 2 การศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ผลการวิจัยระยะที่ 1 การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน

1.1 ผลการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1.2 ผลการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน

1.3 ผลการตรวจสอบคุณภาพของโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน

1.4 ผลการทดลองใช้โปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน

2. ผลการวิจัยระยะที่ 2 การศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา

2.1 ผลวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวอย่างวิจัย

2.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

3. ผลการตรวจสอบการจัดกระทำ

4. ผลการวิเคราะห์เพิ่มเติม การเปลี่ยนแปลงของครูอาชีวศึกษาภายหลังการเข้าร่วมโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน



## ผลการวิจัยระยะที่ 1 การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยระยะที่ 1 ประกอบด้วย 1. ผลการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง 2. ผลการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน 3. ผลการตรวจสอบคุณภาพของโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐานและ 4. ผลการทดลองใช้โปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน

### 1. ผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน รายละเอียดดังนี้

#### 1.1 มิติของผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

ผู้วิจัยศึกษาแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครูประกอบด้วยแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูของ งานบุคลากร วิทยาลัยเทคนิคกันทรารมย์ (2561) แบบรายงานประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงานของ แผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ วิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ (2560) แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ตำแหน่งผู้สอน) ของ กลุ่มสารสนเทศ สพป.หนองคาย เขต 2 (2556) และแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาของ วิทยาลัยเทคนิคพังงา (ม.ป.ป.) เพื่อกำหนดมิติของผลการปฏิบัติงานของครูที่จะนำไปใช้ในโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา พบว่า มิติของผลการปฏิบัติงานของครูประกอบด้วย 6 มิติ ได้แก่ 1) การจัดการเรียนรู้ 2) การจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน 3) การร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา 4) การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน 5) การพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ และ 6) การปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งกิจกรรมในโปรแกรมจะถูกออกแบบขึ้นมาเพื่อให้ครอบคลุมการพัฒนามิติของผลการปฏิบัติงานของครูทั้ง 6

มิตินี้ ผลการกำหนดมิติของผลการปฏิบัติงานของครูจากการศึกษาแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครูแสดงรายละเอียดไว้ในตาราง 9

ตาราง 9 มิติของผลการปฏิบัติงานของครูจากแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครู

มิติของผลการปฏิบัติงานของครู	หน่วยงาน				
	งานบุคลากรวิทยาลัยเทคนิคกันตราภรณ์ (2561)	แผนกเทคโนโลยีสารสนเทศวิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ (2560)	กลุ่มสารสนเทศ สฟพ.หนองคาย เขต 2 (2556)	วิทยาลัยเทคนิคพังงา (ม.ป.ป.)	
1. การจัดการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	
2 การจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน	✓	✓	✓	✓	
3 การร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา	✓	✓	✓	✓	
4 การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน	✓	✓	✓	✓	
5 การพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ	✓	✓	✓	✓	
6 การปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	✓	✓	✓	✓	

## 1.2 การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA

ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA เพื่อนำมาใช้ในการออกแบบโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน

ผู้วิจัยศึกษาหนังสือและงานวิจัยที่นำกระบวนการของกิจกรรม PDCA มาใช้ในงานวิจัย ประกอบด้วย 1) หนังสือ เรื่อง Out of the Crisis ของ Deming (2004) 2) งานวิจัย เรื่อง ผลการวิเคราะห์การใช้กระบวนการ PDCA ช่วยจัดบันทึกรายละเอียดทางการแพทย์ในช่วงการฝึกมาตรฐานของแพทย์ประจำบ้าน ของ HongWei, Wei, Wenyan, and Kaijian (2017) 3) งานวิจัย เรื่อง การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการคิดโดยใช้หลักการบริหารวงจร PDCA

โรงเรียนบ้านโชกนาสาม อำเภอปราสาท สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์เขต 3 ของ พระสุวรรณศิริวัฒน์ (2552) 4) การพัฒนาศูนย์เด็กเล็กนอกระบบบ้านหนองนกเขียนโดยการใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่งและการวางแผนแบบมีส่วนร่วม ของ แก้วใจ แสนโสม (2551) และ 5) ผลการใช้กระบวนการ PDCA ที่มีต่องานสุขาภิบาลอาหารในแผงลอยจำหน่ายอาหาร ตำบลนาหว่า อำเภอนาหว่า จังหวัดนครพนม ของ ปริญญา กวดวงศา (2550) เพื่อกำหนดกระบวนการของกิจกรรมการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ที่นำมาใช้ในโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา พบว่า กระบวนการของกิจกรรมการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ประกอบด้วย 1) วางแผนปฏิบัติงาน (Plan) 2) ปฏิบัติตามแผน (Do) 3) ตรวจสอบ (Check) และ 4) ดำเนินการให้เหมาะสม (Action) ซึ่งกิจกรรมในโปรแกรมจะถูกออกแบบโดยใช้กระบวนการของกิจกรรมการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA เพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ผลการกำหนดกระบวนการของกิจกรรมการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA แสดงรายละเอียดไว้ในตาราง 10

ตาราง 10 กระบวนการของกิจกรรมการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ที่นำมาใช้ในโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน

งานวิจัย							
ขั้นตอน	Deming (2004)	HongWei, Wei, Wenyan, and Kaijian (2017)	พระสุวรรณศิริวัฒน์ (2552)	แก้วใจ แสนโสม (2551)	ปริญญา กวดวงศา (2550)	การประยุกต์ใช้กับกิจกรรมในโปรแกรม	กิจกรรมจดบันทึกลงในสมุดบันทึก PDCA
P : Plan (วางแผน ปฏิบัติ งาน)	✓	✓	✓	✓	✓	กิจกรรม 1 1. วางแผนการจัดการเรียนการสอนใน คาบ 2. วางแผนการสร้างโดมิโน	1. วางแผน ปฏิบัติงาน ใน 6 องค์ประกอบของ ผลการปฏิบัติ งานของ

ตาราง 10 (ต่อ)

ขั้นตอน	งานวิจัย					กิจกรรมที่ใช้กับกิจกรรมในโปรแกรม	กิจกรรมจัดบันทึกลงในสมุดบันทึก PDCA
	Deming (2004)	HongWei, Wei, Wenyuan, and Kaijian (2017)	พรสวรรค์ ศิริวัฒน์ (2552)	แก้วใจ แสนโสม (2551)	ปริญญา กวดวงศ์ษา (2550)		
						กิจกรรม 2 1. วางแผนการช่วยกันทำงาน นอกเหนือจากหน้าที่ของตน กิจกรรม 3 1. วางแผนการสอนอย่างไรให้ได้มี ความสุข กิจกรรม 4 1. วางแผนการสร้างความร่วมมือกับ ผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน กิจกรรม 5 1. วางแผนการสร้างแผน ประชาสัมพันธ์ของวิทยาลัย กิจกรรม 6 1. วางแผนการสร้างแผนที่ความคิด การถอดบทเรียนจากกิจกรรม ของกลุ่ม ตน	อาชีวศึกษา ที่เป็นเพียงเฉพาะ กระบวนการคิด ของครู อาชีวศึกษา
D : Do (ปฏิบัติ งานตาม แผน)	✓	✓	✓	✓	✓	กิจกรรม 1 1. ปฏิบัติตามแผนการจัดการเรียนการ สอนใน 1 คาบ 2. ปฏิบัติตามแผนการสร้างโดมิโน	2. ปฏิบัติงาน ตามแผน ตามที่ ตนวางแผนไว้ โดยลงเขียน แนวทางของ 6

ตาราง 10 (ต่อ)

ขั้นตอน	งานวิจัย					กิจกรรมที่ใช้กับกิจกรรมในโปรแกรม	กิจกรรมจดบันทึกลงในสมุดบันทึก PDCA
	Deming (2004)	HongWei, Wei, Wenyang, and Kaijian (2017)	พรสวรรค์ ศิริวัฒน์ (2552)	แก้วใจ แสนโสม (2551)	ปริญญา กวดวงศ์ษา (2550)		
						กิจกรรม 2 1. ปฏิบัติตามแผนการช่วยกันทำงานนอกเหนือจากหน้าที่ของตน	องค์ประกอบของผลการปฏิบัติงานของครู
						กิจกรรม 3 1. ปฏิบัติตามแผนการสอนอย่างไรให้เด็กมีความสุข	อาชีพศึกษา ลงในกระดาษว่าง (ข้อมการเขียน)
						กิจกรรม 4 1. ปฏิบัติตามแผนการสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน	โดยเขียนให้ครบกระบวนการ PDCA
						กิจกรรม 5 1. ปฏิบัติตามแผนการสร้างแผ่นประชาสัมพันธ์ของวิทยาลัย	
						กิจกรรม 6 1. ปฏิบัติตามแผนการสร้างแผนที่ความคิดการถอดบทเรียนจากกิจกรรมของกลุ่มตน	
C : Check (ตรวจสอบ)	✓	✓	✓	✓	✓	กิจกรรม 1 1. ตรวจสอบผลและขั้นตอนการ	3. ตรวจสอบแนวทางของ 6
1. ตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน						จัดการเรียนการสอนใน 1 คาบ 2. ตรวจสอบผลและขั้นตอนการสร้างโดมิโน	องค์ประกอบของผลการปฏิบัติงานของครู

ตาราง 10 (ต่อ)

ขั้นตอน	งานวิจัย					กิจกรรมที่ใช้กับกิจกรรมในโปรแกรม	กิจกรรมจดบันทึกลงในสมุดบันทึก PDCA
	Deming (2004)	HongWei, Wei, Wenyan, and Kaijian (2017)	พรสวรรค์ ศิริวัฒน์ (2552)	แก้วใจ แสนโสม (2551)	ปริญญา กวดวงศ์ษา (2550)		
2. ตรวจสอบขั้นตอนในการปฏิบัติงาน						กิจกรรม 2 1. ตรวจสอบผลและขั้นตอนการช่วยกันทำงานนอกเหนือจากหน้าที่ของตน กิจกรรม 3 1. ตรวจสอบผลและขั้นตอนการสอนอย่างไรให้เด็กมีความสุข กิจกรรม 4 1. ตรวจสอบผลและขั้นตอนการสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน กิจกรรม 5 1. ตรวจสอบผลและขั้นตอนการสร้างแผ่นประชาสัมพันธ์ของวิทยาลัย กิจกรรม 6 1. ตรวจสอบผลและขั้นตอนการสร้างแผนที่ความคิดการถอดบทเรียนจากกิจกรรม ของกลุ่มตน	อาชีวศึกษา ที่ต้นเขียนเอาไว้ในกระดาษว่าง
A : Action (ดำเนินการให้)	✓	✓	✓	✓	✓	กิจกรรม 1 1. นำวิธีการจัดการเรียนการสอนในคาบ มาเป็นวิธีปฏิบัติงานมาตรฐาน เพื่อ	4. ดำเนินการให้เหมาะสม โดยนำแนวทางของ 6

ตาราง 10 (ต่อ)

ขั้นตอน	งานวิจัย		กิจกรรมจัด บันทึกลงใน สมุดบันทึก PDCA
	Deming (2004) HongWei, Wei, Wenyan, and Kaijian (2017) พรสวรรค์ ศิริวัฒน์ (2552) แก้วใจ แสนโสม (2551) ปริญญา กวดวงศ์ษา (2550)	การประยุกต์ใช้กับกิจกรรมใน โปรแกรม	
เหมาะสม)			องค์ประกอบของ
1. ผลลัพธ์ ต่ำกว่าเป้า หมาย :		ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงานอื่นๆ 2. นำวิธีการสร้างโดมิโนมาเป็นวิธี ปฏิบัติงานมาตรฐาน เพื่อใช้เป็นแนวทาง ปฏิบัติงานอื่นๆ	ผลการปฏิบัติ งานของครู อาชีวศึกษา ที่ต้น เขียนเอาไว้ใน
พบทวนการ ปฏิบัติ งาน แก้ไข ตามวงจร PDCA		กิจกรรม 2 1. นำวิธีการการช่วยกันทำงาน นอกเหนือจากหน้าที่ของตน มาเป็นวิธี ปฏิบัติงานมาตรฐาน เพื่อใช้เป็นแนวทาง ปฏิบัติงานอื่นๆ	กระดาษร่าง จด ลงในสมุดบันทึก PDCA ของ ตัวเองให้ถูกต้อง
2. ผลลัพธ์ ตรงตามเป้า หมาย :		กิจกรรม 3 1. นำวิธีการสอนอย่างไรให้ได้ก็มี ความสุข มาเป็นวิธีปฏิบัติงานมาตรฐาน เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงานอื่นๆ	ตามแนวทาง PDCA
กำหนดเป็น วิธีปฏิบัติ งานมาตรฐาน เพื่อใช้ เป็นแนว ทางปฏิบัติ งานอื่นๆ		กิจกรรม 4 1. นำวิธีการสร้างความร่วมมือกับ ผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน มาเป็นวิธี ปฏิบัติงานมาตรฐาน เพื่อใช้เป็นแนวทาง ปฏิบัติงานอื่นๆ	
3. ผลลัพธ์ ดีกว่า		กิจกรรม 5 1. นำวิธีการสร้างแผ่นประชาสัมพันธ์ ของวิทยาลัย มาเป็นวิธีปฏิบัติงาน	

ตาราง 10 (ต่อ)

ขั้นตอน	งานวิจัย		การประยุกต์ใช้กับกิจกรรมในโปรแกรม	กิจกรรมจดบันทึกในสมุดบันทึก PDCA
	Deming (2004)	HongWei, Wei, Wenyang, and Kaijian (2017) พรสวรรค์ ศิริวัฒน์ (2552) แก้วใจ แสนโสม (2551) ปริญญา กวดวงค์ษา (2550)		
เป้าหมาย : ทบทวน เป้าหมาย ว่าต่ำไป หรือไม่ ต้อง ปรับให้สูง กว่าเดิม หรือไม่			มาตรฐาน เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงาน อื่นๆ กิจกรรม 6 1. นำวิธีการสร้างแผนที่ความคิดการ ถอดบทเรียนจากกิจกรรม ของกลุ่มตน มา เป็นวิธีปฏิบัติงานมาตรฐาน เพื่อใช้เป็น แนวทางปฏิบัติงานอื่นๆ	

### 1.3 การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม

ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม เพื่อนำมาใช้ในการออกแบบโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน

ผู้วิจัยศึกษางานวิจัยที่นำการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม มาใช้ในงานวิจัยประกอบด้วย 1) แบบฝึกพฤติกรรมของมนุษย์ผ่านกระบวนการการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม Bandura (2000) 2) การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม: การวิเคราะห์หลายระดับ จากทีมบาสเก็ตบอลของวิทยาลัย ของ Watson et al. (2001) 3) แรงกระตุ้นต่อความเชื่อร่วมของการทำงานเป็นกลุ่มในวัยรุ่นตอนต้น ของ Klassen and Krawchuk (2009) 4) การพัฒนาอาชีพ การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม และการพัฒนาประสิทธิภาพของงานส่วนบุคคล ของ Kellett et al.



(2009) 5) การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มกับการรับรู้ความสามารถของตนเองที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมภายใต้สถานการณ์ในการพึ่งพาการทำงานระหว่างกัน ของ Katz-Navon and Erez (2005) และ 6) โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความเครียดในการปฏิบัติงานของครูและการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครู ของ พิเชษฐ พุ่มแจ่ม (2555) เพื่อกำหนดกระบวนการของกิจกรรมที่พัฒนาการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม ที่นำมาใช้ในโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา พบว่า กระบวนการของกิจกรรมที่พัฒนาการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จจากการกระทำ 2) การได้เห็นประสบการณ์ของผู้อื่น/กลุ่มอื่น 3) การใช้คำพูดชักจูง และ 4) สภาพะทางร่างกายและอารมณ์ ซึ่งกิจกรรมในโปรแกรมจะถูกออกแบบโดยใช้กระบวนการของกิจกรรมที่พัฒนาการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม เพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ผลการกำหนดกระบวนการของกิจกรรมที่พัฒนาการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม แสดงรายละเอียดไว้ในตาราง 11

ตาราง 11 กระบวนการของกิจกรรมการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม ที่นำมาใช้ในโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน

ขั้นตอน	งานวิจัย						การประยุกต์ใช้กับกิจกรรมในโปรแกรม	กระบวนการของกิจกรรมที่พัฒนาการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม
	Bandura (2000)	Watson et al. (2001)	Klassen & Krawchuk (2009)	Kellett et al. (2009)	Katz-Navon and Erez (2005)	พิเชษฐ พุ่มแจ่ม (2555)		
1. ความสำเร็จจากการกระทำ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	กิจกรรม 1 1. กลุ่มสำเร็จจากการทำกิจกรรม “สร้างโดมิโน” กิจกรรม 2 1. กลุ่มสำเร็จจากการนำเสนอแนวทาง วิธีแก้ไขพฤติกรรมไม่ดีของครูannenize โดยให้แสดงบทบาท	นำกระบวนการของกิจกรรมที่พัฒนาการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม

ตาราง 11 (ต่อ)

ขั้นตอน	งานวิจัย						การประยุกต์ใช้กับกิจกรรมในโปรแกรม	กระบวนการของกิจกรรมที่พัฒนาการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม
	Bandura (2000)	Watson et al. (2001)	Klassen & Krawchuk (2009)	Kellett et al. (2009)	Katz-Navon and Erez (2005)	พิเชษฐ พุ่มแจ่ม (2555)		
							สมมติ กิจกรรม 3 1. กลุ่มสำเร็จจากการระดมสมองและหาวิธีการสอน การสร้างสื่อการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล เพื่อที่จะแสดงบทบาทสมมติในการสอนนักเรียน	โปรแกรม โดยในทุกกิจกรรมของโปรแกรมจะมีการพัฒนาการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเสมอ
							กิจกรรม 4 1. กลุ่มสำเร็จจากการระดมสมองเขียนสรุปวิธีช่วยแก้ไขปัญห และได้ออกมานำเสนอแนวทาง วิธีช่วยแก้ไขปัญหให้กับนักเรียน	และในการทำกิจกรรมทุกกิจกรรม กลุ่มทดลอง 15 คนจะถูกแบ่งเป็นกลุ่มย่อย กลุ่มละ 3 คน เพื่อให้สมาชิกทุกคนในกลุ่มได้มีส่วนร่วม
							กิจกรรม 5 1. กลุ่มสำเร็จจากการนำแผนประชาสัมพันธ์ของกลุ่มตนที่สร้างเสร็จแล้ว ไปเผยแพร่ลงในสื่อสังคมออนไลน์	ร่วมกับกิจกรรมของโปรแกรมอย่างเต็มที่ และมีการตรวจสอบ
							กิจกรรม 6 1. กลุ่มสำเร็จจากการถอดบทเรียนจากกิจกรรม มาสร้างและนำเสนอแผนที่ความคิดของกลุ่มตน	การวัดกระทำ
2. การได้เห็น	✓	✓	✓	✓	✓	✓	กิจกรรม 1 1. กลุ่มได้เห็นประสบการณ์ของผู้อื่น/กลุ่มอื่น จากการทำกิจกรรม ครูที่เป็นแบบอย่างในวิทยาลัย	ด้านกิจกรรม
ประสบการณ์								พัฒนาการรับรู้ความสามารถ

ตาราง 11 (ต่อ)

ขั้นตอน	งานวิจัย						การประยุกต์ใช้กับกิจกรรมในโปรแกรม	กระบวนการของกิจกรรมที่พัฒนาการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม
	Bandura (2000)	Watson et al. (2001)	Klassen & Krawchuk (2009)	Kellett et al. (2009)	Katz-Navon and Erez (2005)	พิเชษฐ พุ่มแจ่ม (2555)		
ของผู้อื่น/ กลุ่มอื่น	✓	✓	✓	✓	✓	✓	<p>กิจกรรม 2</p> <p>1. กลุ่มได้เห็นประสบการณ์ของผู้อื่น/กลุ่มอื่น จากการชมวิดีโอ ครูที่ทำทุกอย่างด้วยหัวใจ และชมวิดีโอที่ร่วมกันช่วยกัน</p> <p>กิจกรรม 3</p> <p>1. กลุ่มได้เห็นประสบการณ์ของผู้อื่น/กลุ่มอื่น จากการชมวิดีโอ สอนอย่างไรให้เด็กมีความสุข และชมวิดีโอที่สอน Team teaching</p> <p>กิจกรรม 4</p> <p>1. กลุ่มได้เห็นประสบการณ์ของผู้อื่น/กลุ่มอื่น จากการชมวิดีโอ สร้างสัมพันธ์ของ โรงเรียน ชุมชน และผู้ปกครอง และชมวิดีโอ ชุมชนเป็นสุข</p>	<p>ร่วมของกลุ่มในโปรแกรมร่วมด้วย เพื่อให้ทราบถึงการได้รับกระบวนการของกิจกรรมที่พัฒนาการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มว่ากลุ่มทดลองได้รับจริง</p>
3. การใช้ คำพูด ชักจูง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	<p>กิจกรรม 1</p> <p>1. กลุ่มได้รับคำพูดชักจูงจากการทำกิจกรรม “สร้างโดมิโน”</p> <p>กิจกรรม 2</p> <p>1. กลุ่มได้รับคำพูดชักจูงจากการนำเสนอแนวทาง วิธีแก้ไข พฤติกรรมไม่ดีของของครูแนนนี่ะ โดยให้แสดงบทบาทสมมติ</p>	

ตาราง 11 (ต่อ)

ขั้นตอน	งานวิจัย						การประยุกต์ใช้กับกิจกรรมในโปรแกรม	กระบวนการของกิจกรรมที่พัฒนาการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม
	Bandura (2000)	Watson et al. (2001)	Klassen & Krawchuk (2009)	Kellett et al. (2009)	Katz-Navon and Erez (2005)	พิเชษฐ พุ่มแจ่ม (2555)		
							กิจกรรม 3	
							1. กลุ่มได้รับคำพูดชักจูงจากการที่ออกมาแสดงบทบาทสมมติในการสอนนักเรียน	
							กิจกรรม 4	
							1. กลุ่มได้รับคำพูดชักจูงจากการออกมานำเสนอแนวทาง วิธีช่วยแก้ไขปัญหให้กับนักเรียน	
							กิจกรรม 5	
							1. กลุ่มได้รับคำพูดชักจูงจากการนำแผ่นประชาสัมพันธ์ของกลุ่มตอนที่สร้างเสร็จแล้ว ไปเผยแพร่ลงในสื่อสังคมออนไลน์	
							กิจกรรม 6	
							1. กลุ่มได้รับคำพูดชักจูงจากการถอดบทเรียนจากกิจกรรม มาสร้างและนำเสนอแผนที่ความคิดของกลุ่มตน	
4. สภาวะทางร่างกายและอารมณ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	ผู้วิจัยอธิบายให้ครูกลุ่มทดลอง รับรู้เกี่ยวกับกิจกรรมว่าการดำเนินกิจกรรมทั้งหมดเป็นไปอย่างผ่อนคลาย ไม่กดดัน พร้อมสร้างความรู้สึกรักให้ครูทุกคนไม่ต้องตั้งเครียดในการร่วมกิจกรรม	

2. ผลการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน

ผู้วิจัยพัฒนาโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน โดยนำหลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มมาใช้ออกแบบกิจกรรมเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ด้านการร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา ด้านการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน ด้านการพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ และด้านการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

2.1 ผลการสร้างโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน

ผู้วิจัยสร้างโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน โดยโปรแกรมนี้ประกอบด้วยความเป็นมาและความสำคัญของโปรแกรม วัตถุประสงค์ของโปรแกรม กรอบแนวคิดของโปรแกรม และกิจกรรมในโปรแกรม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

#### 2.1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของโปรแกรม

ความเป็นมาและความสำคัญของโปรแกรมพัฒนาขึ้นมาจากสาระสำคัญของแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม โดยประเด็นสำคัญของความเป็นมาและความสำคัญของโปรแกรมประกอบด้วย

ประเด็น 1 ความสำคัญและองค์ประกอบของผลการปฏิบัติงานของครู

ประเด็น 2 ความสำคัญของการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA

ประเด็น 3 ความสำคัญ องค์ประกอบของการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม

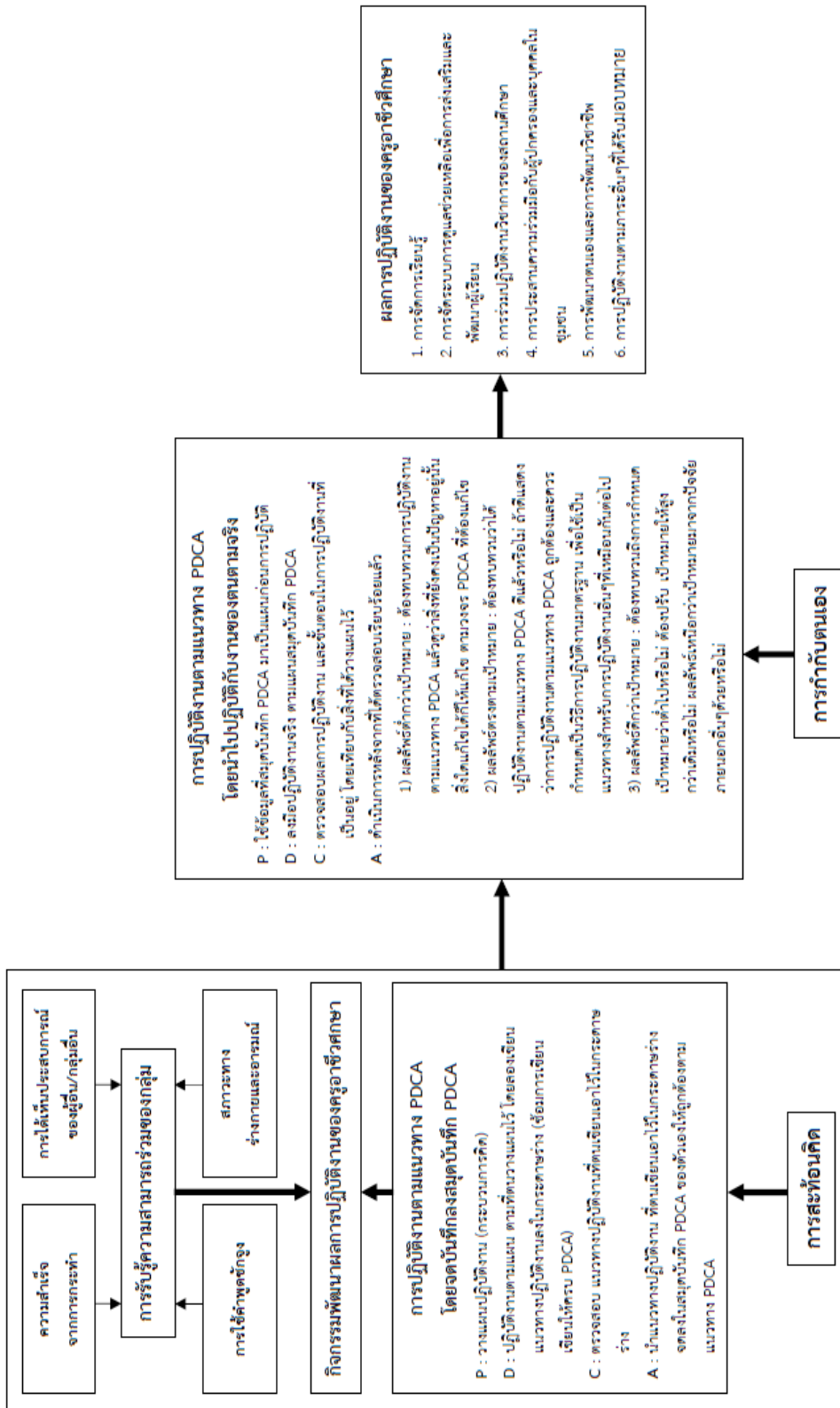
#### 2.1.2 วัตถุประสงค์ของโปรแกรม

วัตถุประสงค์ของโปรแกรมพัฒนาขึ้นมาจากความเป็นมาและความสำคัญของโปรแกรม โดยวัตถุประสงค์ของโปรแกรม คือ เพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ด้านการร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา ด้านการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคล

ในชุมชน ด้านการพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ และด้านการปฏิบัติงานตามภาระอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

### 2.1.3 กรอบแนวคิดของโปรแกรม

กรอบแนวคิดของโปรแกรมมีลักษณะของการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาทั้งหมด 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการพัฒนาการจัดการเรียน 2) ด้านการพัฒนาการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน 3) ด้านการพัฒนาการร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา 4) ด้านการพัฒนาการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน 5) ด้านการพัฒนาพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ และ 6) ด้านการพัฒนาการปฏิบัติงานตามภาระอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งในแต่ละด้านของการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษานั้น จะมีกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา โดยเป็นกิจกรรมที่มีแนวคิดและทฤษฎีเป็นพื้นฐานของกิจกรรมอยู่ 2 อย่าง ประกอบด้วย 1) การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ซึ่งมีขั้นตอน 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนปฏิบัติงาน ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติงานตามแผน ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบขั้นตอนที่ 4 การดำเนินการให้เหมาะสม และ 2) การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม ได้ประยุกต์จากแหล่งการพัฒนาการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มทั้ง 4 วิธีมาใช้ ได้แก่ 1) ความสำเร็จจากการกระทำ 2) การได้เห็นประสบการณ์ของผู้อื่น/กลุ่มอื่น 3) การใช้คำพูดชักจูง และ 4) สภาพาท่างร่างกายและอารมณ์ และในขั้นสุดท้ายของการดำเนินกิจกรรมแต่ละกิจกรรมของโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน ครูอาชีวศึกษาจะมีการเขียนบันทึกการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ลงในสมุดจดบันทึก PDCA ของตน ซึ่งในขั้นตอนนี้ ครูอาชีวศึกษาต้องมีการสะท้อนคิด เพื่อสังเคราะห์ความรู้ความเข้าใจที่ได้รับจากกิจกรรมภายในโปรแกรม แสดงออกมาในรูปแบบการเขียนลงในสมุดจดบันทึก PDCA เพื่อให้เกิดความเข้าใจและเรียนรู้จากประสบการณ์นำไปสู่การพัฒนาผลการปฏิบัติงานของตนเองได้ อีกทั้งในช่วงระยะเวลา 2 เดือน ที่ครูอาชีวศึกษาต้องนำการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ในสมุดจดบันทึก PDCA ไปปฏิบัติจริงตามการปฏิบัติงานของตนเอง ครูอาชีวศึกษาต้องมีการกำกับตนเองเพื่อให้ตนเองมีพฤติกรรมที่สามารถทำตามเป้าหมายในสิ่งที่ตนเองจดบันทึกลงไปได้ โดยผลลัพธ์ของโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐานที่จะได้มานั้น คือ ผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาทั้ง 6 ด้าน ที่จะถูกพัฒนาขึ้นและคงอยู่ในระยะยาว



กรอบแนวคิดของโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีพศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA

และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถของกลุ่มเป็นฐาน

ภาพประกอบ 4 กรอบแนวคิดของโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีพศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน

#### 2.1.4 กิจกรรมในโปรแกรม

กิจกรรมในโปรแกรมประกอบด้วย 7 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรม 1 การปฐมนิเทศ ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม การสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นทีม กิจกรรม 2 นอกจากการสอน ชั้นก็ทำได้ กิจกรรม 3 สอนอย่างไร ให้เด็กมีความสุข กิจกรรม 4 นักเรียนของฉัน กิจกรรม 5 สถานศึกษากับชุมชน กิจกรรม 6 กิจกรรมถอดบทเรียนจากกิจกรรมทั้งหมด และกิจกรรม 7 กิจกรรมหลังจากปฏิบัติงานจริงแล้ว 2 เดือน ซึ่งแต่ละกิจกรรมประกอบด้วยแนวคิดสำคัญ หัวข้อเนื้อหา วัตถุประสงค์ ระยะเวลา ขั้นตอนของกิจกรรม สื่อ/อุปกรณ์ที่ใช้ และการประเมินผลกิจกรรม โดยกิจกรรมของโปรแกรมพัฒนาผล การปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา แสดงไว้ในตาราง 12

ตาราง 12 กิจกรรมของโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน

กิจกรรม และวัตถุประสงค์	การดำเนินกิจกรรม 19.30 ชั่วโมง (เป็นเวลา 4 วัน)	ทฤษฎีที่ใช้ในกิจกรรม	
		การรับรู้ความสามารถ ร่วมของกลุ่ม	การปฏิบัติงาน ตามแนวทาง PDCA
<b>1. กิจกรรม ปฐมนิเทศ (3 ชั่วโมง)</b> 1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วม กิจกรรมเข้าใจวัตถุประสงค์ ของโปรแกรม และรูปแบบกิจกรรม ของโปรแกรม 2. เพื่อให้ผู้เข้าร่วม กิจกรรมมีความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานตาม แนวทาง PDCA และ การรับรู้ความสามารถ ร่วมของกลุ่ม	1. การบรรยาย ให้ ความรู้เกี่ยวกับ ความหมาย ความสำคัญ และ องค์ประกอบของการ ปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการรับรู้ ความสามารถร่วมของ กลุ่ม 2. การทำกิจกรรมกลุ่ม “สร้างโดมิโน” 3. การทำกิจกรรมกลุ่ม “ครูที่เป็นแบบอย่างใน วิทยาลัย”	1. ผู้วิจัยอธิบายให้ครูรับรู้ เกี่ยวกับกิจกรรมว่าการ ดำเนินกิจกรรมทั้งหมด เป็นไปอย่างผ่อนคลาย ไม่ กดดัน พร้อมสร้างความ รู้สึกให้ครูทุกคนไม่ต้องตั้ง เครียดในการร่วมกิจกรรม (เป็นการรับรู้ความ สามารถร่วมของกลุ่ม จากสภาวะทางร่างกาย และอารมณ์) 2. ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มครู ทั้ง 4 กลุ่ม ทำกิจกรรมกลุ่ม “สร้างโดมิโน” (เป็นการ รับรู้ความสามารถร่วม	



ตาราง 12 (ต่อ)

กิจกรรม และวัตถุประสงค์	การดำเนินกิจกรรม 19.30 ชั่วโมง (เป็นเวลา 4 วัน)	ทฤษฎีที่ใช้ในกิจกรรม	
		การรับรู้ความสามารถ ร่วมของกลุ่ม	การปฏิบัติงาน ตามแนวทาง PDCA
3. เพื่อให้ผู้เข้าร่วม กิจกรรมเกิดการสร้าง ความรู้สึกความเป็นทีม และเกิดการรับรู้ความ สามารถร่วมของกลุ่ม		<p>ของกลุ่ม จากสภาวะทาง ร่างกายและอารมณ์)</p> <p>2. ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มครู ทั้ง 4 กลุ่ม ทำกิจกรรมกลุ่ม “สร้างโดมิโน” (เป็นการ รับรู้ความสามารถร่วม ของกลุ่มจากความสำเร็จ จากการกระทำ และจาก การใช้คำพูดชักจูง)</p> <p>3. ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มครู ทั้ง 4 กลุ่ม ทำกิจกรรมกลุ่ม “ครูที่เป็นแบบอย่างใน วิทยาลัย” (เป็นการรับรู้ ความสามารถร่วมของ กลุ่มจากการได้เห็น ประสบการณ์ของผู้อื่น/ กลุ่มอื่น)</p>	
<p>2. นอกจากการสอน ฉันก็ทำได้ (3 ชั่วโมง)</p> <p>1. เพื่อให้ครูตระหนัก ถึงความสำคัญของการ ปฏิบัติงานตามภาระ อื่นๆที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>2. เพื่อให้ครูสามารถ ออกแบบการปฏิบัติ งานตามภาระอื่นๆที่ ได้รับมอบหมายของ ตนเอง ตามแนวทาง PDCA ได้</p>	<p>1. ผู้วิจัยเล่านิทาน เรื่อง ครูแนนโน๊ะ ให้สมาชิก กลุ่มครูทั้ง 4 กลุ่ม ฟัง จากนั้นสมาชิกกลุ่มครู ทั้ง 4 กลุ่ม ระดมสมอง เพื่อหาแนวทางแก้ไข พฤติกรรมที่ไม่ดีของครู แนนโน๊ะ</p> <p>2. สมาชิกกลุ่มครูทั้ง 4 กลุ่ม สร้างความเชื่อว่า กลุ่มของเขาจะต้องทำ กิจกรรมนี้สำเร็จ</p>	<p>1. ตัวแทนของสมาชิกกลุ่ม ครูทั้ง 4 กลุ่ม ได้ออกมา นำเสนอแนวทาง วิธีแก้ไข พฤติกรรมไม่ดีของครู แนนโน๊ะ (เป็นการรับรู้ ความสามารถร่วมของ กลุ่มจากความสำเร็จจาก การกระทำ)</p> <p>2. ผู้วิจัยให้ข้อเสนอแนะใน วิธีแก้ไขพฤติกรรมไม่ดีของ ของครูแนนโน๊ะ พร้อมทั้ง ให้กำลังใจและชมเชยกลุ่ม ครูทั้ง 4 กลุ่ม ตอนที่แต่ละ</p>	<p>กิจกรรมฉบับบันทึก ลงสมุดบันทึก PDCA</p> <p>1. ผู้เข้าร่วมวางแผน ปฏิบัติงาน เรื่อง แนว ทางปฏิบัติงานตาม ภาระอื่นๆที่ได้รับ มอบหมาย (กระบวนการคิด) (เป็น การปฏิบัติงานตาม แนวทาง P)</p> <p>2. ผู้เข้าร่วมปฏิบัติงาน ตามแผน ตามที่ตน วางแผนไว้ โดยลง</p>

ตาราง 12 (ต่อ)

กิจกรรม และวัตถุประสงค์	การดำเนินกิจกรรม 19.30 ชั่วโมง (เป็นเวลา 4 วัน)	ทฤษฎีที่ใช้ในกิจกรรม	
		การรับรู้ความสามารถ ร่วมของกลุ่ม	การปฏิบัติงาน ตามแนวทาง PDCA
	3. สมาชิกกลุ่มครูทั้ง 4 กลุ่ม ได้ระดมสมอง และ เขียนสรุปเรื่องของครู แนนโน๊ะที่ฟังลงในใบ งาน	กลุ่มนำเสนอเสร็จ (เป็น การรับรู้ความสามารถ ร่วมของกลุ่มจากการใช้ คำพูดชักจูง)	เขียนแนวทางปฏิบัติ งานตามภาวะอื่นๆที่ ได้รับมอบหมาย ลงใน กระดาษร่าง(ข้อมการ เขียน โดยเขียนให้ครบ PDCA ในเรื่องปฏิบัติ งานตามภาวะอื่นๆที่ ได้รับมอบหมาย) (เป็น การปฏิบัติงานตาม แนวทาง D)
	4. ผู้วิจัยให้ตัวแทนของ สมาชิกกลุ่มครูทั้ง 4 กลุ่ม ได้ออกมานำเสนอ แนวทาง วิธีแก้ไข พฤติกรรมไม่ดีของ ครูแนนโน๊ะ	3. สมาชิกกลุ่มครูทั้ง 4 กลุ่ม ชมวีดีทัศน์ เกี่ยวกับ เรื่องของ ครูที่ทำทุกอย่าง ด้วยหัวใจ (เป็นการรับรู้ ความสามารถร่วมของ กลุ่มจากการได้เห็น ประสบการณ์ของผู้อื่น/ กลุ่มอื่น)	3. ผู้เข้าร่วมตรวจสอบ แนวทางปฏิบัติงานตาม ภาวะอื่นๆที่ได้รับมอบ หมาย ที่ตนเขียนเอาไว้ ในกระดาษร่าง (เป็น การปฏิบัติงานตาม แนวทาง C)
	5. ผู้วิจัยให้ข้อเสนอแนะ ในวิธีแก้ไขพฤติกรรมไม่ ดีของของครูแนนโน๊ะ พร้อมทั้งให้กำลังใจและ ชมเชยกลุ่มครูทั้ง 4 กลุ่ม ตอนที่แต่ละกลุ่ม นำเสนอเสร็จ		4. ผู้เข้าร่วมดำเนินการ ให้เหมาะสม โดยนำ แนวทางปฏิบัติงานตาม ภาวะอื่นๆที่ได้รับมอบ หมาย ที่ตนเขียนเอาไว้ ในกระดาษร่าง จดลง ในสมุดบันทึก PDCA ของตัวเองให้ถูกต้อง ตามแนวทาง PDCA (เป็นการปฏิบัติงาน ตามแนวทาง A)
	6. สมาชิกกลุ่มครูทั้ง 4 กลุ่ม ชมวีดีทัศน์ เกี่ยว กับเรื่องของ 1) ครูที่ทำ ทุกอย่างด้วยหัวใจ และ 2) ร่วมด้วยช่วยกัน		

ตาราง 12 (ต่อ)

กิจกรรม และวัตถุประสงค์	การดำเนินกิจกรรม 19.30 ชั่วโมง (เป็นเวลา 4 วัน)	ทฤษฎีที่ใช้ในกิจกรรม	
		การรับรู้ความสามารถ ร่วมของกลุ่ม	การปฏิบัติงาน ตามแนวทาง PDCA
<p>3. สอนอย่างไร ให้เด็กมีความสุข (3 ชั่วโมง)</p> <p>1. เพื่อให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการเรียนรู้</p> <p>2. เพื่อให้ครูสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ของตนเอง ตามแนวทาง PDCA ได้</p> <p>3. เพื่อให้ครูเกิดการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม</p>	<p>1. สมาชิกกลุ่มครูทั้ง 4 กลุ่ม ชมวีดิทัศน์ 3: สอนอย่างไรให้เด็กมีความสุข และวีดิทัศน์ 4: Team teaching</p> <p>2. สมาชิกครูช่วยกันสะท้อนความคิดเกี่ยวกับสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการชมวีดิทัศน์ 3 และ 4</p> <p>3. สมาชิกกลุ่มครูทั้ง 4 กลุ่ม ระดมสมอง เพื่อหาวิธีการสอน และแสดงบทบาทสมมติในการสอนนักเรียนตามเนื้อหาที่ผู้วิจัยเตรียมไว้ในใบกิจกรรม</p> <p>4. สมาชิกกลุ่มครูทั้ง 4 กลุ่ม สร้างความเชื่อว่าการกลุ่มของเขาจะต้องทำกิจกรรมนี้สำเร็จ</p> <p>5. สมาชิกกลุ่มครูที่ละกลุ่ม ออกมาแสดงบทบาทสมมติในการสอนนักเรียน ตามวิธีการที่ดีที่สุดที่ได้จากการระดมสมองของกลุ่มตน โดยให้สมาชิกที่เหลือนั่งเรียนเป็นผู้เรียน</p>	<p>1. สมาชิกกลุ่มครูทั้ง 4 กลุ่ม ชมวีดิทัศน์ 3: สอนอย่างไรให้เด็กมีความสุข และวีดิทัศน์ 4: Team teaching) (เป็นการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มจากการได้เห็นประสบการณ์ของผู้อื่น/กลุ่มอื่น)</p> <p>2. สมาชิกกลุ่มครูที่ละกลุ่ม ออกมาแสดงบทบาทสมมติในการสอนนักเรียนตามวิธีการที่ดีที่สุดที่ได้จากการระดมสมองของกลุ่มตน โดยให้สมาชิกกลุ่มครูที่เหลือนั่งเรียนและสวมบทบาทเป็นผู้เรียน (เป็นการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มจากความสำเร็จจากการกระทำ)</p> <p>3. ผู้วิจัยให้ข้อเสนอแนะ พร้อมทั้งให้กำลังใจและชมเชยกลุ่มครูทั้ง 4 กลุ่ม ตอนที่แต่ละกลุ่มออกมาแสดงบทบาทสมมติในการสอนนักเรียน (เป็นการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม จากการใช้คำพูดชักจูง)</p>	<p><b>กิจกรรมฉบับบันทึก ลงสมุดบันทึก PDCA</b></p> <p>1. ผู้เข้าร่วมวางแผนปฏิบัติงาน เรื่อง แนวทางการจัดการเรียนรู้ (กระบวนการคิด) (เป็นการปฏิบัติงานตามแนวทาง P)</p> <p>2. ผู้เข้าร่วมปฏิบัติงานตามแผนที่ตนวางแผนไว้โดยลงเขียนแนวทางการจัดการเรียนรู้ ลงในกระดาษร่าง (ข้อมการเขียน โดยเขียนให้ครบ PDCA ในเรื่องการจัดการเรียนรู้) (เป็นการปฏิบัติงานตามแนวทาง D)</p> <p>3. ผู้เข้าร่วมตรวจสอบแนวทางการจัดการเรียนรู้ ที่ตนเขียนเอาไว้ในกระดาษร่าง (เป็นการปฏิบัติงานตามแนวทาง C)</p> <p>4. ผู้เข้าร่วมดำเนินการให้เหมาะสม โดยนำแนวทางการจัดการเรียนรู้ ที่ตนเขียนเอาไว้</p>

ตาราง 12 (ต่อ)

กิจกรรม และวัตถุประสงค์	การดำเนินกิจกรรม 19.30 ชั่วโมง (เป็นเวลา 4 วัน)	ทฤษฎีที่ใช้ในกิจกรรม	
		การรับรู้ความสามารถ ร่วมของกลุ่ม	การปฏิบัติงาน ตามแนวทาง PDCA
	6. ผู้วิจัยให้ข้อเสนอแนะ พร้อมทั้งให้กำลังใจและ ชมเชยกลุ่มครูทั้ง 4 กลุ่ม ตอนที่แต่ละกลุ่มออกมา แสดงบทบาทสมมติใน การสอนนักเรียน		ในกระดาษร่าง จดลง ในสมุดบันทึก PDCA ของตัวเองให้ถูกต้อง ตามแนวทาง PDCA (เป็นการปฏิบัติงาน ตามแนวทาง A)
<b>4. นักเรียนของฉัน (3 ชั่วโมง)</b>	1. สมาชิกกลุ่มครูทั้ง 4 กลุ่มอ่านใบกิจกรรม สถานการณ์สมมติ เกี่ยวกับนักเรียนที่มี ปัญหาในห้องเรียน และ ระดมสมอง เพื่อหาวิธี ช่วยแก้ไขปัญหให้กับ นักเรียน พร้อมทั้งเขียน สรุปวิธีช่วยแก้ไขปัญห นั้น ลงในใบงาน	1. สมาชิกกลุ่มครูทั้ง 4 กลุ่มได้ออกมานำเสนอ แนวทาง วิธีช่วยแก้ไข ปัญหาให้กับแตงโม (เป็น <b>การรับรู้ความสามารถ ร่วมของกลุ่มจาก ความสำเร็จจากการ กระทำ</b> )	<b>กิจกรรมฉบับนี้ ลงสมุดบันทึก PDCA</b> 1. ผู้เข้าร่วมวางแผน ปฏิบัติงาน เรื่อง แนว ทางการจัดระบบการ ดูแลช่วยเหลือเพื่อการ ส่งเสริมและพัฒนา ผู้เรียน กับแนวทางการ ประสานความร่วมมือ กับผู้ปกครองและ บุคคลในชุมชน (กระบวนการคิด) (เป็น <b>การปฏิบัติงานตาม แนวทาง P</b> )
1. เพื่อให้ครูตระหนัก ถึงความสำคัญของการ จัดระบบการดูแล ช่วยเหลือเพื่อการ ส่งเสริมและพัฒนา ผู้เรียน	2. สมาชิกกลุ่มครูทั้ง 4 กลุ่ม สร้างความเชื่อว่า กลุ่มของเขาจะต้องทำ กิจกรรมนี้สำเร็จ	2. ผู้วิจัยให้ข้อเสนอแนะใน การแก้ไขปัญหให้กับ แตงโม พร้อมทั้งให้กำลังใจ และชมเชยกลุ่มครูทั้ง 4 กลุ่มตอนที่แต่ละกลุ่ม นำเสนอเสร็จ (เป็นการ <b>รับรู้ความสามารถร่วม ของกลุ่มจากการใช้ คำพูดชักจูง</b> )	2. ผู้เข้าร่วมปฏิบัติงาน ตามแผน ตามที่ตน วางแผนไว้ โดยลอง เขียนแนวทางการ จัดระบบการดูแล ช่วยเหลือเพื่อการ ส่งเสริมและพัฒนา ผู้เรียน กับแนวทางการ ประสานความร่วมมือ
2. เพื่อให้ครูสามารถ ออกแบบการจัดระบบ การดูแลช่วยเหลือเพื่อ การส่งเสริมและพัฒนา ผู้เรียนตามแนวทาง PDCA ได้	3. สมาชิกกลุ่มครูทั้ง 4 กลุ่ม ได้ระดมสมอง และ เขียนสรุปวิธีช่วยแก้ไข ปัญหาให้กับนักเรียนลง ในใบงาน	3. สมาชิกกลุ่มครูทั้ง 4 กลุ่มชมวีดิทัศน์ 5: การ สร้างมนุษย์สัมพันธ์ ชมวีดิ ทัศน์ 6: สัมพันธ์ของ โรงเรียน ชุมชน และ ผู้ปกครอง	2. ผู้เข้าร่วมปฏิบัติงาน ตามแผน ตามที่ตน วางแผนไว้ โดยลอง เขียนแนวทางการ จัดระบบการดูแล ช่วยเหลือเพื่อการ ส่งเสริมและพัฒนา ผู้เรียน กับแนวทางการ ประสานความร่วมมือ
3. เพื่อให้ครูตระหนัก ถึงความสำคัญของการ ประสานความร่วมมือ กับผู้ปกครองและ บุคคลในชุมชน	4. สมาชิกกลุ่มครูทั้ง 4 กลุ่ม ได้ออกมานำเสนอ แนวทาง วิธีช่วยแก้ไข		
4. เพื่อให้ครูสามารถ ออกแบบการประสาน ความร่วมมือกับผู้ป กครองและบุคคล			

ตาราง 12 (ต่อ)

กิจกรรม และวัตถุประสงค์	การดำเนินกิจกรรม 19.30 ชั่วโมง (เป็นเวลา 4 วัน)	ทฤษฎีที่ใช้ในกิจกรรม	
		การรับรู้ความสามารถ ร่วมของกลุ่ม	การปฏิบัติงาน ตามแนวทาง PDCA
<p>ในชุมชน ตามแนวทาง PDCA ได้</p> <p>5. เพื่อให้ครูเกิดการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม</p>	<p>ปัญหาให้กับแดงโม</p> <p>5. ผู้วิจัยให้ข้อเสนอแนะในแก้ไขปัญหาให้กับแดงโม พร้อมทั้งให้กำลังใจและชมเชยกลุ่มครูทั้ง 4 กลุ่ม ตอนที่แต่ละกลุ่มนำเสนอเสร็จ</p> <p>6. สมาชิกกลุ่มครูทั้ง 4 กลุ่ม ชมวีดีทัศน์ 5: การสร้างมนุษย์สัมพันธ์ ชมวีดีทัศน์ 6: สัมพันธ์ของโรงเรียน ชุมชน และผู้ปกครอง และชมวีดีทัศน์ 7: ชุมชนเป็นสุข และสมาชิกครูช่วยกันสะท้อนความคิดเกี่ยวกับสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการชมวีดีทัศน์</p> <p>7. ผู้วิจัยอธิบายเนื้อหาเรื่อง มนุษย์สัมพันธ์ ซึ่งในระหว่างการอธิบายเนื้อหานั้น ผู้วิจัยจะสอบถามสมาชิกครูเพื่อให้สมาชิกครูร่วมอภิปรายด้วยกันเป็นระยะๆ</p> <p>8. สมาชิกครูทุกคน คิดวิธีเชิญชวนผู้ปกครอง</p>	<p>และชมวีดีทัศน์ 7: ชุมชนเป็นสุข (เป็นการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มจากการได้เห็นประสบการณ์ของผู้อื่น/กลุ่มอื่น)</p>	<p>กับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน ลงในกระดาษร่าง(ข้อมการเขียน โดยเขียนให้ครบ PDCA ในเรื่องการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน กับการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน) (เป็นการปฏิบัติงานตามแนวทาง D)</p> <p>3. ผู้เข้าร่วมตรวจสอบแนวทางการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน กับการแนวทางการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน ที่ตนเขียนเอาไว้ในกระดาษร่าง (เป็นการปฏิบัติงานตามแนวทาง C)</p> <p>4. ผู้เข้าร่วมดำเนินการให้เหมาะสม โดยนำแนวทางการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือ</p>

ตาราง 12 (ต่อ)

กิจกรรม และวัตถุประสงค์	การดำเนินกิจกรรม 19.30 ชั่วโมง (เป็นเวลา 4 วัน)	ทฤษฎีที่ใช้ในกิจกรรม	
		การรับรู้ความสามารถ ร่วมของกลุ่ม	การปฏิบัติงาน ตามแนวทาง PDCA
	มาร่วมเสวนา เรื่อง การ เผ้าระวัง สอดส่อง ดูแล บุตรหลานของตน พร้อม ทั้งเขียนวิธีเชิญชวนนั้น ลงในใบงาน		เพื่อการส่งเสริมและ พัฒนาผู้เรียน กับ แนวทางการประสาน ความร่วมมือกับ ผู้ปกครองและบุคคลใน ชุมชน ที่ตนเขียนเอาไว้ ในกระดาษว่าง จดลง ในสมุดบันทึก PDCA ของตัวเองให้ถูกต้อง ตามแนวทาง PDCA (เป็นการปฏิบัติงาน ตามแนวทาง A)
<b>5. สถานศึกษากับ ชุมชน (3 ชั่วโมง)</b> 1. เพื่อให้ครูตระหนัก ถึงความสำคัญของการ ร่วมปฏิบัติงานวิชาการ ของสถานศึกษา 2. เพื่อให้ครูสามารถ ออกแบบการร่วม ปฏิบัติงานวิชาการของ สถานศึกษา ตาม แนวทาง PDCA ได้ 3. เพื่อให้ครูเกิดการ รับรู้ความสามารถร่วม ของกลุ่ม	1. ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่ม ครูทั้ง 4 กลุ่ม สร้างแผ่น ประชาสัมพันธ์เชิญชวน ให้ผู้สนใจมาร่วมงาน วิชาการของวิทยาลัย และระดมสมอง เพื่อคิด รูปแบบของแผ่น ประชาสัมพันธ์ พร้อมทั้ง สร้างแผ่นประชาสัมพันธ์ ของวิทยาลัย โดยใช้ โปรแกรมจาก COMPUTER 2. สมาชิกกลุ่มครูทั้ง 4 กลุ่ม สร้างความเชื่อว่า กลุ่มของเขาจะต้องทำ กิจกรรมนี้สำเร็จ	1. สมาชิกกลุ่มครูทั้ง 4 กลุ่ม นำแผ่นประชาสัมพันธ์ ของกลุ่มตนที่สร้างเสร็จ แล้ว ไปเผยแพร่ลงในสื่อ สังคมออนไลน์ เพื่อเป็นการ เชิญชวนให้ผู้สนใจมาร่วม งานวิชาการของวิทยาลัย (เป็นการรับรู้ความ สามารถร่วมของกลุ่ม จากความสำเร็จจากการ กระทำ) 2. ผู้วิจัยตรวจสอบแผ่น ประชาสัมพันธ์บนสื่อสังคม ออนไลน์ และให้ข้อ เสนอแนะ พร้อมทั้งให้ กำลังใจและชมเชยกลุ่มครู ทั้ง 4 กลุ่ม (เป็นการรับรู้	<b>กิจกรรมฉบับที่ ลงสมุดบันทึก PDCA</b> 1. ผู้เข้าร่วมวางแผน ปฏิบัติงาน เรื่อง แนว ทางการร่วมปฏิบัติงาน วิชาการของสถาน ศึกษา (กระบวนการ คิด) (เป็นการปฏิบัติ งานตามแนวทาง P) 2. ผู้เข้าร่วมปฏิบัติงาน ตามแผน ตามที่ตน วางแผนไว้ โดยลง เขียนแนวทางการร่วม ปฏิบัติงานวิชาการของ สถานศึกษา ลงใน กระดาษว่าง (ข้อมการ เขียน โดยเขียนให้ครบ

ตาราง 12 (ต่อ)

กิจกรรม และวัตถุประสงค์	การดำเนินกิจกรรม 19.30 ชั่วโมง (เป็นเวลา 4 วัน)	ทฤษฎีที่ใช้ในกิจกรรม	
		การรับรู้ความสามารถ ร่วมของกลุ่ม	การปฏิบัติงาน ตามแนวทาง PDCA
	3. สมาชิกกลุ่มครูทั้ง 4 กลุ่ม ได้ระดมสมอง และ คิดรูปแบบของแผ่น ประชาสัมพันธ์ พร้อมทั้ง สร้างแผ่นประชาสัมพันธ์ ของวิทยาลัย	ความสามารถร่วมของ กลุ่มจากการใช้คำพูดชัก จูง)	PDCA ในเรื่องการร่วม ปฏิบัติงานวิชาการของ สถานศึกษา (เป็นการ ปฏิบัติงานตาม แนวทาง D) 3. ผู้เข้าร่วมตรวจสอบ แนวทางการร่วม ปฏิบัติงานวิชาการของ สถานศึกษา ที่ต้นเขียน เอาไว้ในกระดาษร่าง (เป็นการปฏิบัติงาน ตามแนวทาง C)
	4. สมาชิกกลุ่มครูทั้ง 4 กลุ่ม นำแผ่นระชา สัมพันธ์ของกลุ่มตอนที่ สร้างเสร็จแล้ว ไปเผยแพร่ ลงในสื่อสังคมออนไลน์ เพื่อเป็นการเชิญ ชวนให้ผู้สนใจมาร่วม งานวิชาการของ วิทยาลัย		4. ผู้เข้าร่วมดำเนินการ ให้เหมาะสม โดยนำ แนวทางการร่วม ปฏิบัติงานวิชาการของ สถานศึกษา ที่ต้นเขียน เอาไว้ในกระดาษร่าง จดลงในสมุดบันทึก PDCA ของตัวเองให้ ถูกต้องตามแนวทาง PDCA (เป็นการ ปฏิบัติงานตาม แนวทาง A)
	5. ผู้วิจัยตรวจสอบแผ่น ประชาสัมพันธ์บนสื่อ สังคมออนไลน์ และให้ ข้อเสนอแนะ พร้อมทั้งให้ กำลังใจและชมเชยกลุ่ม ครูทั้ง 4 กลุ่ม		
6. ถอดบทเรียนจาก กิจกรรมทั้งหมด (3 ชั่วโมง) 1. เพื่อให้ครูตระหนัก ถึงความสำคัญของการ	1. สมาชิกกลุ่มครูทั้ง 4 กลุ่ม ระดมสมอง เพื่อ ถอดบทเรียนจาก กิจกรรมที่ผ่านมาทั้ง หมดในรูปแบบของ	1. ตัวแทนของสมาชิกกลุ่ม ครูทั้ง 4 กลุ่ม ได้ออกมา นำเสนอแผนที่ความคิด ของกลุ่มตน (เป็นการรับรู้ ความสามารถร่วมของ	กิจกรรมจดบันทึก ลงสมุดบันทึก PDCA 1. ผู้เข้าร่วมวางแผน ปฏิบัติงาน เรื่อง แนว ทางการพัฒนาตนเอง

ตาราง 12 (ต่อ)

กิจกรรม และวัตถุประสงค์	การดำเนินกิจกรรม 19.30 ชั่วโมง (เป็นเวลา 4 วัน)	ทฤษฎีที่ใช้ในกิจกรรม	
		การรับรู้ความสามารถ ร่วมของกลุ่ม	การปฏิบัติงาน ตามแนวทาง PDCA
พัฒนาตนเองและการ พัฒนาวิชาชีพ 2. เพื่อให้ครูสามารถ ออกแบบการพัฒนา ตนเองและการพัฒนา วิชาชีพ ตามแนวทาง PDCA ได้ 3. เพื่อให้ครูสามารถ ถอดบทเรียนจาก กิจกรรมทั้งหมด ออกมาเป็นแผนที่ ความคิดได้ 4. เพื่อให้ผู้เข้า ร่วมโปรแกรมสามารถ สะท้อนคิดหรือสรุป ประโยชน์ของการ พัฒนาผลการ ปฏิบัติงานของครู อาชีวศึกษาได้ 5. เพื่อให้ครูเกิดการ รับรู้ความสามารถรวม ของกลุ่ม	1) การพัฒนาการจัดการ เรียนรู้ 2) การพัฒนาการ จัดระบบการดูแลช่วย เหลือเพื่อการส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียน 3) การพัฒนาการร่วม ปฏิบัติงานวิชาการของ สถานศึกษา 4) การ พัฒนาการประสาน ความร่วมมือกับ ผู้ปกครองและบุคคลใน ชุมชน และ 5) การ พัฒนาการปฏิบัติ งานตามภาระหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย โดย บทเรียนจากกิจกรรมที่ ได้นั้น จะเป็นวิธีพัฒนาที่ ครูต้องสามารถปฏิบัติได้ จริง จากนั้นสมาชิกกลุ่ม ครูทั้ง 4 กลุ่ม นำวิธี พัฒนาที่ได้จากการถอด บทเรียนมาสร้างเป็น แผนที่ความคิด 2. สมาชิกกลุ่มครูทั้ง 4 กลุ่ม สร้างความเชื่อว่า กลุ่มของเขาจะต้องทำ กิจกรรมนี้สำเร็จ 3. สมาชิกกลุ่มครูทั้ง 4	กลุ่มจากความสำเร็จจาก การกระทำ) 2. ผู้วิจัยให้ข้อเสนอแนะ พร้อมทั้งให้กำลังใจและ ชมเชยกลุ่มครูทั้ง 4 กลุ่ม ตอนที่แต่ละกลุ่มนำเสนอ เสร็จ (เป็นการรับรู้ ความสามารถร่วมของ กลุ่มจากการใช้คำพูดชัก จูง)	และการพัฒนาวิชาชีพ (กระบวนการคิด) (เป็นการปฏิบัติงาน ตามแนวทาง P) 2. ผู้เข้าร่วมปฏิบัติงาน ตามแผน ตามที่ตน วางแผนไว้ โดยลอง เขียนแนวทางการ พัฒนาตนเองและการ พัฒนาวิชาชีพ ลงใน กระดาษร่าง (ข้อมการ เขียน โดยเขียนให้ครบ PDCA ในเรื่องการ พัฒนาตนเองและการ พัฒนาวิชาชีพ) (เป็น การปฏิบัติงานตาม แนวทาง D) 3. ผู้เข้าร่วมตรวจสอบ แนวทางการพัฒนา ตนเองและการพัฒนา วิชาชีพ ที่ตนเขียน เอาไว้ในกระดาษร่าง (เป็นการปฏิบัติงาน ตามแนวทาง C) 4. ผู้เข้าร่วมดำเนินการ ให้เหมาะสม โดยนำ แนวทางการพัฒนา ตนเองและการพัฒนา วิชาชีพ ที่ตนเขียน



ตาราง 12 (ต่อ)

กิจกรรม และวัตถุประสงค์	การดำเนินกิจกรรม 19.30 ชั่วโมง (เป็นเวลา 4 วัน)	ทฤษฎีที่ใช้ในกิจกรรม	
		การรับรู้ความสามารถ ร่วมของกลุ่ม	การปฏิบัติงาน ตามแนวทาง PDCA
	<p>กลุ่ม ได้ระดมสมอง พร้อมทั้งสร้างแผนที่ ความคิด</p> <p>4. ตัวแทนของสมาชิก กลุ่มครูทั้ง 4 กลุ่ม ได้ ออกมานำเสนอแผนที่ ความคิดของกลุ่มตน</p> <p>5. ผู้วิจัยให้ข้อเสนอแนะ พร้อมทั้งให้กำลังใจและ ชมเชยกลุ่มครูทั้ง 4 กลุ่ม ตอนที่แต่ละกลุ่ม นำเสนอเสร็จ</p>		<p>เอาไว้ในกระดาษร่าง จดลงในสมุดบันทึก</p> <p>PDCA ของตัวเองให้ ถูกต้องตามแนวทาง PDCA (เป็นการ ปฏิบัติงานตาม แนวทาง A)</p>
<p>7. กิจกรรมหลังจาก ปฏิบัติงานจริงแล้ว 2 เดือน (1 ชั่วโมง 30 นาที)</p> <p>1. เพื่อให้ครูสามารถ ตรวจสอบ ผลลัพธ์ของ การปฏิบัติงานตาม แนวทาง PDCA ของ ตน ตามแนวทาง PDCA ได้</p>	<p>1. สมาชิกครูกลุ่มทดลอง บันทึกผลลัพธ์ของตนที่ ได้จากการปฏิบัติงาน ตามแนวทาง PDCA ที่ ผ่านมาเป็นระยะเวลา 2 เดือน ลงในแบบบันทึก ผลลัพธ์</p>		<p>ดำเนินกิจกรรมบันทึก ผลลัพธ์ของตนที่ได้จาก การปฏิบัติงานตาม แนวทาง PDCA ซึ่ง หัวข้อเรื่องที่บันทึก ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การจัดการเรียนรู้</li> <li>- การจัดระบบการดูแล ช่วยเหลือเพื่อการ ส่งเสริมและพัฒนา ผู้เรียน</li> <li>- การร่วมปฏิบัติงาน วิชาการของ สถานศึกษา</li> <li>- การประสานความ ร่วมมือกับผู้ปกครอง</li> </ul>

ตาราง 12 (ต่อ)

กิจกรรม และวัตถุประสงค์	การดำเนินกิจกรรม 19.30 ชั่วโมง (เป็นเวลา 4 วัน)	ทฤษฎีที่ใช้ในกิจกรรม	
		การรับรู้ความสามารถ ร่วมของกลุ่ม	การปฏิบัติงาน ตามแนวทาง PDCA และบุคคลในชุมชน - การพัฒนาตนเองและ การพัฒนาวิชาชีพ - การปฏิบัติงานตาม ภาระหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย
<b>เมื่อเสร็จกิจกรรมที่ทำ 3 วัน หลังจากนั้นจะใช้ระยะเวลา 2 เดือน</b>			
<p>ในระยะเวลา 2 เดือนนี้ กลุ่มทดลองจะนำการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ที่ตนเองจัดบันทึกในสมุดบันทึก PDCA ของตน นำไปปฏิบัติงานจริงในสถานการณ์การทำงานของตนจริงๆ ในช่วงระยะเวลา 2 เดือน ซึ่งในช่วงระยะ 2 เดือนนี้ ในขั้น C-Check (การตรวจสอบ) นั้น กลุ่มทดลองจะตรวจสอบได้แล้วว่า การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ของตนที่บันทึกลงในสมุดบันทึกนั้น จะมีผลลัพธ์ออกมาเป็นเช่นไร</p>			
<p>1) ผลลัพธ์ต่ำกว่าเป้าหมาย</p> <p>ถ้าสมาชิกในกลุ่มทดลองได้ผลลัพธ์ต่ำกว่าเป้าหมาย สมาชิกนั้นต้องมีการทบทวนการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ของตน แล้วดูว่าสิ่งที่ยังคงเป็นปัญหาอยู่นั้น มีสิ่งใดที่แก้ไขได้ ก็ให้แก้ไขตามวงจร PDCA ที่ต้องแก้ไข โดยเขียนสิ่งที่ต้องแก้ไขในแบบบันทึกผลลัพธ์ เช่น ผิดพลาดขั้นวางแผน (P) ก็เขียนการแก้ไขตั้งแต่ขั้นวางแผน แล้วเขียนการแก้ไขต่อในลำดับของ DCA ที่เหลือ หรือ ผิดพลาดขั้นปฏิบัติ (D) ก็เขียนการแก้ไขตั้งแต่ขั้นปฏิบัติ (D) นั้น โดยไม่ต้องกลับไปเขียนแก้ไขในขั้นวางแผน (P) อีก แล้วเขียนการแก้ไขต่อในลำดับของ CA ที่เหลือ</p>			
<p>2) ผลลัพธ์ได้ตรงตามเป้าหมาย</p> <p>ถ้าสมาชิกในกลุ่มทดลองได้ผลลัพธ์ตรงตามเป้าหมาย สมาชิกนั้นต้องทบทวนดูว่าได้มีการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ดีแล้วหรือไม่ ถ้าดีแล้วแสดงว่าการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA นี้ถูกต้องและควรกำหนดเป็นวิธีการปฏิบัติงานมาตรฐาน เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เหมือนกันต่อไป</p>			
<p>3) ผลลัพธ์ดีกว่าเป้าหมาย</p> <p>ถ้าสมาชิกในกลุ่มทดลองได้ผลลัพธ์ดีกว่าเป้าหมาย สมาชิกนั้นต้องมีการทบทวนถึงการกำหนดเป้าหมายว่าต่ำไปหรือไม่ ต้องปรับเป้าหมายให้สูงกว่าเดิมหรือไม่ ผลลัพธ์เหนือกว่าเป้าหมายจากปัจจัยภายนอกอื่นๆ หรือไม่ด้วย</p>			

โดยโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน มีรายละเอียดของกิจกรรมในโปรแกรม ดังนี้

#### 1) แนวคิดสำคัญ

แนวคิดสำคัญของกิจกรรม 1 ประกอบด้วย แนวคิดการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และแนวคิดการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม ที่ใช้ในโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน

แนวคิดสำคัญของกิจกรรม 2 ประกอบด้วย นิยามของการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานเพื่อให้วิทยาลัยดำเนินการอย่างเป็นระบบ และสามารถบรรลุพันธกิจของวิทยาลัยได้

แนวคิดสำคัญของกิจกรรม 3 ประกอบด้วย นิยามของการจัดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานเพื่อให้นักเรียนในวิทยาลัยจบการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำความรู้จากการศึกษาไปต่อยอดในการประกอบอาชีพ และเป็นที่ต้องการของสถานประกอบการ

แนวคิดสำคัญของกิจกรรม 4 ประกอบด้วย นิยามของการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม และมีวิถีชีวิตที่เป็นสุขตามที่สังคมมุ่งหวังโดยผ่านกระบวนการทางการศึกษา และนิยามของการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานเพื่อสร้างการรับรู้ให้ผู้ปกครองและชุมชนรับรู้ถึงความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องพัฒนานักเรียนร่วมกันกับสถานศึกษา พร้อมทั้งสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ปกครองและชุมชนในการหาวิธีร่วมกัน เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนนักเรียนร่วมกับสถานศึกษา

แนวคิดสำคัญของกิจกรรม 5 ประกอบด้วย นิยามของการร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมให้วิทยาลัยมีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งวัดปัจจัย เกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิภาพ

แนวคิดสำคัญของกิจกรรม 6 ประกอบด้วย นิยามของการพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมให้ตนเองมีศักยภาพ พร้อมทั้งจะเป็นผู้ถ่ายทอด

องค์ความรู้ให้กับนักเรียนและวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังช่วยให้ตนเองและวิทยาลัยบรรลุถึงวัตถุประสงค์ได้ร่วมกัน และการถอดบทเรียนจากกิจกรรมทั้งหมด ซึ่งเป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้ครูได้ตระหนักถึงการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของตน ว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญ เกิดผลกระทบต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนักเรียน วิทยาลัย และชุมชน ซึ่งครูทุกคนต้องปฏิบัติ เพื่อพัฒนาผู้เรียน และสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมีมาตรฐาน

แนวคิดสำคัญของกิจกรรม 7 ประกอบด้วย การดำเนินการหลังจากสิ้นสุดการดำเนินกิจกรรมตามโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีพศึกษา 2 เดือน

## 2) หัวข้อเนื้อหา

หัวข้อเนื้อหาของกิจกรรมในโปรแกรมเชื่อมโยงกับแนวคิดสำคัญของแต่ละกิจกรรม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

หัวข้อเนื้อหาของกิจกรรม 1 คือ การสร้างความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของโปรแกรม และรูปแบบกิจกรรมของโปรแกรม และให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม รวมถึงส่งเสริมความรู้สึกเป็นทีมและการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม

หัวข้อเนื้อหาของกิจกรรม 2 คือ การสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาการปฏิบัติงานตามภาระอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย และพัฒนาความสามารถในการออกแบบการปฏิบัติงานตามภาระอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงส่งเสริมการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม

หัวข้อเนื้อหาของกิจกรรม 3 คือ การสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาความสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ของตนเอง รวมถึงส่งเสริมการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม

หัวข้อเนื้อหาของกิจกรรม 4 คือ การสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน และพัฒนาความสามารถออกแบบการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน การสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน และพัฒนาความสามารถออกแบบการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน รวมถึงส่งเสริมการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม

หัวข้อเนื้อหาของกิจกรรม 5 คือ การสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา และพัฒนาความสามารถออกแบบการร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา รวมถึงส่งเสริมการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม

หัวข้อเนื้อหาของกิจกรรม 6 คือ การสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ และพัฒนาความสามารถออกแบบการพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ การสร้างความสามารถในการถอดบทเรียนจากกิจกรรมทั้งหมดออกมาเป็นแผนที่ความคิด สามารถสะท้อนความคิดหรือสรุปประโยชน์ของการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา รวมถึงส่งเสริมการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม

หัวข้อเนื้อหาของกิจกรรม 7 คือ การตรวจสอบผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA

### 3) วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ของกิจกรรมในโปรแกรมเชื่อมโยงกับหัวข้อเนื้อหาของแต่ละกิจกรรม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

วัตถุประสงค์ของกิจกรรม 1 คือ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเข้าใจวัตถุประสงค์ของโปรแกรม และรูปแบบกิจกรรมของโปรแกรม เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม และเพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดการสร้างความรู้สึกความเป็นทีม และเกิดการรับรู้ความสามารถของกลุ่ม

วัตถุประสงค์ของกิจกรรม 2 คือ เพื่อให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ครูสามารถออกแบบการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของตนเอง ตามแนวทาง PDCA ได้ และเพื่อให้ครูเกิดการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม

วัตถุประสงค์ของกิจกรรม 3 คือ เพื่อให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ครูสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ของตนเอง ตามแนวทาง PDCA ได้ และเพื่อให้ครูเกิดการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม

วัตถุประสงค์ของกิจกรรม 4 คือ เพื่อให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน เพื่อให้ครูสามารถออกแบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ตามแนวทาง PDCA ได้ เพื่อให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน เพื่อให้ครู

สามารถออกแบบการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน ตามแนวทาง PDCA ได้ และเพื่อให้ครูเกิดการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม

วัตถุประสงค์ของกิจกรรม 5 คือ เพื่อให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของการร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ครูสามารถออกแบบการร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา ตามแนวทาง PDCA ได้ และเพื่อให้ครูเกิดการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม

วัตถุประสงค์ของกิจกรรม 6 คือ เพื่อให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ เพื่อให้ครูสามารถออกแบบการพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ ตามแนวทาง PDCA ได้ เพื่อให้ครูสามารถถอดบทเรียนจากกิจกรรมทั้งหมด ออกมาเป็นแผนที่ความคิดได้ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโปรแกรมสามารถสะท้อนความคิดหรือสรุปประโยชน์ของการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาได้ และเพื่อให้ครูเกิดการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม

วัตถุประสงค์ของกิจกรรม 7 คือ เพื่อให้ครูสามารถตรวจสอบผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ของตน ตามแนวทาง PDCA ได้

#### 4) ระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรม 1 2 3 4 5 และ 6 จะใช้เวลากิจกรรมละประมาณ 3 ชั่วโมง ส่วนระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรม 7 คือ ประมาณ 1 ชั่วโมง 30 นาที รวมเวลาทั้งหมดที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรมในโปรแกรมนี้คือประมาณ 19 ชั่วโมง 30 นาที

#### 5) ขั้นตอนของกิจกรรม

ขั้นตอนของกิจกรรมในโปรแกรมจะประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นเริ่มต้น ขั้นดำเนินการ และขั้นสรุป ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นเริ่มต้นของกิจกรรมในโปรแกรมจะเป็นการชี้แจงวัตถุประสงค์ของกิจกรรมในครั้งนั้นๆ และการจัดกลุ่มครูเพื่อดำเนินกิจกรรม

ขั้นดำเนินการของกิจกรรมในโปรแกรมจะเป็นการดำเนินกิจกรรมตามหัวข้อเนื้อหา รูปแบบกิจกรรม และระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้ พร้อมทั้งระบุสื่อ/อุปกรณ์ที่ใช้ในแต่ละขั้นตอนของกิจกรรม

ขั้นสรุปจะเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสะท้อนความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการเข้าร่วมกิจกรรม และสรุปความสำคัญของกิจกรรมแต่ละครั้ง ซึ่งในกิจกรรม 6 จะเพิ่มการสรุปภาพรวมและความสำคัญของการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาทั้ง 6

ด้าน และตอบคำถามข้อสงสัยของผู้เข้าร่วมโปรแกรม สำหรับกิจกรรมสุดท้าย คือ กิจกรรม 7 เป็นการดำเนินกิจกรรมบันทึกผลลัพธ์ของตอนที่ได้จากการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA

#### 6) สื่อ/อุปกรณ์ที่ใช้

สื่อ/อุปกรณ์ที่ใช้ในโปรแกรมจะประกอบด้วยใบความรู้ ใบกิจกรรม ใบงาน วีดิทัศน์ สมุดบันทึก PDCA และแบบบันทึกผลลัพธ์ การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ใบความรู้ 3 ใบ ได้แก่ ใบความรู้ 1 การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ใบความรู้ 2 การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม และใบความรู้ 3 มนุษย์สัมพันธ์

ใบกิจกรรม 5 ใบ ได้แก่ ใบกิจกรรม 1 สร้างโดมิโน ใบกิจกรรม 2 ครูที่เป็นแบบอย่างในวิทยาลัย ใบกิจกรรม 3 นิทาน เรื่อง ครูแนนโน๊ะ ใบกิจกรรม 4 เรื่อง ชันติ และใบกิจกรรม 5 ช่วยแต่งโมด้วย

ใบงาน 5 ใบ ได้แก่ ใบงาน 1 วิถีแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่ดีของครูแนนโน๊ะ ใบงาน 2 วิธีช่วยแก้ปัญหาให้กับแต่งโม ใบงาน 3 วิธีการสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน ใบงานที่ 4 แผ่นประชาสัมพันธ์ที่สมบูรณ์ และใบงานที่ 5 แผนที่ความคิด Mind Mapping

วีดิทัศน์ 7 เรื่อง ได้แก่ วีดิทัศน์ 1 ครูที่ทำทุกอย่างด้วยหัวใจ วีดิทัศน์ 2 ร่วมด้วยช่วยกันวีดิทัศน์ 3 สอนอย่างไรให้เด็กมีความสุข ครูแบบไหนวัยรุ่นชอบ วีดิทัศน์ 4 Team teaching วีดิทัศน์ 5 การสร้างมนุษย์สัมพันธ์ วีดิทัศน์ 6 สัมพันธ์ของ โรงเรียน ชุมชน และผู้ปกครอง และวีดิทัศน์ 7 ชุมชนเป็นสุข

สมุดบันทึก PDCA เป็นสมุดบันทึกที่ผู้เข้าร่วมต้องดำเนินกิจกรรมจดบันทึก ลงสมุดบันทึก PDCA ในกิจกรรม 2 3 4 5 และ 6

แบบบันทึกผลลัพธ์ การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA เป็นแบบบันทึกที่ผู้เข้าร่วมต้องดำเนินกิจกรรมจดบันทึกลงแบบบันทึกผลลัพธ์ การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ในกิจกรรม 7

#### 7) การประเมินผลกิจกรรม

การประเมินผลกิจกรรมจะเชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์ของแต่ละกิจกรรม ดังนี้

กิจกรรม 1 ประเมินผลกิจกรรมจากการสังเกตพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของสมาชิกครู และวัดการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA จากกิจกรรมฝึกการทำ PDCA เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนใน 1 คาบ ของตน

กิจกรรม 2 3 4 5 และ 6 ประเมินผลกิจกรรมจากใบงาน ใบกิจกรรม สมุดบันทึก PDCA และการสังเกตพฤติกรรม และการมีส่วนร่วมของสมาชิกครู

กิจกรรม 7 ประเมินผลกิจกรรมจากแบบบันทึกผลลัพธ์ การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA

3. ผลการตรวจสอบคุณภาพของโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน

ผู้วิจัยนำเสนอผลการตรวจสอบคุณภาพของโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน ดังนี้

### 3.1 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของโปรแกรม

ผู้วิจัยตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของโปรแกรมในประเด็นต่างๆ พบว่า ค่าดัชนี IOC ของประเด็นต่างๆที่เกี่ยวข้องกับโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน ผ่านเกณฑ์ประเมินทุกประเด็น ได้แก่ ความสอดคล้องของความเป็นมาและความสำคัญของโปรแกรมกับวัตถุประสงค์ของโปรแกรม ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ของโปรแกรมกับกรอบแนวคิดของโปรแกรม ความสอดคล้องของกรอบแนวคิดของโปรแกรมกับกิจกรรมในโปรแกรม ความครอบคลุมของเนื้อหาสาระในโปรแกรม ความเหมาะสมของหัวข้อเนื้อหา วัตถุประสงค์ ระยะเวลา ขั้นตอนของกิจกรรม สื่อหรืออุปกรณ์ที่ใช้ และการประเมินผลของกิจกรรม 1 - 7 ความเหมาะสมของเนื้อหาสาระของใบความรู้ 1 - 3 ความเหมาะสมของเนื้อหาสาระของใบกิจกรรม 1 - 5 ความเหมาะสมของเนื้อหาสาระของใบงาน 1 - 5 ความเหมาะสมของเนื้อหาสาระในวีดิทัศน์ 1 - 7 ความเหมาะสมของสมุดบันทึก PDCA และความเหมาะสมของแบบบันทึกผลลัพธ์ การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA โดยค่าดัชนี IOC อยู่ระหว่าง 0.66 -1.00 ผู้วิจัยแสดงค่าดัชนี IOC ไว้ในตาราง 13



ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC ของโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีพศึกษาที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน



ตาราง 13 (ต่อ)

ผลการตรวจสอบคุณภาพโปรแกรม (ค่า IOC)	ผลการตรวจสอบคุณภาพกิจกรรม (ค่า IOC)					
	หัวข้อเนื้อหา	วัตถุประสงค์	ระยะเวลา	ขั้นตอนของกิจกรรม	สื่อหรืออุปกรณ์ที่ใช้	การประเมินผล
กิจกรรม 2: นอกจากการสอน ฉันก็ทำได้	1.00	1.00	1.00	0.66	1.00	1.00
กิจกรรม 3: สอนอย่างไร ให้เด็ก มีความสุข	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
กิจกรรม 4: นักเรียนของฉัน	1.00	1.00	1.00	0.66	1.00	1.00
กิจกรรม 5: สถานศึกษา กับ ชุมชน	1.00	1.00	1.00	0.66	1.00	1.00
กิจกรรม 6: กิจกรรมถอด บทเรียนจากกิจกรรมทั้งหมด	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
กิจกรรม 7: กิจกรรมหลังจาก ปฏิบัติงานจริงแล้ว 2 เดือน	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
เนื้อหาสาระของใบความรู้						1.00
เนื้อหาสาระของใบกิจกรรม						1.00
เนื้อหาสาระของใบงาน						1.00
เนื้อหาสาระในวีดิทัศน์						1.00
สมุดบันทึก PDCA						1.00
แบบบันทึกผลลัพธ์ การ ปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA						1.00

ผู้วิจัยสรุปข้อเสนอนี้เกี่ยวกับความเหมาะสมของโปรแกรมในประเด็นต่างๆ  
ตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ให้ข้อเสนอนี้ ดังนี้

### ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1

ประเด็นที่ 1: ถ้าปรับปรุงชื่อวิจัยเป็น "ประสิทธิผลของโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาตามแนวทาง PDCA และการรับรู้ความสามารถของกลุ่ม" จะชัดเจนมากขึ้น

ประเด็นที่ 2: โดยภาพรวมดีแล้ว เพียงแต่เป็นห่วงเรื่องตัวแปรผลการปฏิบัติงานของครู ที่นิยามว่าเป็นพฤติกรรมตามการรับรู้ของตัวเอง ซึ่งอาจไม่ใช่ผลการปฏิบัติงานที่แท้จริงของครู การวัดผลการปฏิบัติงานที่แท้จริงอาจใช้เครื่องมือในรูปแบบอื่น อันนี้ฝากไว้คิดต่อนะคะ

### ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2

ประเด็นที่ 1: ในกิจกรรมที่ 2 เป็นการสร้างให้ครูตระหนักถึงงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย น่าจะไว้กิจกรรมหลังจากด้านอื่นๆ เพราะนิยามเราไว้ด้านสุดท้าย

ประเด็นที่ 2: กิจกรรมที่ 4 คาดว่าเป็นการรวมกันของด้านดูแลช่วยเหลือและการประสานความร่วมมือ แต่ถ้ามีเวลาจะเพิ่มกิจกรรมก็ควรแยกออกจากกันไปเลย ควรทำคนละกิจกรรม

### ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3

ประเด็นที่ 1: ในกิจกรรมที่ 1 ขั้นตอนของกิจกรรม ในขั้นตอนดำเนินการ ข้อที่ 7 เรื่องการทำกิจกรรมกลุ่ม “ครูที่เป็นแบบอย่างในวิทยาลัย” ควรระบุว่าครูที่เป็นแบบอย่างในวิทยาลัย เป็นครูที่เป็นแบบอย่างในด้านไหน และจะสามารถเอามาเป็นแบบอย่างในการพัฒนาตัวครูอย่างไร

ประเด็นที่ 2: ในกิจกรรมที่ 2 ขั้นตอนของกิจกรรม ในขั้นตอนดำเนินการ ในการดำเนินการข้อที่ 4 คือ สมาชิกกลุ่มออกนำมาเสนอแนวทาง วิธีแก้ไขพฤติกรรมไม่ดีของครูแน่นอนเ็นนั้น ควรให้สมาชิกกลุ่มแสดงบทบาทสมมติในแนวทางและวิธีแก้ไขพฤติกรรมไม่ดีของครูแน่นอนเ็นให้เห็นภาพที่ชัดเจน

ประเด็นที่ 3: ในกิจกรรมที่ 2 ขั้นตอนของกิจกรรม ในขั้นตอนดำเนินการ หลังจากดำเนินการข้อที่ 6 เสร็จแล้วควรเพิ่มกิจกรรมให้ครูช่วยกันระดมสมองเกี่ยวกับ วิดีทัศน์ 1: ครูที่ทำทุกอย่างด้วยหัวใจ และวิดีโอทัศน์ 2: ร่วมด้วยช่วยกัน

ประเด็นที่ 4: ในกิจกรรมที่ 4 ขั้นตอนของกิจกรรม ในขั้นตอนดำเนินการ ข้อที่ 1 กิจกรรมในใบกิจกรรม 5: ช่วยแต่งโมด้วยนั้น เนื้อหาของเด็กชายแต่งโมที่จะนำมาเป็นสถานการณ์สมมติเกี่ยวกับนักเรียนที่มีปัญหาในห้องเรียน เป็นเนื้อหาที่หนักเกินไปและจะแก้ไขได้ค่อนข้างยาก

ควรเปลี่ยนสถานการณ์สมมติ เป็นเรื่องที่ไม่หนักและเป็นกระแสสังคมในปัจจุบัน เช่น การถูกเพื่อน บูลลี่ (Bullying) ในเรื่องต่างๆ

ประเด็นที่ 5: กิจกรรมที่ 5 ขั้นตอนของกิจกรรม ในขั้นดำเนินการ ข้อที่ 1 การสร้างแผนประชาสัมพันธ์เชิญชวนผู้สนใจมาร่วมงานวิชาการ ควรเปลี่ยนจากเรื่องงานวิชาการ มาเป็นการประชาสัมพันธ์หลักสูตรต่างๆในวิทยาลัย เนื่องจากในช่วงเวลาที่ผู้วิจัยลงโปรแกรมกับกลุ่มครู จะตรงกับช่วงเวลาที่จะมีการจัดงานวิชาการได้จริงหรือไม่ ดังนั้นควรใช้เรื่องที่จะประชาสัมพันธ์ ได้ตลอดเวลา

ผู้วิจัยพิจารณาข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และปรับปรุงโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐานไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทพิจารณาอีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้

### 3.2 ผลการทดลองใช้โปรแกรม

ผลการทดลองใช้ (try out) โปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐานกับครูอาชีวศึกษาจำนวน 30 คน ซึ่งเป็นกลุ่มครูอาชีวศึกษาที่มีคุณลักษณะคล้ายกับตัวอย่างที่จะใช้ในการวิจัย พบว่า

กิจกรรม 1: การปฐมนิเทศ กลุ่มครูไม่มั่นใจในวิธีการใช้สมุดบันทึก PDCAว่าจะจดบันทึกอย่างไร กลัวจดบันทึกผิด ผู้วิจัยจึงต้องอธิบายอย่างละเอียดพร้อมกับการฝึกปฏิบัติการจดบันทึกลงสมุดบันทึก PDCA ของกลุ่มครู แล้วจึงบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม โดยต้องอธิบายให้ความรู้และสร้างความเข้าใจกับกลุ่มครูอย่างละเอียด เนื่องจากเป็นความรู้ใหม่ที่กลุ่มครูไม่รู้จักมาก่อน จึงต้องยกตัวอย่างและร่วมอภิปรายกัน โดยใช้เวลาค่อนข้างนาน

กิจกรรม 2: นอกจากการสอน ฉันทักทำได้ ซึ่งเป็นการพัฒนาการปฏิบัติงานตามภาระอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย จากการทำกิจกรรมการแสดงบทบาทสมมติเกี่ยวกับแนวทางและวิธีแก้ไขพฤติกรรมไม่ดีของครูแนะแนว กลุ่มครูใช้เวลาเนื่องจากต้องเตรียมตัวที่จะออกมาแสดงบทบาทสมมติ เนื่องจากเรื่องของครูแนะแนวนั้นมีหลายพฤติกรรมที่ต้องแก้ไข

กิจกรรม 3: สอนอย่างไร ให้เด็กมีความสุข ซึ่งเป็นการพัฒนาการจัดการเรียนรู้จากการทำกิจกรรมของไปกิจกรรม: เรื่องขั้นดี กลุ่มครูต้องระดมสมองเลือกวิธีการสอน การสร้างสื่อการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล ในเนื้อหาเรื่อง ขั้นดี พบว่า กลุ่มครูมีแนวทางวิธีการสอน การสร้างสื่อการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลคล้ายกันทำให้ขาดทางเลือกที่มีความหลากหลายในวิธีการสอน การสร้างสื่อการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล

กิจกรรม 4: นักเรียนของฉัน ซึ่งเป็นการพัฒนาการจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน และการพัฒนาการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน จากการทำกิจกรรมระดมสมอง เพื่อหาวิธีช่วยแก้ไขปัญหให้กับแตงโม และการทำกิจกรรมวิธีการสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน ในเรื่องการเฝ้าระวัง สอดส่องดูแลนักศึกษาในวิทยาลัย ไม่ให้ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด พบว่ากลุ่มครูมีวิธีการคล้ายกัน และบางกลุ่มก็เสนอแนวทางวิธีการที่ไม่สามารถปฏิบัติได้จริงเพราะอาจเกิดอันตรายได้

กิจกรรม 5: สถานศึกษากับชุมชน ซึ่งเป็นการร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา จากการทำกิจกรรมสร้างแผนประชาสัมพันธ์หลักสูตรต่างๆในวิทยาลัย เนื่องจากอุปกรณ์คอมพิวเตอร์พกพาของหลายกลุ่มไม่พร้อมจึงต้องเปลี่ยนจากการใช้คอมพิวเตอร์พกพาเป็นการใช้การวาดลงในกระดาษแทนทำให้กิจกรรมนี้ไม่สมบูรณ์

กิจกรรม 6: ถอดบทเรียนจากกิจกรรมทั้งหมด ซึ่งเป็นการพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ จากการทำกิจกรรมนำเสนอแผนที่ความคิดของกลุ่มครู พบว่ากิจกรรมนี้กลุ่มครูร่วมทำกิจกรรมได้ผลสำเร็จดี

การชมวีดิทัศน์ในกิจกรรมที่ 2 3 และ 4 จากการชมวีดิทัศน์ในกิจกรรมที่ 2 3 และ 4 ครูส่วนใหญ่ชื่นชอบและมีอารมณ์ร่วมในการรับชมวีดิทัศน์และร่วมอภิปรายแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์เหมาะสม และทางวิทยาลัยได้ขอไฟล์วีดิทัศน์เอาไว้เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

ข้อสังเกตที่ได้เพื่อเตรียมการทดลองจริงในโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน พบว่า สภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติกิจกรรมเป็นห้องประชุมขนาดเล็ก โต๊ะกับเก้าอี้ไม่เอื้ออำนวยในการแบ่งกลุ่มให้เป็นกลุ่มย่อยจำนวน 4 กลุ่ม จึงต้องรวมกลุ่มเป็น 2 กลุ่ม ในการดำเนินการของกิจกรรมต่างๆ รวมไปถึงห้องประชุมนี้ติดกับโรงอาหาร เมื่อถึงเวลาพักเบรกหรือเปลี่ยนคาบการเรียนของนักเรียน นักเรียนจะเดินผ่านโรงอาหารและนั่งเล่นส่งเสียงที่ดัง รบกวนการปฏิบัติกิจกรรมของกลุ่มครูอาชีวศึกษาที่อยู่ในห้องประชุมในบางเวลา อีกทั้งอุปกรณ์ที่ใช้ขยายเสียงของจอมอนิเตอร์เกิดปัญหาเสียงที่เบาเกินไป ทำให้เสียเวลาในการปรับแก้ไขไป

เยอะและไม่สามารถแก้ไขได้ ส่งผลต่อการรับชมวิถีทัศน์ของกลุ่มครูอาชีวศึกษาที่อาจไม่ค่อยได้ยินบ้างในบางคน

ผู้วิจัยปรับปรุงโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐานตามข้อค้นพบที่ได้จากการทดลองใช้ก่อนนำไปใช้จริง โดยรายละเอียดของโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐานที่จะนำไปใช้จริง แสดงไว้ใน ภาคผนวก ง

## **ผลการวิจัยระยะที่ 2 การศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน**

ผู้วิจัยนำเสนอผลการตรวจสอบประสิทธิผลของโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1. ผลวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวอย่างวิจัย และ 2. ผลการทดสอบสมมติฐาน

### **1. ผลวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวอย่างวิจัย**

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวอย่างวิจัย โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ จำนวนและร้อยละ ประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สังกัดแผนกวิชา และระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มทดลองส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 60.00 เช่นเดียวกับกลุ่มควบคุมที่ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 73.33 กลุ่มทดลองมีอายุ 25 - 34 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 73.33 รองลงมา คือ 35 - 44 ปี และ 45 ปี เป็นต้นไป คิดเป็นร้อยละ 20.00 และร้อยละ 6.67 เช่นเดียวกับกลุ่มควบคุมที่มีอายุ 25 - 34 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองลงมา คือ 35 - 44 ปี และ 45 ปี เป็นต้นไป คิดเป็นร้อยละ 26.67 และร้อยละ 13.33 กลุ่มทดลองมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 93.33 เช่นเดียวกับกลุ่มควบคุมที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100.00 กลุ่มทดลองเป็นครูในสังกัดแผนกวิชาเทคนิคพื้นฐาน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ช่างไฟฟ้า คิดเป็นร้อยละ 20.00 คอมพิวเตอร์ธุรกิจ คิดเป็นร้อยละ 20.00 ช่างอิเล็กทรอนิกส์ คิดเป็นร้อยละ 13.33 ธุรกิจค้าปลีก คิดเป็นร้อยละ 13.33 ช่างยนต์ คิดเป็นร้อยละ 6.67 และการบัญชี คิดเป็นร้อยละ 6.67 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มควบคุมเป็นครูในสังกัดแผนกวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์ คิดเป็นร้อยละ 20.00 การบัญชี คิดเป็นร้อยละ 20.00 เทคนิคพื้นฐาน คิดเป็นร้อยละ 13.33 ช่างไฟฟ้า คิดเป็นร้อยละ 13.33 คอมพิวเตอร์ธุรกิจ คิดเป็นร้อยละ 13.33 ธุรกิจค้า

ปลีก คิดเป็นร้อยละ 13.33 และช่างยนต์ คิดเป็นร้อยละ 6.67 กลุ่มทดลองมีระยะเวลาปฏิบัติงาน 2 - 12 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองลงมา คือ 13 - 22 ปี และ 23 ปี เป็นต้นไป คิดเป็นร้อยละ 26.67 และร้อยละ 13.33 เช่นเดียวกับกลุ่มควบคุมที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 2 - 12 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.33 รองลงมา คือ 13 - 22 ปี และ 23 ปี เป็นต้นไป คิดเป็นร้อยละ 40.00 และร้อยละ 6.67 ดังแสดงไว้ในตาราง 14

ตาราง 14 จำนวน และร้อยละของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม จำแนกตามข้อมูลทั่วไป

ข้อมูล	กลุ่มทดลอง (n=15)		กลุ่มควบคุม (n=15)	
	n	%	n	%
<b>เพศ</b>				
ชาย	6	40.00	4	26.67
หญิง	9	60.00	11	73.33
<b>อายุ</b>				
25 - 34 ปี	11	73.33	9	60.00
35 - 44 ปี	3	20.00	4	26.67
45 ปี เป็นต้นไป	1	6.67	2	13.33
<b>วุฒิการศึกษา</b>				
ปริญญาตรี	14	93.33	15	100.00
ปริญญาโท	1	6.67	0	0.00
<b>สังกัดแผนกวิชา</b>				
เทคนิคพื้นฐาน	3	20.00	2	13.33
ช่างยนต์	1	6.67	1	6.67
ช่างไฟฟ้า	3	20.00	2	13.33
ช่างอิเล็กทรอนิกส์	2	13.33	3	20.00
การบัญชี	1	6.67	3	20.00
คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	3	20.00	2	13.33
ธุรกิจค้าปลีก	2	13.33	2	13.33
<b>ระยะเวลาปฏิบัติงาน</b>				
3 - 12 ปี	9	60.00	8	53.33
13 - 22 ปี	4	26.67	6	40.00
23 ปี เป็นต้นไป	2	13.33	1	6.67

## 2. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผู้วิจัยทดสอบสมมติฐานวิจัย โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ส่วนที่ 1 ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับประสิทธิผลของโปรแกรมที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา และส่วนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับประสิทธิผลของโปรแกรมที่มีต่อการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษา

ส่วนที่ 1 ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับประสิทธิผลของโปรแกรมที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา

**สมมติฐานข้อที่ 1** ระยะเวลาหลังการทดลอง และหลังการทดลอง 2 เดือน กลุ่มทดลองที่ได้รับโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐานมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา สูงกว่ากลุ่มควบคุมที่ไม่ได้รับ โปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน

ผู้วิจัยทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้วยการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาโดยรวม ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม หลังการทดลอง (posttest) และหลังการทดลอง 2 เดือน (follow up) และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติด้วยการทดสอบทีแบบเป็นอิสระจากกัน (independent samples t-test) พบว่า **หลังการทดลอง** กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาเท่ากับ 4.31 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.13 ( $M = 4.31$ ,  $SD = 2.13$ ) กลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาเท่ากับ 3.12 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46 ( $M = 3.12$ ,  $SD = 0.46$ ) เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพบว่า กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ( $t = 12.66$ ,  $p < .001$ ) และ**หลังการทดลอง 2 เดือน** กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาเท่ากับ 4.56 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.98 ( $M = 4.56$ ,  $SD = 0.98$ ) กลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาเท่ากับ 3.17 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65 ( $M = 3.17$ ,  $SD = 0.65$ ) เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพบว่า กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $t = 27.47$ ,  $p < .05$ )



เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนองค์ประกอบรายด้านของผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม หลังการทดลอง (posttest) และหลังการทดลอง 2 เดือน (follow up) และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติด้วยการทดสอบทีแบบเป็นอิสระจากกัน (independent samples t-test) พบว่า

1) ด้านการจัดการเรียนรู้ **หลังการทดลอง** กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาด้านการจัดการเรียนรู้เท่ากับ 4.73 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46 ( $M = 4.73$ ,  $SD = 0.46$ ) กลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาด้านการจัดการเรียนรู้เท่ากับ 3.00 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.00 ( $M = 3.00$ ,  $SD = 0.00$ ) เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพบว่า กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาด้านการจัดการเรียนรู้สูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ( $t = 14.67$ ,  $p < .001$ ) **หลังการทดลอง 2 เดือน** กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาด้านการจัดการเรียนรู้เท่ากับ 4.73 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46 ( $M = 4.73$ ,  $SD = 0.46$ ) กลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาด้านการจัดการเรียนรู้เท่ากับ 2.93 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.26 ( $M = 2.93$ ,  $SD = 0.26$ ) เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพบว่า กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาด้านการจัดการเรียนรู้สูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $t = 13.27$ ,  $p < .01$ )

2) ด้านการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน **หลังการทดลอง** กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาด้านการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนเท่ากับ 4.33 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49 ( $M = 4.33$ ,  $SD = 0.49$ ) กลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาด้านการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนเท่ากับ 2.86 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.35 ( $M = 2.86$ ,  $SD = 0.35$ ) เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพบว่า กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาด้านการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $t = 9.44$ ,  $p < .05$ ) และ**หลังการทดลอง 2 เดือน** กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาด้านการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนเท่ากับ 4.60 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51 ( $M = 4.60$ ,  $SD = 0.51$ ) กลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาด้านการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการ

ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนเท่ากับ 3.20 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.41 ( $M = 3.20$  ,  $SD = 0.41$ ) เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพบว่า กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาด้านการจัดการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $t = 8.28$  ,  $p < .05$ )

3) ด้านการร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา **หลังการทดลอง** กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาด้านการร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษาเท่ากับ 4.53 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52 ( $M = 4.53$  ,  $SD = 0.52$ ) กลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาด้านการร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษาเท่ากับ 3.07 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.26 ( $M = 3.07$  ,  $SD = 0.26$ ) เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพบว่า กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาด้านการร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษาสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ( $t = 9.84$  ,  $p < .001$ ) และ**หลังการทดลอง 2 เดือน** กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาด้านการร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษาเท่ากับ 4.87 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.35 ( $M = 4.87$  ,  $SD = 0.35$ ) กลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาด้านการร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษาเท่ากับ 3.00 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.00 ( $M = 3.00$  ,  $SD = 0.00$ ) เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพบว่า กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาด้านการร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษาสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $t = 20.55$  ,  $p < .01$ )

4) ด้านการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน **หลังการทดลอง** กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาด้านการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนเท่ากับ 4.47 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64 ( $M = 4.47$  ,  $SD = 0.64$ ) กลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาด้านการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนเท่ากับ 2.93 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.26 ( $M = 2.93$  ,  $SD = 0.26$ ) เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพบว่า กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาด้านการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ( $t = 8.61$  ,  $p < .001$ ) และ**หลังการทดลอง 2 เดือน** กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาด้านการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนเท่ากับ 4.60 และส่วน

เบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51 ( $M = 4.60$ ,  $SD = 0.51$ ) ) กลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาด้านการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนเท่ากับ 2.80 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.41 ( $M = 2.80$ ,  $SD = 0.41$ ) เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพบว่า กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาด้านการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $t = 10.65$ ,  $p < .05$ )

5) ด้านการพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ **หลังการทดลอง** กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาด้านการพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพเท่ากับ 3.93 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70 ( $M = 3.93$ ,  $SD = 0.70$ ) กลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาด้านการพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพเท่ากับ 4.00 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.00 ( $M = 4.00$ ,  $SD = 0.00$ ) เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพบว่า กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาด้านการพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพต่ำกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ( $t = 0.37$ ,  $p < .001$ ) และ**หลังการทดลอง 2 เดือน** กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาด้านการพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพเท่ากับ 4.27 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46 ( $M = 4.27$ ,  $SD = 0.46$ ) กลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาด้านการพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพเท่ากับ 4.00 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.00 ( $M = 4.00$ ,  $SD = 0.00$ ) เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพบว่า กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาด้านการพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ( $t = 2.26$ ,  $p < .001$ )

6) ด้านการปฏิบัติงานตามภาระอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย **หลังการทดลอง** กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาด้านการปฏิบัติงานตามภาระอื่นๆที่ได้รับมอบหมายเท่ากับ 3.87 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 ( $M = 3.87$ ,  $SD = 0.74$ ) กลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาด้านการปฏิบัติงานตามภาระอื่นๆที่ได้รับมอบหมายเท่ากับ 2.87 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.35 ( $M = 2.87$ ,  $SD = 0.35$ ) เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพบว่า กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาด้านการปฏิบัติงานตามภาระอื่นๆที่ได้รับมอบหมายสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $t = 4.71$ ,  $p < .05$ ) และ**หลังการทดลอง 2 เดือน**

กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาด้านการปฏิบัติงานตามภาระ  
อื่นๆที่ได้รับมอบหมายเท่ากับ 4.27 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46 ( $M = 4.27$  ,  $SD =$   
0.46) กลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาด้านการปฏิบัติงานตาม  
ภาระอื่นๆที่ได้รับมอบหมายเท่ากับ 3.07 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.25 ( $M = 3.07$  ,  $SD$   
 $= 0.25$ ) เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพบว่า กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการ  
ปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาด้านการปฏิบัติงานตามภาระอื่นๆที่ได้รับมอบหมายสูงกว่ากลุ่ม  
ควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $t = 8.84$  ,  $p < .01$ )

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงให้เห็นว่าหลังการทดลอง และหลังการทดลอง 2  
เดือน กลุ่มทดลองมีคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา สูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ ในระยะหลังการทดลอง ที่  
กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาต่ำกว่ากลุ่มควบคุม **ผลวิจัยจึง  
ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงไว้ในตาราง 15

ตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา หลังการทดลอง และ  
หลังการทดลอง 2 เดือน ของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

ตัวแปร	ระยะเวลา	กลุ่มทดลอง (n = 15)		กลุ่มควบคุม (n = 15)		t	P
		M	SD	M	SD		
ผลการปฏิบัติงานของครู อาชีวศึกษา	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
การจัดการเรียนรู้	หลังการทดลอง	4.73	0.46	3.00	0.00	14.67***	.000
	หลังการทดลอง 2 เดือน	4.73	0.46	2.93	0.26	13.27**	.002
การจัดระบบการดูแล ช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียน	หลังการทดลอง	4.33	0.49	2.86	0.35	9.44*	.011
	หลังการทดลอง 2 เดือน	4.60	0.51	3.20	0.41	8.28*	.029
การร่วมปฏิบัติงานวิชาการ วิชาการของสถานศึกษา	หลังการทดลอง	4.53	0.52	3.07	0.26	9.84***	.000
	หลังการทดลอง 2 เดือน	4.87	0.35	3.00	0.00	20.55**	.002

ตาราง 15 (ต่อ)

ตัวแปร	ระยะเวลา	กลุ่มทดลอง		กลุ่มควบคุม		t	P
		(n = 15)	(n = 15)	(n = 15)	(n = 15)		
		M	SD	M	SD		
การประสานความร่วมมือ	หลังการทดลอง	4.47	0.64	2.93	0.26	8.61***	.000
กับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน	หลังการทดลอง	4.60	0.51	2.80	0.41	10.65*	.029
	2 เดือน						
การพัฒนาตนเองและ	หลังการทดลอง	3.93	0.70	4.00	0.00	-0.37***	.000
การพัฒนาวิชาชีพ	หลังการทดลอง	4.27	0.46	4.00	0.00	2.26***	.000
	2 เดือน						
การปฏิบัติงานตามภาระ	หลังการทดลอง	3.87	0.74	2.87	0.35	4.71*	.014
อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	หลังการทดลอง	4.27	0.46	3.07	0.25	8.84**	.002
	2 เดือน						

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

**สมมติฐานข้อที่ 2** ระยะหลังทดลองและหลังการทดลอง 2 เดือน กลุ่มทดลองที่ได้รับโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐานมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา สูงกว่าก่อนการทดลอง

ผู้วิจัยทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ด้วยการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการทดลอง 2 เดือนของกลุ่มทดลอง ผู้วิจัยทดสอบ Sphericity ความแปรปรวนของคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา โดยผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าสถิติ Mauchly's W = .570 และมีค่า Sig. = .026\* ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงไว้ในตาราง 16

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาของกลุ่มทดลอง ในระยะก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการทดลอง 2 เดือน ด้วยค่าสถิติ Mauchly's W

ระยะ	M	SD	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

ผู้วิจัยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวแบบวัดซ้ำ (One-Way Repeated Measures ANOVA) โดยทดสอบ Sphericity ความแปรปรวนของคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ทั้ง 3 ระยะ เพื่อทดสอบระดับความสัมพันธ์และความแปรปรวนของการวัดแต่ละครั้ง (Compound Symmetry) จาก Mauchly's Test of Sphericity พบว่าจากค่าสถิติ Mauchly's W = .570 และมีค่า Sig. = .026\* ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าความแปรปรวนของการวัดแต่ละครั้งมีขนาดไม่เท่ากัน จึงเลือกใช้การอ่านค่าแบบ Greenhouse - Geisser ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงไว้ในตาราง 17

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ของกลุ่มทดลอง ในระยะก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการทดลอง 2 เดือน ด้วยค่าสถิติ Greenhouse - Geisser

Source	SS	df	MS	F	Sig.
การปฏิบัติงานของตนเอง	634.978	2	317.489	154.097	.000***
Error (การปฏิบัติงานของตนเอง)	57.689	19.582	2.946		

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

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ของกลุ่มทดลอง ในระยะก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการทดลอง 2 เดือน ด้วยค่าสถิติ Greenhouse - Geisser พบว่า มีค่า Sig. = .000\*\*\* ซึ่งน้อยกว่า  $p = .05$  แสดงว่าค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ทั้ง 3 ระยะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อย่างน้อย 2 ระยะ ผู้วิจัยจึงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยการวิเคราะห์ Pairwise Comparisons รายละเอียดดังนี้

1) ค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ( $p = .000$ ) โดยค่าเฉลี่ยคะแนนผลการ

ปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา หลังการทดลองเท่ากับ 4.31 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.551 ( $M = 4.31, SD = 0.551$ ) และค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ก่อนการทดลองเท่ากับ 3.12 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.441 ( $M = 3.12, SD = 0.441$ )

2) ค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา หลังการทดลอง 2 เดือน สูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ( $p = .000$ ) โดยมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา หลังการทดลอง 2 เดือนเท่ากับ 4.56 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.252 ( $M = 4.56, SD = 0.252$ ) และค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ก่อนการทดลองเท่ากับ 3.12 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.441 ( $M = 3.12, SD = 0.441$ )

3) ค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา หลังการทดลอง 2 เดือน สูงกว่าหลังการทดลองอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p = .136$ ) โดยมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา หลังการทดลอง 2 เดือนเท่ากับ 4.56 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.252 ( $M = 4.56, SD = 0.252$ ) และค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา หลังการทดลองเท่ากับ 4.31 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.551 ( $M = 4.31, SD = 0.551$ ) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงไว้ในตาราง 18

ตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา รายคู่ ในระยะก่อนการทดลอง 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	

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

ผลวิเคราะห์ข้อมูลแสดงให้เห็นว่ากลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ทั้ง 3 ระยะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อย่างน้อย 2

ระยะ คือ คู่ระยะที่ 1) ค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และคู่ระยะที่ 2) ค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา หลังการทดลอง 2 เดือนสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 **ผลวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2**

ส่วนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับประสิทธิผลของโปรแกรมที่มีต่อการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษา

**สมมติฐานข้อที่ 3** ระยะหลังการทดลอง และหลังการทดลอง 2 เดือน กลุ่มทดลองที่ได้รับโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐานมีค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษา สูงกว่ากลุ่มควบคุมที่ไม่ได้รับโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน

ผู้วิจัยทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ด้วยการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษา ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม หลังการทดลอง (posttest) และหลังการทดลอง 2 เดือน (follow up) และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติด้วยการทดสอบที่แบบเป็นอิสระจากกัน (independent samples t-test) พบว่า **หลังการทดลอง** กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษาเท่ากับ 4.29 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.53 ( $M = 4.29$ ,  $SD = 1.53$ ) กลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษาเท่ากับ 2.98 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 ( $M = 2.98$ ,  $SD = 0.74$ ) เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพบว่า กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษาสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $t = 17.88$ ,  $p < .01$ ) และ**หลังการทดลอง 2 เดือน** กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษาเท่ากับ 4.46 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.09 ( $M = 4.46$ ,  $SD = 1.09$ ) กลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษาเท่ากับ 3.16 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59 ( $M = 3.16$ ,  $SD = 0.59$ ) เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพบว่า กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษาสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $t = 24.17$ ,  $P < .01$ )



เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนองค์ประกอบรายด้าน ของการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษา ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม หลังการทดลอง (posttest) และหลังการทดลอง 2 เดือน (follow up) และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติด้วยการทดสอบที่แบบเป็นอิสระจากกัน (independent samples t-test) พบว่า

1) ด้านการจัดการเรียนรู้ **หลังการทดลอง** กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษาด้านการจัดการเรียนรู้เท่ากับ 4.60 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51 ( $M = 4.60$ ,  $SD = 0.51$ ) กลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษาด้านการจัดการเรียนรู้เท่ากับ 3.00 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.00 ( $M = 3.00$ ,  $SD = 0.00$ ) เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพบว่า กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษาด้านการจัดการเรียนรู้สูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ( $t = 12.22$ ,  $p < .001$ ) และ**หลังการทดลอง 2 เดือน** กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษาด้านการจัดการเรียนรู้เท่ากับ 4.60 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51 ( $M = 4.60$ ,  $SD = 0.51$ ) กลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษาด้านการจัดการเรียนรู้เท่ากับ 2.86 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.35 ( $M = 2.86$ ,  $SD = 0.35$ ) เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพบว่า กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษาด้านการจัดการเรียนรู้สูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $t = 10.88$ ,  $p < .01$ )

2) ด้านการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน **หลังการทดลอง** กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษาด้านการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนเท่ากับ 4.13 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.35 ( $M = 4.13$ ,  $SD = 0.35$ ) กลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษาด้านการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนเท่ากับ 2.67 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49 ( $M = 2.67$ ,  $SD = 0.49$ ) เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพบว่า กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษาด้านการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $t = 9.44$ ,  $p < .05$ ) และ**หลังการทดลอง 2 เดือน** กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษาด้านการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนเท่ากับ 4.47 และส่วน

เบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52 ( $M = 4.47$ ,  $SD = 0.52$ ) กลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษาด้านการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนเท่ากับ 3.20 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.41 ( $M = 3.20$ ,  $SD = 0.41$ ) เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพบว่า กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษาด้านการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $t = 7.41$ ,  $P < .01^{**}$ )

3) ด้านการร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา **หลังการทดลอง** กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษาด้านการร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษาเท่ากับ 4.40 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51 ( $M = 4.40$ ,  $SD = 0.51$ ) กลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษาด้านการร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษาเท่ากับ 3.00 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.38 ( $M = 3.00$ ,  $SD = 0.38$ ) เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพบว่า กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษาด้านการร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษาสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ( $t = 8.57$ ,  $p < .001$ ) และ**หลังการทดลอง 2 เดือน** กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษาด้านการร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษาเท่ากับ 4.73 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46 ( $M = 4.73$ ,  $SD = 0.46$ ) กลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษาด้านการร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษาเท่ากับ 3.00 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.00 ( $M = 3.00$ ,  $SD = 0.00$ ) เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพบว่า กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษาด้านการร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษาสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ( $t = 14.67$ ,  $p < .001$ )

4) ด้านการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน **หลังการทดลอง** กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษาด้านการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนเท่ากับ 4.33 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62 ( $M = 4.33$ ,  $SD = 0.62$ ) กลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษาด้านการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนเท่ากับ 2.87 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.35 ( $M = 2.87$ ,  $SD = 0.35$ ) เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพบว่า กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่ม



อาชีวศึกษาด้านการปฏิบัติงานตามภาระอื่นๆที่ได้รับมอบหมายเท่ากับ 2.93 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.26 ( $M = 2.93$ ,  $SD = 0.26$ ) เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพบว่า กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษาด้านการปฏิบัติงานตามภาระอื่นๆที่ได้รับมอบหมายสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $t = 7.95$ ,  $p < .01^{**}$ ) และหลังการทดลอง 2 เดือน กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษาด้านการปฏิบัติงานตามภาระอื่นๆที่ได้รับมอบหมายเท่ากับ 4.20 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.41 ( $M = 4.20$ ,  $SD = 0.41$ ) กลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษาด้านการปฏิบัติงานตามภาระอื่นๆที่ได้รับมอบหมายเท่ากับ 3.07 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.26 ( $M = 3.07$ ,  $SD = 0.26$ ) เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพบว่า กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษาด้านการปฏิบัติงานตามภาระอื่นๆที่ได้รับมอบหมายสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $t = 8.99$ ,  $p < .05$ )

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงให้เห็นว่าหลังการทดลอง และหลังการทดลอง 2 เดือน กลุ่มทดลองมีคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษา สูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงไว้ในตาราง 19

ตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษา หลังการทดลอง และหลังการทดลอง 2 เดือน ของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

ตัวแปร	ระยะเวลา	กลุ่มทดลอง (n = 15)		กลุ่มควบคุม (n = 15)		t	P
		M	SD	M	SD		
การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มครูเพื่อนอาชีวศึกษา	หลังการทดลอง	4.29	1.53	2.98	0.74	17.88**	.010
	2 เดือน	4.46	1.09	3.16	0.59	24.17**	.002
การจัดการเรียนรู้	หลังการทดลอง	4.60	0.51	3.00	0.00	12.22***	.000
	2 เดือน	4.60	0.51	2.86	0.35	10.88**	.002

ตาราง 19 (ต่อ)

ตัวแปร	ระยะเวลา	กลุ่มทดลอง		กลุ่มควบคุม		t	P
		(n = 15)	(n = 15)	(n = 15)	(n = 15)		
		M	SD	M	SD		
การจัดระบบการดูแล	หลังการทดลอง	4.13	0.35	2.67	0.49	9.44*	.011
ช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียน	หลังการทดลอง 2 เดือน	4.47	0.52	3.20	0.41	7.41**	.010
การร่วมปฏิบัติงานวิชาการ	หลังการทดลอง	4.40	0.51	3.00	0.38	8.57***	.001
วิชาการของสถานศึกษา	หลังการทดลอง 2 เดือน	4.73	0.46	3.00	0.00	14.67***	.000
การประสานความร่วมมือ	หลังการทดลอง	4.33	0.62	2.87	0.35	7.99**	.004
กับผู้ปกครองและบุคคลใน ชุมชน	หลังการทดลอง 2 เดือน	4.53	0.52	2.80	0.41	10.14**	.010
การพัฒนาตนเองและ	หลังการทดลอง	4.07	0.46	3.40	0.51	3.78*	.030
การพัฒนาวิชาชีพ	หลังการทดลอง 2 เดือน	4.20	0.41	4.00	0.00	1.87***	.000
การปฏิบัติงานตามภาระ	หลังการทดลอง	4.20	0.56	2.93	0.26	7.95**	.008
อื่นๆที่ได้รับมอบหมาย	หลังการทดลอง 2 เดือน	4.20	0.41	3.07	0.26	8.99*	.031

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

**สมมติฐานข้อที่ 4** ระยะเวลาหลังทดลองและหลังการทดลอง 2 เดือน กลุ่มทดลองที่ได้รับโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน มีค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษา สูงกว่าก่อนการทดลอง

ผู้วิจัยทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ด้วยการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษา ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการทดลอง 2 เดือน ของกลุ่มทดลอง ผู้วิจัยทดสอบ Sphericity ความแปรปรวนของคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษา โดยผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าสถิติ Mauchly's W = .847 และมีค่า Sig. = .340 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงไว้ในตาราง 20

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษา ของกลุ่มทดลอง ในระยะก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการทดลอง 2 เดือน ด้วยค่าสถิติ Mauchly's W

ระยะ	M	SD	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

ผู้วิจัยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวแบบวัดซ้ำ (One-Way Repeated Measures ANOVA) โดยทดสอบ Sphericity ความแปรปรวนของคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษา ทั้ง 3 ระยะ เพื่อทดสอบระดับความสัมพันธ์และความแปรปรวนของการวัดแต่ละครั้ง (Compound Symmetry) จาก Mauchly's Test of Sphericity พบว่าจากค่าสถิติ Mauchly's W = .847 และมีค่า Sig. = .340 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าความแปรปรวนของการวัดแต่ละครั้งมีขนาดเท่าๆกัน จึงเลือกใช้การอ่านค่าแบบ Sphericity Assumed ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงไว้ในตาราง 21

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษา ของกลุ่มทดลอง ในระยะก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการทดลอง 2 เดือน ด้วยค่าสถิติ Sphericity Assumed

Source	SS	df	MS	F	Sig.
การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษา	580.044	2	290.022	193.553	.000***
Error (การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษา)	41.956	28	1.498		

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

จากตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษา ของกลุ่มทดลอง ในระยะก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการทดลอง 2 เดือน ด้วยค่าสถิติ Sphericity Assumed พบว่า มีค่า Sig. = .000\*\*\* ซึ่ง

น้อยกว่า  $p = .05$  แสดงว่าค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษา ทั้ง 3 ระยะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อย่างน้อย 1 ระยะ ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยการวิเคราะห์ Pairwise Comparisons ดังผลการเปรียบเทียบคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษา รายคู่ ในระยะก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการทดลอง 2 เดือน ของกลุ่มทดลอง พบว่า

1) ค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษาหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ( $p = .000$ ) โดยมีค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษา หลังการทดลองเท่ากับ 4.29 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.396 ( $M = 4.29$ ,  $SD = 0.396$ ) และค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษา ก่อนการทดลองเท่ากับ 3.11 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.333 ( $M = 3.11$ ,  $SD = 0.333$ )

2) ค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษาหลังการทดลอง 2 เดือนสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ( $p = .000$ ) โดยมีค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษาหลังการทดลอง 2 เดือนเท่ากับ 4.46 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.284 ( $M = 4.46$ ,  $SD = 0.284$ ) และค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษา ก่อนการทดลองเท่ากับ 3.11 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.333 ( $M = 3.11$ ,  $SD = 0.333$ )

3) ค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษาหลังการทดลอง 2 เดือนสูงกว่าหลังการทดลองอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $p = .234$ ) โดยมีค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษาหลังการทดลอง 2 เดือนเท่ากับ 4.46 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.284 ( $M = 4.46$ ,  $SD = 0.284$ ) และค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษา หลังการทดลองเท่ากับ 4.29 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.396 ( $M = 4.29$ ,  $SD = 0.396$ ) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แสดงไว้ในตาราง 22

ตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษา รายคู่ ในระยะก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการทดลอง 2 เดือน ของกลุ่มทดลองด้วยการวิเคราะห์ 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

ผลวิเคราะห์ข้อมูลแสดงให้เห็นว่า กลุ่มทดลอง มีค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษา ทั้ง 3 ระยะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อย่างน้อย 2 ระยะ คือ คู่ระยะที่ 1) ค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษา หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และคู่ระยะที่ 2) ค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษา หลังการทดลอง 2 เดือนสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 **ผลวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4**

#### ผลการตรวจสอบการจัดกระทำ

ผู้วิจัยตรวจสอบการจัดกระทำ (manipulation check) เพื่อตรวจสอบว่ากลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ได้รับการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม และการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ตามที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้หรือไม่และมากน้อยเพียงใด โดยแบบตรวจสอบการจัดกระทำประกอบด้วยข้อคำถาม 32 ข้อ ตามหัวข้อของกิจกรรมทั้งหมดในโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ซึ่งผู้ตอบจะต้องประเมินว่าตนเองเคยได้รับการพัฒนาในหัวข้อที่ได้ระบุไว้หรือไม่ ถ้าไม่เคยจะได้ 0 คะแนน ถ้าเคยจะต้องประเมินว่าได้รับการพัฒนาในหัวข้อดังกล่าวระดับใด ตั้งแต่ต่ำที่สุด คือ 1 คะแนน ถึงมากที่สุด คือ 5 คะแนน ผลการตรวจสอบการจัดกระทำพบว่า กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการตรวจสอบการจัดกระทำโดยรวมเท่ากับ 4.83 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.07 (M = 4.83 , SD = 0.07) กลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการตรวจสอบการจัดกระทำโดยรวมเท่ากับ 0.53 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.11 (M = 0.53 , SD = 0.11) เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพบว่า กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการตรวจสอบการจัดกระทำโดยรวมสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (t = 126.05 , p < .05) และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนองค์ประกอบรายด้านของผล



การตรวจสอบการวัดกระทำระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม หลังการทดลอง (posttest) พบว่า กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการตรวจสอบการวัดกระทำในทุกด้านสูงกว่ากลุ่มควบคุม ผลการตรวจสอบการวัดกระทำ แสดงไว้ในตาราง 23

ตาราง 23 ผลการตรวจสอบการวัดกระทำ

รายการ	กลุ่มทดลอง (n = 15)		กลุ่มควบคุม (n = 15)		t	P
	M	SD	M	SD		
<b>ผลการตรวจสอบการวัดกระทำ</b>	4.83	0.07	0.53	0.11	126.05 *	.030
<b>กิจกรรม 1: การปฐมนิเทศ</b>						
1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA	5.00	0.00	0.13	0.35	53.58**	.002
2. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม	4.93	0.26	0.20	0.41	37.57*	.031
3. ความรู้สึกถึงความเป็นทีม	5.00	0.00	0.47	0.51	34.00***	.000
<b>กิจกรรม 2: นอกจากการสอน ฉันก็ได้ดี</b>						
1. ความสามารถในการออกแบบการปฏิบัติงานตามภาระอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายตามแนวทาง PDCA	4.80	0.56	0.13	0.35	27.31	.380
2. การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม ที่เกิดจากความสำเร็จจากการกระทำกิจกรรมร่วมกัน	5.00	0.00	0.20	0.41	44.90***	.000
3. การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม ที่เกิดจากการได้เห็นประสบการณ์ความสำเร็จที่เกิดขึ้นกับบุคคลอื่น/กลุ่มอื่น ที่มีความคล้ายกับกลุ่มของตนเอง	5.00	0.00	0.13	0.35	53.58**	.002
4. การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม ที่เกิดจากคำพูดหรือการสื่อสารของผู้นำกิจกรรม	4.93	0.26	0.47	0.64	25.07***	.000
5. การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม ที่เกิดจากความรู้สึกดี และไม่รู้สึกกดดันด้านร่างกายและด้านอารมณ์ขณะทำกิจกรรมร่วมกัน	5.00	0.00	0.80	0.77	21.00***	.000
6. หลังเข้าร่วมกิจกรรมนี้แล้ว ท่านรับรู้ว่าคุณสมบัติของท่านมีความสามารถอยู่ในระดับใด	4.60	0.63	2.93	0.88	5.94	.129

ตาราง 23 (ต่อ)

รายการ	กลุ่มทดลอง		กลุ่มควบคุม		t	P
	(n = 15)		(n = 15)			
	M	SD	M	SD		
<b>กิจกรรม 3: สอนอย่างไร ให้เด็กมีความสุข</b>						
1. ความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ของตนเองตามแนวทาง PDCA	4.93	0.26	0.13	0.35	42.59	.237
2. การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม ที่เกิดจากความสำเร็จจากการกระทำกิจกรรมร่วมกัน	4.73	0.70	0.13	0.35	22.64	.132
3. การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม ที่เกิดจากการได้เห็นประสบการณ์ความสำเร็จที่เกิดขึ้นกับบุคคลอื่น/กลุ่มอื่น ที่มีความคล้ายกับกลุ่มของตนเอง	4.87	0.52	0.13	0.35	29.34	.895
4. การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม ที่เกิดจากคำพูดหรือการสื่อสารของผู้นำกิจกรรม	4.80	0.56	0.13	0.35	27.31	.380
5. การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม ที่เกิดจากความรู้สึกดี และไม่รู้สึกกดดันด้านร่างกายและด้านอารมณ์ขณะทำกิจกรรมร่วมกัน	5.00	0.00	0.27	0.46	40.05***	.000
6. หลังเข้าร่วมกิจกรรมนี้แล้ว ท่านรับรู้ว่าคุณของท่านมีความสามารถอยู่ในระดับใด	4.73	0.59	2.53	0.92	7.80*	.040
<b>กิจกรรม 4: นักเรียนของฉัน</b>						
1. ความสามารถในการออกแบบการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนตามแนวทาง PDCA	4.60	0.83	0.20	0.41	18.41*	.034
2. ความสามารถในการออกแบบการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนตามแนวทาง PDCA	4.93	0.26	0.13	0.35	42.59	.237
3. การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม ที่เกิดจากความสำเร็จจากการกระทำกิจกรรมร่วมกัน	4.47	0.92	0.27	0.46	15.89**	.004
4. การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม ที่เกิดจากการได้เห็นประสบการณ์ความสำเร็จที่เกิดขึ้นกับบุคคลอื่น/กลุ่มอื่น ที่มีความคล้ายกับกลุ่มของตนเอง	4.73	0.46	0.20	0.41	28.45	.408

ตาราง 23 (ต่อ)

รายการ	กลุ่มทดลอง		กลุ่มควบคุม		t	P
	(n = 15)		(n = 15)			
	M	SD	M	SD		
5. การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม ที่เกิด จากคำพูดหรือการสื่อสารของผู้นำกิจกรรม	4.93	0.26	0.40	0.41	25.70***	.000
6. การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม ที่เกิด จากความรู้สึกดี และไม่รู้สึกกดดันด้านร่างกาย และด้านอารมณ์ขณะทำกิจกรรมร่วมกัน	5.00	0.00	0.53	0.64	27.03***	.000
7. หลังเข้าร่วมกิจกรรมนี้แล้ว ท่านรับรู้ว่าคุณ ของท่านมีความสามารถอยู่ในระดับใด	4.80	0.56	2.07	1.09	8.58**	.010
<b>กิจกรรม 5: สถานศึกษากับชุมชน</b>						
1. ความสามารถในการออกแบบการร่วม ปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษาตาม แนวทาง PDCA	5.00	0.00	0.27	0.46	40.05***	.000
2. การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม ที่เกิด จากความสำเร็จจากการกระทำกิจกรรมร่วมกัน	4.73	0.70	0.33	0.49	19.90	.900
3. การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม ที่เกิด จากการได้เห็นประสบการณ์ความสำเร็จที่เกิด ขึ้นกับบุคคลอื่น/กลุ่มอื่น ที่มีความคล้ายกับ กลุ่มของตนเอง	4.67	0.49	0.33	0.49	24.32	.850
4. การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม ที่เกิด จากคำพูดหรือการสื่อสารของผู้นำกิจกรรม	4.80	0.41	0.20	0.41	30.43	.915
5. การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม ที่เกิด จากความรู้สึกดี และไม่รู้สึกกดดันด้านร่างกาย และด้านอารมณ์ขณะทำกิจกรรมร่วมกัน	5.00	0.00	0.20	0.41	44.90***	.000
6. หลังเข้าร่วมกิจกรรมนี้แล้ว ท่านรับรู้ว่าคุณ ของท่านมีความสามารถอยู่ในระดับใด	4.60	0.74	2.67	1.05	5.85	.083
<b>กิจกรรม 6: ถอดบทเรียนจากกิจกรรม ทั้งหมด</b>						
1. ความสามารถในการออกแบบการพัฒนา ตนเอง และพัฒนาวิชาชีพตามแนวทาง PDCA	4.87	0.35	0.07	0.26	42.59	.237

ตาราง 23 (ต่อ)

รายการ	กลุ่มทดลอง		กลุ่มควบคุม		t	P
	(n = 15)		(n = 15)			
	M	SD	M	SD		
2. ความสามารถในการถอดบทเรียนจากกิจกรรมทั้งหมดเป็นแผนที่ความคิด	4.66	0.72	0.20	0.41	20.75	.130
3. การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม ที่เกิดจากการได้เห็นประสบการณ์ความสำเร็จที่เกิดขึ้นกับบุคคลอื่น/กลุ่มอื่น ที่มีความคล้ายกับกลุ่มของตนเอง	4.80	0.56	0.40	0.51	22.54	.253
4. การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม ที่เกิดจากความสำเร็จจากการกระทำกิจกรรมร่วมกัน	4.93	0.26	0.33	0.62	26.63**	.002
5. การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม ที่เกิดจากคำพูดหรือการสื่อสารของผู้นำกิจกรรม	4.93	0.26	0.33	0.62	26.63**	.002
6. การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม ที่เกิดจากความรู้สึกดี และไม่รู้สึกกดดันด้านร่างกายและด้านอารมณ์ขณะทำกิจกรรมร่วมกัน	5.00	0.00	0.47	0.64	27.44***	.000
7. หลังเข้าร่วมกิจกรรมนี้แล้ว ท่านรับรู้ว่าคุณของท่านมีความสามารถอยู่ในระดับใด	4.53	0.74	0.73	0.79	13.49	.649
<b>กิจกรรม 7: กิจกรรมหลังจากปฏิบัติงานจริงแล้ว 2 เดือน</b>						
1. ความสามารถในการตรวจสอบผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA	4.47	0.74	0.13	0.35	20.41**	.001

\*p&lt;.05, \*\*p&lt;.01, \*\*\*p&lt;.001

ผู้วิจัยตรวจสอบการวัดกระทำ (manipulation check) **ระยะหลังการทดลอง** ของกลุ่มทดลองที่ได้รับโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน ด้านการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม (กิจกรรม 2: ข้อคำถามที่ 2 3 4 5 กิจกรรม 3: ข้อคำถามที่ 2 3 4 5 กิจกรรม 4: ข้อคำถามที่ 3 4 5 6 กิจกรรม 5: ข้อคำถามที่ 2 3 4 5 และ กิจกรรม 6: ข้อคำถามที่ 3 4 5 6) มีค่าเฉลี่ยคะแนนการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มโดยรวมสูงกว่ากลุ่มควบคุมที่ไม่ได้รับโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตาม

แนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนผลการตรวจสอบการ จัดกระทำ ด้านการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม หลังการทดลอง (posttest) และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติด้วยการทดสอบที่แบบเป็นอิสระจากกัน (independent samples t-test) พบว่า กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการตรวจสอบการ จัดกระทำ ด้านการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม โดยรวมเท่ากับ 4.87 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.11 ( $M = 4.87$ ,  $SD = 0.11$ ) กลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการตรวจสอบการ จัดกระทำ ด้านการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม โดยรวมเท่ากับ 0.31 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.19 ( $M = 0.31$ ,  $SD = 0.19$ ) เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพบว่า กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการตรวจสอบการ จัดกระทำ ด้านการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม โดยรวมสูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $t = 80.57$ ,  $p < .05$ )

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนรายการกิจกรรม ของผลการตรวจสอบการ จัดกระทำ ด้านการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม หลังการทดลอง (posttest) และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติด้วยการทดสอบที่แบบเป็นอิสระจากกัน (independent samples t-test) พบว่า

1) กิจกรรม 2: นอกจากการสอน ชั้นก็ทำได้ดี (ข้อคำถามที่ 2 3 4 5) กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการตรวจสอบการ จัดกระทำ ด้านการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเท่ากับ 4.98 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65 ( $M = 4.98$ ,  $SD = 0.65$ ) กลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการตรวจสอบการ จัดกระทำ ด้านการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเท่ากับ 0.36 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.34 ( $M = 0.36$ ,  $SD = 0.34$ ) เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพบว่า กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการตรวจสอบการ จัดกระทำ ด้านการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มสูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ( $t = 51.82$ ,  $p < .001$ )

2) กิจกรรม 3: สอนอย่างไร ให้เด็กมีความสุข (ข้อคำถามที่ 2 3 4 5) กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการตรวจสอบการ จัดกระทำ ด้านการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเท่ากับ 4.85 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.23 ( $M = 4.85$ ,  $SD = 0.23$ ) กลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการตรวจสอบการ จัดกระทำ ด้านการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเท่ากับ 0.17 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.15 ( $M = 0.17$ ,  $SD = 0.15$ ) เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพบว่า กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการตรวจสอบการ จัด

กระทำ ด้านการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มสูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $t = 65.97$  ,  $p < .05$ )

3) กิจกรรม 4: นักเรียนของฉัน (ข้อคำถามที่ 3 4 5 6) กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการตรวจสอบการจัดกระทำ ด้านการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเท่ากับ 4.78 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.21 ( $M = 4.78$  ,  $SD = 0.21$ ) กลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการตรวจสอบการจัดกระทำ ด้านการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเท่ากับ 0.35 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.34 ( $M = 0.35$  ,  $SD = 0.34$ ) เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพบว่า กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการตรวจสอบการจัดกระทำ ด้านการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มสูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $t = 43.23$  ,  $p < .05$ )

4) กิจกรรม 5: สถานศึกษากับชุมชน (ข้อคำถามที่ 2 3 4 5) กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการตรวจสอบการจัดกระทำ ด้านการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเท่ากับ 4.80 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.27 ( $M = 4.80$  ,  $SD = 0.27$ ) กลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการตรวจสอบการจัดกระทำ ด้านการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเท่ากับ 0.27 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.15 ( $M = 0.27$  ,  $SD = 0.15$ ) เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพบว่า กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการตรวจสอบการจัดกระทำ ด้านการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มสูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $t = 56.89$  ,  $p < .05$ )

5) กิจกรรม 6: ถอดบทเรียนจากกิจกรรมทั้งหมด (ข้อคำถามที่ 3 4 5 6) กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการตรวจสอบการจัดกระทำ ด้านการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเท่ากับ 4.92 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.18 ( $M = 4.92$  ,  $SD = 0.18$ ) กลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการตรวจสอบการจัดกระทำ ด้านการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเท่ากับ 0.38 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.32 ( $M = 0.38$  ,  $SD = 0.32$ ) เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพบว่า กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการตรวจสอบการจัดกระทำ ด้านการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มสูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $t = 47.15$  ,  $p < .05$ )

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงให้เห็นว่าหลังการทดลอง กลุ่มทดลองมีคะแนนผลการตรวจสอบการจัดกระทำ ด้านการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม สูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงไว้ในตาราง 24

ตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบคะแนนผลการตรวจสอบการ จัดกระทำ ด้านการเสริมสร้างการรับรู้ ความสามารถร่วมของกลุ่ม หลังการทดลอง ของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

ตัวแปร	กลุ่มทดลอง (n = 15)		กลุ่มควบคุม (n = 15)		t	P
	M	SD	M	SD		
การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มโดยรวม	4.87	0.11	0.31	0.19	80.57*	.046
การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มในกิจกรรม 2						
ข้อคำถามที่ 2 3 4 และ 5	4.98	0.65	0.36	0.34	51.82***	.000
การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มในกิจกรรม 3						
ข้อคำถามที่ 2 3 4 และ 5	4.85	0.23	0.17	0.15	65.97*	.036
การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มในกิจกรรม 4						
ข้อคำถามที่ 3 4 5 และ 6	4.78	0.21	0.35	0.34	43.23*	.031
การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มในกิจกรรม 5						
ข้อคำถามที่ 2 3 4 และ 5	4.80	0.27	0.27	0.15	56.89*	.023
การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มในกิจกรรม 6						
ข้อคำถามที่ 3 4 5 และ 6	4.92	0.18	0.38	0.32	47.15*	.032

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

การตรวจสอบการ จัดกระทำ ในการวิจัยนี้ ใช้แบบสอบถามการตรวจสอบการ จัดกระทำ ครูอาชีวศึกษาจะตอบแบบสอบถามนี้ตอนช่วงเวลาที่เสร็จกิจกรรมในโปรแกรมของแต่ละวัน รวม ตรวจสอบการ จัดกระทำ ทั้งหมด 4 ครั้ง เพื่อตรวจสอบว่ากลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ได้รับการ เสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม และการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ตามที่ผู้วิจัย ได้กำหนดไว้หรือไม่และมากน้อยเพียงใด

### ผลการวิเคราะห์เพิ่มเติม

การเปลี่ยนแปลงของครูอาชีวศึกษาภายหลังการเข้าร่วมโปรแกรมพัฒนาผลการ ปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์กลุ่มครูอาชีวศึกษาที่เป็นกลุ่มทดลอง การ สัมภาษณ์ครูอาชีวศึกษา ใช้การสัมภาษณ์รายบุคคลแบบเผชิญหน้า ภายหลังเสร็จกิจกรรม 7 กิจกรรม กิจกรรมที่ 1 - 6 กิจกรรมละ 2 คน ส่วนในกิจกรรมที่ 7 สัมภาษณ์จำนวน 3 คน เพื่อ

สะท้อนผลการเข้าร่วมโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถของกลุ่มเป็นฐาน สรุปผลได้ดังนี้

กิจกรรม 1: การปฐมนิเทศ ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการรับรู้ความสามารถของกลุ่ม การสร้างความรู้สึกความเป็นทีม

กิจกรรมนี้ต้องการให้กลุ่มครูเข้าใจวัตถุประสงค์ของโปรแกรม และรูปแบบกิจกรรมของโปรแกรม มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการรับรู้ความสามารถของกลุ่ม และเกิดการสร้างความรู้สึกความเป็นทีม พร้อมทั้งเกิดการรับรู้ความสามารถของกลุ่ม

“เป็นครั้งแรกเลยคะที่ได้รู้จักคำว่า การรับรู้ความสามารถของกลุ่ม และก็ทำให้เข้าใจความหมายของคำนี้มากขึ้น แล้วก็รู้ด้วยว่าจะทำอะไรให้กลุ่มหรือทีมของเรามีการรับรู้ความสามารถของกลุ่ม ส่วน PDCA คือรู้จักคำนี้อยู่แล้วว่าหมายถึงอะไร แล้วมีขั้นตอนแบบไหน แต่กิจกรรมนี้ก็เป็นการได้ทบทวนความรู้ของ PDCA อีกครั้ง ว่าเราเข้าใจมันถูกไหม และกิจกรรมโดมิโนก็สนุกดี ได้ทำกันแบบเป็นทีมจริงๆ ส่วนกิจกรรมที่ให้ค้นหาครูที่เป็นแบบอย่างในวิทยาลัยก็ดีคะ ทำให้ได้วิเคราะห์จริงๆว่าใครเหมาะสมที่สุด” (สัมภาษณ์ คนที่ 1)

“พี่ไม่เคยรู้จัก การรับรู้ความสามารถของกลุ่ม มาก่อนเลยคะ พอได้รู้ความหมายเกี่ยวกับคำนี้ก็รู้สึกว่ามันเป็นประโยชน์กับวิทยาลัยมาก เพราะมันน่าจะช่วยให้วิทยาลัยเราทำงานได้เป็นระบบและมีประสิทธิภาพมากขึ้น แล้วพี่ก็ชอบกิจกรรมที่ให้ฝึกทำ PDCA เกี่ยวกับการสอนในห้องเรียนมากเลย มันได้ลองเขียนจริงแล้วก็เข้าใจวิธีการ PDCA มากขึ้น ส่วนโดมิโนก็สนุกดี ไม่เครียด ลุ้นว่ากลุ่มที่จะทำได้ไหม แล้วที่ต้องคิดว่าครูคนไหนจะเป็นแบบอย่างได้อันนี้ก็ดี พี่ก็เพิ่งจะมาคิดกันจริงจังในตอนนี้นี้แหละ” (สัมภาษณ์ คนที่ 2)

จากการเข้าร่วมกิจกรรม 1: การปฐมนิเทศ ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการรับรู้ความสามารถของกลุ่ม การสร้างความรู้สึกความเป็นทีม ครูอาชีวศึกษาที่เป็นกลุ่มทดลองสะท้อนผลการเรียนรู้ใน 3 ประเด็น คือ 1) ได้รับความรู้ความหมายและการสร้างการรับรู้ความสามารถของกลุ่ม 2) ได้ทบทวนการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และ 3) ได้เห็นประโยชน์ของการรับรู้ความสามารถของกลุ่มที่ทำให้การทำงานเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ



## กิจกรรม 2: นอกจากการสอน ชั้นก็ทำได้

กิจกรรมนี้ต้องการให้กลุ่มครูตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และสามารถออกแบบการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของตนเอง ตามแนวทาง PDCA ได้

“พฤติกรรมครูเนโน๊ะเนีย ก็มีบางอย่างที่มีส่วนคล้ายกับหนูเหมือนกัน ทำให้หนูคิดได้ว่าต้องมามองดูตัวเองแล้วเปลี่ยนพฤติกรรมบางอย่างที่ไม่ค่อยดี ส่วนบทบาทสมมติที่เป็นวิธีที่ถูกที่ครูเนโน๊ะควรทำ กลุ่มหนูก็ตั้งใจทำ และก็ช่วยกันหาทางออกให้ครูเนโน๊ะอย่างเต็มที่เลย อีกอย่างหนูประทับใจคลิปวิดีโอที่เกี่ยวกับครูคะ ดูแล้วมีแอบน้ำตาไหล คิดว่าเราควรทำอะไรอีกหลายๆอย่างเลยเพื่อให้เป็นครูที่ดีแบบนั้นให้ได้” (สัมภาษณ์ คนที่ 3)

“ผมว่ากิจกรรมที่ออกไปแสดงวิธีแก้พฤติกรรมของครูเนโน๊ะเป็นกิจกรรมที่ดีนะครับ เพราะในกลุ่มได้ช่วยกันคิดวิเคราะห์ว่าต้องแก้แบบไหนถึงจะดีที่สุด สมจริงที่สุด และคลิปวิดีโอที่เกี่ยวกับที่ต้องช่วยกันทำงานอันนี้ก็ดี เพราะมันเอามาเป็นตัวอย่างสำหรับเราได้จริง คือถ้าช่วยกันทำงาน ไม่เกี่ยงกันทำงาน งานก็จะสำเร็จอะไรประมาณนี้จะครับ แล้วคลิปวิดีโอที่เป็นครูที่ทำทุกอย่างเพื่อเด็กนักเรียน อันนี้ผมว่ามันดีมากครับ เพราะมันเป็นแรงบันดาลใจให้กับตัวผมให้อยากจะเป็นครูที่ดีครับ” (สัมภาษณ์ คนที่ 4)

จากการเข้าร่วมกิจกรรม 2: นอกจากการสอน ชั้นก็ทำได้ ครูอาชีวศึกษาที่เป็นกลุ่มทดลองสะท้อนผลการเรียนรู้ใน 3 ประเด็น คือ 1) ได้ทบทวนการแสดงพฤติกรรมที่ไม่ถูกต้องของตนเอง 2) ได้วิเคราะห์และสามารถหาวิธีปรับพฤติกรรมที่ถูกต้องได้ และ 3) ได้รับแรงบันดาลใจในการอยากเป็นครูที่ดี

## กิจกรรม 3: สอนอย่างไร ให้เด็กมีความสุข

กิจกรรมนี้ต้องการให้กลุ่มครูตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ และสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ของตนเอง ตามแนวทาง PDCA ได้

“การสอนแบบทีมเป็นเรื่องแปลกใหม่สำหรับผมครับ ไม่รู้ว่าจะทำได้จริงไหมกับที่นี่ แต่ก็น่าสนใจดี อาจจะไปลองใช้กับครูที่แผนก และกิจกรรมที่ดูคลิปวิดีโอวิธีการสอนให้นักเรียนมีความสุข อันนี้ผมว่าจำเป็นสำหรับนักเรียนที่นี่ ผมจะลองเอาวิธีที่เขาบอกในคลิปวิดีโอไปลองใช้ดูครับ ส่วนบทบาทสมมติที่กลุ่มผมออกไปสอน อันนี้ก็ตั้งใจคิดวิธีสอน วิธีประเมินผล ในเนื้อหาที่ให้มาครับ” (สัมภาษณ์ คนที่ 5)

“ที่ให้ออกไปแสดงบทบาทเป็นครูที่ต้องสอนในเนื้อหาที่ให้มา กิจกรรมนี้กลุ่มดิฉันก็ตั้งใจกันมาก เราช่วยกันคิดวิธีสอนที่อยากจะทำให้ทุกคนเข้าใจง่าย และคิดวิธีการประเมินผลแบบที่ใช้ได้จริงค่ะ ดิฉันคิดว่าคลิปวิดีโอที่บอกวิธีการสอนให้นักเรียนมีความสุข มันค่อนข้างจะดีสำหรับครูทุกคนมากๆเลยคะ เพราะครูจะได้รู้และเข้าใจเด็กนักเรียนมากขึ้น และคลิปวิดีโอที่เป็นวิธีการสอนเป็นทีมก็น่าสนใจ เพราะดิฉันก็ไม่เคยทำมาก่อน ก็เลยคิดว่าเป็นประโยชน์สำหรับดิฉันและครูทุกคนที่เข้าร่วมกิจกรรมคะ” (สัมภาษณ์ คนที่ 6)

จากการเข้าร่วมกิจกรรม 3: สอนอย่างไร ให้เด็กมีความสุข ครูอาชีวศึกษาที่เป็นกลุ่มทดลองสะท้อนผลการเรียนรู้ใน 3 ประเด็น คือ 1) ได้ความรู้ในเรื่องการสอนแบบทีม 2) ได้รับความรู้ถึงวิธีการสอนให้นักเรียนมีความสุข และ 3) ได้ทดลองสร้างวิธีการประเมินผลนักเรียนแบบที่เหมาะสม

#### กิจกรรม 4: นักเรียนของฉัน

กิจกรรมนี้ต้องการให้กลุ่มครูตระหนักถึงความสำคัญของการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน และความสำคัญของการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน สามารถออกแบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน และการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน ตามแนวทาง PDCA ได้

“มันตรงกับสถานการณ์ปัจจุบันเลยครับ เรื่อง การบูลลี่เพื่อน ในวิทยาลัยก็มีเด็กโดนเพื่อนล้อเหมือนกัน แต่ก็ไม่ได้มีใครมาบอกครูโดยตรง กิจกรรมที่ให้ช่วยเด็กที่ถูกเพื่อนล้อ ผมจึงว่ามันดีมาก เป็นการเตรียมความพร้อมเอาไว้ก่อน เมื่อตอนไปสอนจะเจอเหตุการณ์แบบนี้จะได้ช่วยเด็กได้ และกิจกรรมที่ให้คิดหาวิธีสร้างความสัมพันธ์ในชุมชนกับผู้ปกครองอันนี้ก็น่าจะเอาไปใช้จริง เพราะวิทยาลัยก็พยายามทำอยู่เหมือนกันครับ” (สัมภาษณ์ คนที่ 7)

“กิจกรรมที่ให้ช่วยเด็กที่ถูกเพื่อนล้อ ในวิทยาลัยก็น่าจะมีคล้ายๆกัน ผมว่าเป็นกิจกรรมที่ดีที่เราได้ฝึกหาวิธีช่วยเด็กที่ถูกเพื่อนแกล้งหรือถูกล้อ และกิจกรรมที่ให้คิดหาวิธีสานสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนให้ช่วยกันดูแลนักเรียนเรื่องยาเสพติด กิจกรรมนี้ดีมากครับ เพราะในวิทยาลัยก็มีเด็กที่สู่มเสี่ยงเรื่องยาเสพติดเหมือนกัน ผมว่าเป็นประโยชน์กับผมและครูในวิทยาลัยในเรื่องนี้มากครับ” (สัมภาษณ์ คนที่ 8)

จากการเข้าร่วมกิจกรรม 4: นักเรียนของฉัน ครูอาชีวศึกษาที่เป็นกลุ่มทดลองสะท้อนผลการเรียนรู้ใน 2 ประเด็น คือ 1) ได้เตรียมความพร้อมและฝึกซ้อมปฏิบัติสำหรับ

ช่วยเหลือนักเรียนที่ถูกบูลลี่ และ 2) ได้รู้วิธีสานสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนในเรื่องการร่วมมือกันดูแลนักเรียนไม่ให้ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด

#### กิจกรรม 5: สถานศึกษากับชุมชน

กิจกรรมนี้ต้องการให้กลุ่มครูตระหนักถึงความสำคัญของการร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษาสามารถออกแบบการร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา ตามแนวทาง PDCA ได้

“ผมไม่ถนัดการใช้โปรแกรมในคอมพิวเตอร์ แต่โชคดีที่ในกลุ่มมีคนเก่งคอมพิวเตอร์ เลยทำให้แผ่นประชาสัมพันธ์หลักสูตรของกลุ่มผมสวย แล้วตอนเอาแผ่นประชาสัมพันธ์ไปลงใน Facebook ตัวเอง ก็มีนักเรียนและเพื่อนๆ มากดดูใจกันเยอะ ถ้ามีเวลาเยอะกว่านี้และทำให้มันดีดี ผมว่าจะเป็นประโยชน์สำหรับประชาสัมพันธ์อะไรต่างๆ ของวิทยาลัยได้” (สัมภาษณ์ คนที่ 9)

“มีนักเรียนเข้ามาถามใน Facebook เยอะเลยคะ เค้านึกว่าจะจัดงานวิชาการจริงๆ นักเรียนบอกว่าแผ่นประชาสัมพันธ์น่าสนใจ คิดว่าเดี๋ยวจะให้แผนกวิชาทำแผ่นประชาสัมพันธ์แบบนี้ ตอนเวลาที่รับสมัครนักเรียน มันโอเคเลยเพราะมันน่าจะทำได้จริง” (สัมภาษณ์ คนที่ 10)

จากการเข้าร่วมกิจกรรม 5: สถานศึกษากับชุมชน ครูอาชีวศึกษาที่เป็นกลุ่มทดลองสะท้อนผลการเรียนรู้ใน 1 ประเด็น คือ 1) ได้รับรู้วิธีการประชาสัมพันธ์ในเรื่องที่เป็นประโยชน์กับวิทยาลัยอีกวิธีหนึ่งเพิ่มขึ้นมา

#### กิจกรรม 6: ถอดบทเรียนจากกิจกรรมทั้งหมด

กิจกรรมนี้ต้องการให้กลุ่มครูตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ สามารถออกแบบการพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ ตามแนวทาง PDCA สามารถถอดบทเรียนจากกิจกรรมทั้งหมดออกมาเป็นแผนที่ความคิด และสะท้อนความคิดหรือสรุปประโยชน์ของการพัฒนาผลการปฏิบัติงานได้

“จากการได้ความรู้จากกิจกรรมทั้งหมด แล้วนำมาถอดบทเรียนมาสร้าง Mind Mapping คิดว่าได้ประโยชน์ต่อการพัฒนาการทำงานของตนเองมากคะ ได้ลงมือทำกิจกรรมต่างๆ ก็ถือเป็นประสบการณ์ที่ดีมาก และเอาไปใช้ได้จริงๆ โดยส่วนตัวก็จะเอาความรู้ที่ได้มาไปใช้คะ เดี่ยวจะลองเอาไปทำดู” (สัมภาษณ์ คนที่ 11)

”ตอนทำ Mind Mapping และถอดความรู้ที่ได้จากกิจกรรมที่ผ่านมาทั้งหมด เห็นได้เลยค่ะว่ากิจกรรมทุกอันเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของคุณอย่างมาก คิดว่าจะนำเอาสิ่งที่ได้เรียนไปใช้เหมือนกันค่ะ เพราะมันไม่ได้ลำบากอะไรมาก และมันจะเป็นประโยชน์ต่อตัวเราเอง” (สัมภาษณ์ คนที่ 12)

จากการเข้าร่วมกิจกรรม 6: ถอดบทเรียนจากกิจกรรมทั้งหมด ครูอาชีวศึกษาที่เป็นกลุ่มทดลองสะท้อนผลการเรียนรู้ใน 2 ประเด็น คือ 1) ได้รับความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการทำงานของตน และ 2) ได้รับประสบการณ์ที่ดีจากกิจกรรมทั้งหมด และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ได้จริง

จากผลการวิเคราะห์เพิ่มเติมการเปลี่ยนแปลงของครูอาชีวศึกษาภายหลังการเข้าร่วมโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถของกลุ่มเป็นฐาน พบว่า ครูอาชีวศึกษาที่เป็นกลุ่มทดลอง ได้รับความรู้ ประสบการณ์ และมีการเปลี่ยนแปลงในด้านการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของตนเอง ตามกิจกรรมที่ออกแบบของโปรแกรม

ผลจากจากสัมภาษณ์ครูอาชีวศึกษาที่เป็นกลุ่มทดลอง ในระยะหลังการทดลอง 2 เดือน โดยที่กลุ่มทดลองจะนำการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ที่ตนเองจัดบันทึกในสมุดบันทึก PDCA ของตน นำไปปฏิบัติงานจริง ในสถานการณ์การทำงานของตนจริงๆ ในช่วงระยะเวลา 2 เดือน

กิจกรรม 7: กิจกรรมหลังจากปฏิบัติงานจริงแล้ว 2 เดือน

ผู้วิจัยดำเนินการหลังจากสิ้นสุดการดำเนินกิจกรรมตามโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา 2 เดือน โดยให้กลุ่มทดลองตอบแบบวัดผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา (การปฏิบัติงานของตนเอง) และแบบวัดการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครู เพื่อนำมาเป็นข้อมูลหลังการทดลอง การวัดครั้งนี้เป็นการวัดหลังเสร็จกิจกรรม 2 เดือน โดยที่กลุ่มทดลองจะนำการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ที่ตนเองจัดบันทึกในสมุดบันทึก PDCA ของตน นำไปปฏิบัติงานจริง ในสถานการณ์การทำงานของตนจริงๆ ในช่วงระยะเวลา 2 เดือน

”ตอนเอาวิธีต่างๆที่ได้ทำกิจกรรมมา เอาไปบอกให้ครูในแผนกทำตาม ก็แอบกังวลเหมือนกันค่ะ ว่าในหลายๆคนจะเข้าใจไหม หรือจะทำด้วยไหม ครั้งแรกที่บอกก็เห็นพวกครูในแผนกเขาเฉยๆกัน ต้องพูดประมาณครั้งที่ 2 ค่ะ เข้าใจลงๆทำตามๆดู ใน 2 เดือนที่ผ่านมา ผลการ

ปฏิบัติงานที่ตัวเองได้ก็เป็นระบบระเบียบมากขึ้นนะคะ เหมือนเรามีเป้าหมายที่ดีและพยายามทำตามเป้าหมายนั้น ส่วนครูในแผนกเขาก็บอกว่าทำแล้วมันก็ดีนะคะ” (สัมภาษณ์ คนที่ 13)

”พอดีในแผนกผมมีครูที่เข้าร่วมกิจกรรมด้วยกันอีกคน ผมกับพี่เขาก็พยายามบอกให้ครูในแผนกนำวิธีการต่างๆที่ผมกับพี่เขาได้รับรู้มาเอาไปปฏิบัติตาม ในแผนกครูเขาก็ลองเอาไปทำตามแนวทางที่พวกผมบอกนะครับ สุดท้ายแล้ว 2 เดือน ที่ผ่านมาก็ทำให้การทำงานของผมมันชัดเจนขึ้น คือเมื่อผมตั้งเป้าของงานเอาไว้ พอทำตามวิธีที่จดลงในสมุด PDCA แล้ว มันก็เหมือนมีแนวทางชัดเจน งานก็ออกมาดีนะครับ แล้วที่สังเกตครูในแผนกเขาก็ทำงานกันดีขึ้นนะครับ” (สัมภาษณ์ คนที่ 14)

”ที่ผ่านมา 2 เดือน พี่ว่าการทำงานของพี่ดีขึ้น เพราะพี่ทำตามพี่ที่จดลงในสมุดบันทึก PDCA ค่ะ ส่วนครูในแผนกพี่ก็ให้เขาทำตามวิธีต่างๆที่พี่ได้รู้มาจากกิจกรรม พี่ก็เอามาสอนพวกเขาอีกที พอดีพี่เป็นหัวหน้าแผนก ก็เลยบอกให้พวกครูเขาต้องทำนะ เขาก็ทำแล้วงานเขาก็ออกมาดีนะ” (สัมภาษณ์ คนที่ 15)

จากการเข้าร่วมกิจกรรม 7: กิจกรรมหลังจากปฏิบัติงานจริงแล้ว 2 เดือน ครูอาชีวศึกษาที่เป็นกลุ่มทดลองสะท้อนผลการเรียนรู้ใน 2 ประเด็น คือ 1) ได้นำความรู้ที่เป็นประโยชน์มาเผยแพร่ให้กับเพื่อนร่วมงาน และ 2) ตนเองมีการตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ดี และได้พยายามทำตามเป้าหมายที่ตนตั้งไว้ อีกทั้งการปฏิบัติงานของตนก็เป็นระบบระเบียบ

จากข้อมูลข้างต้นสามารถวิเคราะห์ได้ว่า พฤติกรรมการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูกลุ่มทดลอง ยังสามารถคงอยู่ได้ จากพฤติกรรมของครูกลุ่มทดลองที่ได้้นำการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ที่ตนเองจดบันทึกในสมุดบันทึก PDCA ของตน นำไปปฏิบัติงานจริง และยังทำให้กลุ่มเพื่อนครูในแผนกของตนมีพฤติกรรมการพัฒนาผลการปฏิบัติงานด้วย

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) พัฒนาโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน และ 2) ศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน การวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา และระยะที่ 2 การศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา

การวิจัยระยะที่ 1 การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน ผู้วิจัยพัฒนาโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐานที่จะใช้พัฒนาผลการปฏิบัติงาน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ด้านการร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา ด้านการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน ด้านการพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ และด้านการปฏิบัติงานตามภาระอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย โดยกิจกรรมของโปรแกรมจะอยู่บนพื้นฐานของแนวคิดการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และแนวคิดการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม การวิจัยระยะนี้มีขั้นตอน ดังนี้ 1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา 2. พัฒนาโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน 3. ตรวจสอบคุณภาพของโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน 4. พิจารณาข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และปรับปรุงโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐานตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ 5. นำโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐานไปทดลองใช้เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมเกี่ยวกับลำดับขั้นตอน ระยะเวลา เนื้อหา ตลอดจนหาข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นระหว่างการทดลอง และ 6. ปรับปรุงโปรแกรมพัฒนาผล

การปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐานก่อนนำไปใช้จริง

การวิจัยระยะที่ 2 การศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน ประชากร ได้แก่ ครูอาชีวศึกษาที่ทำหน้าที่สอนในสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 27,670 คน (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและกำลังคนอาชีวศึกษา, 2564) ตัวอย่างวิจัย ได้แก่ ครูอาชีวศึกษาที่ทำหน้าที่สอนจากสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาแห่งหนึ่งในจังหวัดภาคกลาง จำนวน 30 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 15 คน และกลุ่มควบคุม 15 คน ตัวอย่างวิจัย 30 คนนี้ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ตามเกณฑ์ที่ใช้ คือ 1) เป็นครูผู้ทำหน้าที่สอนในวิทยาลัยแห่งนี้ 2) มีความสมัครใจและได้รับการยินยอมจากผู้อำนวยการวิทยาลัยแห่งนี้ และ 3) ไม่เคยได้รับโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงาน แล้วจึงคัดเลือกครูที่ได้คะแนนจากแบบวัดผลการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 25 เปอร์เซนต์ไทล์ลงมา (ผ่องพรรณ ตรัยมงคลกุล และสุภาพ ฉัตรภากรณ์, 2553: 49) จำนวน 30 คน แล้วจับคู่รายบุคคล (Matching subject) 15 คู่ ตามระดับคะแนนจากนั้นใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) เพื่อสุ่มครูแต่ละคู่เข้ากลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมจึงได้สมาชิกกลุ่มทดลอง 15 คน และกลุ่มควบคุม 15 คน เครื่องมือวิจัย ได้แก่ 1) แบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 มาตราวัดผลการปฏิบัติงานแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ 1) มาตราวัดผลการปฏิบัติงานของตนเอง มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ “ปฏิบัติในระดับมากที่สุด” ถึง “ไม่เคยปฏิบัติเลย” และ 2) มาตราวัดการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครู มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ “ปฏิบัติในระดับมากที่สุด” ถึง “ไม่เคยปฏิบัติเลย” และ 2) โปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา

การวิจัยระยะที่ 2 ผู้วิจัยดำเนินการทดลองโดยใช้แบบแผนการทดลองเปรียบเทียบ 2 กลุ่ม มีกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม วัดตัวแปรก่อนการทดลองและหลังการทดลองรวม 3 ครั้ง คือ ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการทดลอง 2 เดือน (Pretest - Posttest - Follow up Control Group Design) โดยกลุ่มทดลองจะได้เข้าร่วมโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน ส่วนกลุ่มควบคุมไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรม ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานก่อนการทดลอง (pretest) กับกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม แล้วจึงดำเนินการทดลอง

โดยใช้โปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษากับกลุ่มทดลอง ซึ่งจะเข้าร่วมกิจกรรมทั้งหมด 7 กิจกรรม เป็นระยะเวลา 19 ชั่วโมง 30 นาที เมื่อสิ้นสุดการทดลองจะเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม (posttest) หลังจากนั้น กลุ่มทดลองจะต้องนำความรู้และแนวปฏิบัติที่ได้เรียนรู้จากจากโปรแกรมไปใช้กับกลุ่มเพื่อนครูที่ทำงานร่วมกัน อยู่ในแผนกอย่างสม่ำเสมอเป็นระยะเวลา 2 เดือน แล้วเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม (follow-up) อีกครั้ง การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยระยะนี้ ผู้วิจัยใช้การทดสอบค่าที่แบบเป็นอิสระจากกัน (independent sample t-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา (การปฏิบัติงานของตนเอง) และการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครู ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมในระยะเวลาหลังการทดลอง (Posttest) และระยะเวลาหลังการทดลอง 2 เดือน (Follow up) และใช้การทดสอบความแปรปรวนแบบวัดซ้ำ (repeated measures ANOVA) และวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ (pairwise comparisons) ด้วยวิธีของ Bonferroni เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา (การปฏิบัติงานของตนเอง) และการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครู ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และหลังการทดลอง 2 เดือนของกลุ่มทดลอง

### สรุปผลการวิจัย

1. ผลการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน

วัตถุประสงค์ประการแรกของการวิจัยนี้ คือ การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน ซึ่งโปรแกรมที่ได้พัฒนาขึ้นนี้ประกอบด้วยกิจกรรม 7 กิจกรรมที่ใช้พัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดการเรียนรู้ 2) ด้านการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน 3) ด้านการร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา 4) ด้านการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน 5) ด้านการพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ และ 6) ด้านการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยกิจกรรม 7 กิจกรรมนี้ถูกพัฒนาขึ้นบนพื้นฐานของการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ซึ่งประกอบด้วย 1) วางแผนปฏิบัติงาน (Plan) 2) ปฏิบัติงานตามแผน (Do) 3) ตรวจสอบ (Check) และ 4) ดำเนินการให้เหมาะสม (Action) และการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม ซึ่งประกอบด้วย



1) ความสำเร็จจากการกระทำ 2) การได้เห็นประสบการณ์ของผู้อื่น/กลุ่มอื่น 3) การใช้คำพูดชักจูง และ 4) สภาพะทางร่างกายและอารมณ์

สำหรับกิจกรรม 7 กิจกรรม ในโปรแกรม กิจกรรม 1 คือ การปฐมนิเทศ ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม การสร้างความรู้สึกความเป็นทีม ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเข้าใจวัตถุประสงค์ของโปรแกรม และรูปแบบกิจกรรมของโปรแกรม เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม และเพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดการสร้างความรู้สึกความเป็นทีม และเกิดการรับรู้ความสามารถของกลุ่ม กิจกรรม 2 คือ นอกจากการสอน ชั้นก็ทำได้ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ครูสามารถออกแบบการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของตนเอง ตามแนวทาง PDCA ได้ และเพื่อให้ครูเกิดการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม กิจกรรม 3 คือ สอนอย่างไร ให้เด็กมีความสุข ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ครูสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ของตนเอง ตามแนวทาง PDCA ได้ และเพื่อให้ครูเกิดการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม กิจกรรม 4 คือ นักเรียนของฉัน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน เพื่อให้ครูสามารถออกแบบการจักระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ตามแนวทาง PDCA ได้ เพื่อให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน เพื่อให้ครูสามารถออกแบบการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน ตามแนวทาง PDCA ได้ และเพื่อให้ครูเกิดการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม กิจกรรม 5 คือ สถานศึกษากับชุมชน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของการร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ครูสามารถออกแบบการร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา ตามแนวทาง PDCA ได้ และเพื่อให้ครูเกิดการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม กิจกรรม 6 คือ กิจกรรมถอดบทเรียนจากกิจกรรมทั้งหมด ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ เพื่อให้ครูสามารถออกแบบการพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ ตามแนวทาง PDCA ได้ เพื่อให้ครูสามารถถอดบทเรียนจากกิจกรรมทั้งหมด ออกมาเป็นแผนที่ความคิดได้ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโปรแกรมสามารถสะท้อนความคิดหรือสรุปประโยชน์ของการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีพศึกษาได้ และเพื่อให้ครูเกิดการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม และกิจกรรม 7 คือ กิจกรรมหลังจากปฏิบัติงานจริงแล้ว 2 เดือน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ครูสามารถตรวจสอบผลลัพธ์ของการ

ปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ของตน ตามแนวทาง PDCA ได้ โดยแต่ละกิจกรรมประกอบด้วยแนวคิดสำคัญ หัวข้อเนื้อหา วัตถุประสงค์ ระยะเวลา ขั้นตอนของกิจกรรม สื่อ/อุปกรณ์ที่ใช้ และการประเมินผลกิจกรรม

2. ผลการศึกษาโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน

ผลการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของโปรแกรมที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาพบว่า หลังการทดลอง และหลังการทดลอง 2 เดือน กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา โดยรวมและรายด้าน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ด้านการร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา ด้านการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน และด้านการปฏิบัติงานตามภาระอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย สูงกว่ากลุ่มควบคุม ยกเว้นด้านการพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ ในระยะหลังการทดลอง ที่กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาต่ำกว่ากลุ่มควบคุม ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 และพบว่ากลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ในระยะก่อนทดลอง หลังทดลอง และหลังการทดลอง 2 เดือน แตกต่างกันอย่างน้อย 2 คู่ระยะ โดยพบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา หลังการทดลอง 2 เดือน สูงกว่าก่อนการทดลอง ผลวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2

ผลการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของโปรแกรมที่มีต่อการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษาพบว่า หลังการทดลอง และหลังการทดลอง 2 เดือน กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ด้านการร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา ด้านการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน ด้านการพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ และด้านการปฏิบัติงานตามภาระอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย สูงกว่ากลุ่มควบคุม สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 และพบว่ากลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษา ในระยะก่อนทดลอง หลังทดลอง และหลังการทดลอง 2 เดือน แตกต่างกันอย่างน้อย 2 คู่ระยะ โดยพบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษาหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการ

ปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษาหลังการทดลอง 2 เดือน สูงกว่าก่อนการทดลอง ผลวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4

## อภิปรายผล

ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน

โปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐานที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยกิจกรรมย่อย 7 กิจกรรม ซึ่งการออกแบบกิจกรรมเหล่านี้อยู่บนพื้นฐานการบูรณาการแนวความคิดการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และแนวความคิดการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม ครูอาชีวศึกษาที่ได้เข้าร่วมโปรแกรมนี้อาจได้รับการพัฒนาผลการปฏิบัติงานผ่านกิจกรรมต่างๆที่จะทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจและความสามารถที่จะปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ตลอดจนเกิดความรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มด้วย ซึ่งกิจกรรมการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA เป็นกิจกรรมที่มีกระบวนการทำงาน 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผนปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานตามแผน การตรวจสอบ และการดำเนินการให้เหมาะสม กระบวนการเหล่านี้จะช่วยทำให้เกิดการพัฒนาการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง และเมื่อกิจกรรมเหล่านี้ถูกผนวกเข้ากับการเสริมสร้างให้ครูอาชีวศึกษาเกิดการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มก็จะทำให้การปฏิบัติงานของครูเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ และยังทำให้ครูเกิดการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม ซึ่งสะท้อนจากผลการตรวจสอบการวัดกระทำหลังการเข้าร่วมโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐานพบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนจากการตรวจสอบการวัดกระทำในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มที่มีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการตรวจสอบการวัดกระทำ ด้านการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม โดยรวมเท่ากับ 4.87 แสดงให้เห็นว่าโปรแกรมนี้ช่วยเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม ซึ่งเมื่อครูอาชีวศึกษาเกิดการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มแล้วก็จะช่วยทำให้ครูอาชีวศึกษารับรู้เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานที่ดีของกลุ่มเพื่อนครูด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kellett et al. (2009) ที่ได้ศึกษา การพัฒนาอาชีพ การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม และการพัฒนาประสิทธิภาพของงานส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มและการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของงานส่วนบุคคลได้เร็ว และการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม

อาจจะมีความสำคัญมากกว่าการรับรู้ความสามารถของตนเอง ในประสิทธิภาพของแต่ละงาน และในบางสถานการณ์

โปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐานที่เป็นการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา และยังช่วยเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม เป็นสิ่งที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา เนื่องจากการปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงของครูอาชีวศึกษาจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือและการประสานงานกับครูคนอื่น ๆ หรือปฏิบัติงานร่วมกันในลักษณะของการทำงานเป็นทีม ไม่สามารถปฏิบัติงานได้โดยลำพัง หากครูอาชีวศึกษาเกิดความเชื่อมั่นหรือเกิดการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มแล้วก็จะเกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นอย่างมาก

นอกจากกิจกรรมของโปรแกรมจะช่วยพัฒนาองค์ประกอบของผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาทั้ง 6 ด้านแล้วก็นำไปสู่การพัฒนาทักษะอื่นๆที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของครูด้วย เช่น 1) ทักษะการทำงานเป็นทีมที่จะได้จากการเข้าร่วมกิจกรรมที่ 1 ถึง 6 ที่มีการแบ่งสมาชิกครูเป็นกลุ่มๆ เพื่อทำกิจกรรมที่ต้องใช้การระดมสมองและร่วมแรงร่วมใจกันเพื่อความสำเร็จของกิจกรรม และ 2) ทักษะการตั้งเป้าหมายในการทำงาน ทักษะการจัดลำดับความสำคัญของงาน และทักษะการทำงานอย่างมีระบบขั้นตอนที่จะได้จากการเข้าร่วมกิจกรรมที่ 2 ถึง 6 ที่มีการบันทึกข้อมูลลงสมุดบันทึก PDCA ซึ่งจะต้องใช้กระบวนการคิดวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อตั้งเป้าหมายการทำงาน ปฏิบัติงานตามแผน โดยลองเขียนแนวทางลงในกระดาษร่าง ซึ่งจะทำให้ครูเกิดทักษะการจัดลำดับความสำคัญของงาน และทักษะการทำงานอย่างมีระบบขั้นตอนแล้วตรวจสอบแนวทางที่ได้เขียนไว้ในกระดาษร่าง ซึ่งจะทำให้ครูเกิดทักษะการทำงานอย่างมีระบบขั้นตอน และสมาชิกครูจะต้องดำเนินการให้เหมาะสม โดยนำแนวทางที่ได้เขียนไว้ในกระดาษร่างจดลงในสมุดบันทึก PDCA ของตัวเองให้ถูกต้องตามแนวทาง PDCA ซึ่งจะทำให้เกิดทักษะการทำงานอย่างมีระบบขั้นตอน

2. การศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน ผลการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของโปรแกรมที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา พบว่ากลุ่มทดลองที่ได้เข้าร่วมโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน มีผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ทั้งในภาพรวมและรายด้าน 5 ด้านในระยะหลังการ

ทดลอง และหลังการทดลอง 2 เดือน สูงกว่ากลุ่มควบคุมที่ไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน ยกเว้นด้านการพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ ในระยะหลังการทดลอง ที่กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาต่ำกว่ากลุ่มควบคุม สาเหตุมาจากกลุ่มทดลองที่เข้าร่วมโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐานมีโอกาสทำกิจกรรมต่างๆที่เป็นลักษณะของกระบวนการ PDCA โดยกลุ่มทดลองต้องทำการจัดบันทึกกิจกรรมการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ลงในสมุดบันทึก PDCA ของตน และเมื่อเสร็จสิ้นโปรแกรมกลุ่มทดลองต้องนำการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ที่ตนเองจัดบันทึกในสมุดบันทึก PDCA ของตน นำไปปฏิบัติงานจริงในสถานการณ์การทำงานของตนจริงๆในช่วงระยะเวลา 2 เดือน ทั้งนี้กระบวนการ PDCA เหล่านี้ เป็นกระบวนการที่มีการจัดการปฏิบัติงานให้เป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่องและมีการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดในตัวของกระบวนการ เมื่อการปฏิบัติงานถูกทำให้เป็นขั้นตอนที่เป็นวงจรต่อเนื่องและมีการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานที่ผิดพลาดทันที ก่อนที่จะดำเนินการปฏิบัติงานในขั้นตอนต่อไปได้ จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้คะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา หลังทดลอง และหลังการทดลอง 2 เดือน ของกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุมที่ไม่ได้ทำกิจกรรมเหล่านี้ ทั้งนี้ในด้านการพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ ในระยะหลังการทดลอง ที่กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาต่ำกว่ากลุ่มควบคุม มีสาเหตุมาจากกลุ่มควบคุมได้เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนา เรื่อง เทคนิคการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย ประกอบด้วยกิจกรรม 4 กิจกรรม แบ่งออกเป็น 2 ครั้ง ใช้เวลา 12.00 ชั่วโมง ซึ่งอาจจะทำให้กลุ่มควบคุมรับรู้ว่าได้รับการพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งเป็นด้านหนึ่งของผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาเช่นกัน จึงเป็นสาเหตุให้คะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา หลังทดลอง ด้านการพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพของกลุ่มควบคุมมีคะแนนสูงกว่ากลุ่มทดลอง นอกจากนี้กิจกรรมของโปรแกรมยังเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มให้กับครูอาชีวศึกษากลุ่มทดลองด้วย ซึ่งก็พบว่าผลการตรวจสอบการวัดกระทำในส่วนของการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มนั้น กลุ่มทดลองได้คะแนนสูงกว่ากลุ่มควบคุม โดยกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการตรวจสอบการวัดกระทำ ด้านการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มโดยรวมเท่ากับ 4.87 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.11 ส่วนกลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยคะแนนผลการตรวจสอบการวัดกระทำ ด้านการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มโดยรวมเท่ากับ 0.31 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.19 สะท้อนให้เห็นว่าโปรแกรมนี้ช่วย

เสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มให้กับผู้เข้าร่วมโปรแกรม ซึ่งการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มนี้ก็น่าจะเป็นปัจจัยสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้กลุ่มทดลองมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มควบคุม สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kellett et al. (2009) ที่ได้ศึกษา การพัฒนาอาชีพ การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม และการพัฒนาประสิทธิภาพของงานส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มและการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของงานส่วนบุคคลได้เร็ว และการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มอาจจะมีความสำคัญมากกว่าการรับรู้ความสามารถของตนเอง ในประสิทธิภาพของแต่ละงาน และในบางสถานการณ์

สำหรับผลการวิจัยที่พบว่ากลุ่มทดลองที่ได้เข้าร่วมโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐานมีผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา หลังการทดลอง และหลังการทดลอง 2 เดือน สูงกว่าก่อนการทดลอง สาเหตุมาจากกิจกรรมที่กลุ่มทดลองได้ปฏิบัติในโปรแกรม เป็นกิจกรรมที่ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ เพราะได้มีการแบ่งกลุ่มเป็นกลุ่มย่อยในการทำกิจกรรม และในกิจกรรมก็มีการส่งเสริมการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มร่วมด้วยในทุกกิจกรรม พร้อมกับในกิจกรรมที่ 2 3 4 5 และ 6 มีการปฏิบัติกิจกรรมการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ร่วมด้วย ทั้งนี้ ในช่วงหลังการทดลอง 2 เดือน กลุ่มทดลองได้นำการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ตามที่ได้บันทึกไว้ในสมุดบันทึก PDCA ของตนไปปฏิบัติในสถานการณ์การทำงานจริงในช่วงระยะเวลา 2 เดือน และกลุ่มทดลองยังได้นำความรู้จากการเข้าร่วมโปรแกรมที่ตนได้รับไปอธิบายขยายผลโดยสอนความรู้ที่ตนได้รับจากโปรแกรมกับเพื่อนครูในแผนกวิชาเดียวกับตน เช่น การปลูกฝังความเชื่อร่วมกันของครูในแผนก ว่าครูในแผนกของตนสามารถร่วมมือกันทำให้งานที่พวกตนปฏิบัติสำเร็จได้ และการสอนเรื่องการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA พร้อมทั้งร่วมปฏิบัติจริงพร้อมกับเพื่อนครูในแผนกวิชาเดียวกับตน จึงเป็นการทำให้กลุ่มทดลองได้ฝึกทบทวนและพัฒนาความรู้ที่ตนได้รับก่อนที่จะไปอธิบายถ่ายทอดสู่กลุ่มเพื่อนครู ด้วยสาเหตุนี้ น่าจะทำให้ผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ในระยะหลังการทดลอง 2 เดือน สูงกว่าก่อนการทดลอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรสวรรค์ ศิริวัฒน์ (2552) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการคิดโดยใช้หลักการบริหารวงจร PDCA โรงเรียนบ้านโชกนาสาม อำเภอปราสาท สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษสุรินทร์เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ครูมีความสามารถในด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการคิดสูงกว่าก่อนพัฒนา และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kellett et al. (2009) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาอาชีพ การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม และการพัฒนาประสิทธิภาพของงานส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม

และการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของงานส่วนบุคคลได้เร็ว และการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มอาจจะมีความสำคัญมากกว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองในประสิทธิภาพของแต่ละงาน และในบางสถานการณ์ จากสาเหตุที่ได้กล่าวมาข้างต้นจึงเป็นสาเหตุที่ทำให้กลุ่มทดลองที่ได้เข้าร่วมโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน มีผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ทั้งในภาพรวมและรายด้าน 5 ด้าน ในระยะหลังการทดลอง และหลังการทดลอง 2 เดือน สูงกว่ากลุ่มควบคุมที่ไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรม และยังทำให้ผลการปฏิบัติงานหลังการทดลอง และหลังการทดลอง 2 เดือนสูงกว่าก่อนการทดลองด้วย

ผลการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของโปรแกรมที่มีต่อการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษา พบว่าหลังการทดลอง และหลังการทดลอง 2 เดือน กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษา โดยรวมและรายด้านสูงกว่ากลุ่มควบคุม และพบว่ากลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษา หลังการทดลอง และหลังการทดลอง 2 เดือน สูงกว่าก่อนการทดลอง แม้ว่าการศึกษาคำนี้จะไม่ได้ศึกษาผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษาโดยตรง แต่เป็นการศึกษาการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษา ซึ่งผลการวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษานี้ สะท้อนได้ว่ากลุ่มทดลองได้นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมโปรแกรมไปอธิบายขยายผลต่อกลุ่มเพื่อนครู และกลุ่มทดลองได้เห็นถึงความเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษา จึงทำให้คะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษาที่เป็นการรับรู้ของกลุ่มทดลองสูงขึ้น เห็นได้จากหลังการทดลอง 2 เดือน กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษาเท่ากับ 4.46 ซึ่งสูงกว่ากลุ่มควบคุมที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษาเท่ากับ 3.16 สาเหตุมาจากการที่กลุ่มทดลองได้ทำกิจกรรมในโปรแกรม อย่างเช่นกิจกรรมที่ 1 ที่มีการทำกิจกรรมกลุ่มในเรื่อง “ครูที่เป็นแบบอย่างในวิทยาลัย” โดยกลุ่มทดลองต้องระลึกถึงครูที่ดีที่อยู่ในแผนกวิชาในวิทยาลัยของตน จึงทำให้กลุ่มทดลองรู้สึกกับกลุ่มเพื่อนครูในเชิงบวกมากขึ้น และยังมีกิจกรรมที่ 2 ที่มีการทำกิจกรรมกลุ่มในเรื่อง “ร่วมด้วยช่วยกัน” โดยกลุ่มทดลองได้เห็นตัวอย่างในวิถีทัศน์เกี่ยวกับกลุ่มที่ช่วยกันทำงาน นอกเหนือจากหน้าที่ของตน รวมถึงกิจกรรมที่ 3 ที่มีการทำกิจกรรมกลุ่มในเรื่อง “Team teaching” โดยกลุ่มทดลองได้เห็นตัวอย่างในวิถีทัศน์เกี่ยวกับวิธีการสอน การสร้างสื่อการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล แบบทีมสอน อีกทั้งกิจกรรมที่ 5 ที่มีการทำกิจกรรมกลุ่มในเรื่อง “สร้างแผน

ประชาสัมพันธ์หลักสูตรต่างๆในวิทยาลัย” โดยกลุ่มทดลองได้คิดรูปแบบของแผ่นประชาสัมพันธ์ พร้อมทั้งสร้างแผ่นประชาสัมพันธ์ของวิทยาลัย โดยใช้โปรแกรมจาก COMPUTER และนำไปเผยแพร่ลงในสื่อสังคมออนไลน์ ซึ่งในกิจกรรมที่ 2 3 และ 5 ก่อนที่กลุ่มทดลองจะจัดบันทึกลงสมุดบันทึก PDCA ของตนเองแล้วนำไปปฏิบัติจริงนั้น กลุ่มทดลองจะต้องระลึกถึงการที่ตนเองต้องทำงานร่วมกันกับกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษาในระยะหลังการทดลอง 2 เดือน สิ่งเหล่านี้มีส่วนที่ทำให้การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษา หลังการทดลอง และหลังการทดลอง 2 เดือนของกลุ่มทดลองโดยรวมและรายด้านสูงกว่ากลุ่มควบคุมที่ไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรม

สำหรับผลการวิจัยที่พบว่ากลุ่มทดลองที่ได้เข้าร่วมโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐานมีการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษา หลังการทดลอง และหลังการทดลอง 2 เดือน สูงกว่าก่อนการทดลอง สาเหตุมาจากการที่กลุ่มทดลองได้ทำกิจกรรมในโปรแกรม ที่เป็นทั้งกิจกรรมส่งเสริมความรู้สึกด้านบวกกับกลุ่มเพื่อนครูและเป็นกิจกรรมที่กลุ่มทดลองจะต้องระลึกถึงการที่ตนเองต้องทำงานร่วมกันกับกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษาในระยะหลังการทดลอง 2 เดือน อีกทั้งในระยะหลังการทดลอง 2 เดือน กลุ่มทดลองได้นำความรู้จากการเข้าร่วมโปรแกรมที่ตนเองได้รับไปอธิบายขยายผลโดยสอนความรู้ที่ตนเองได้รับจากโปรแกรมกับเพื่อนครูในแผนกวิชาเดียวกับตน เช่น การปลูกฝังความเชื่อร่วมกันของครูในแผนก ว่าครูในแผนกของตนสามารถร่วมมือกันทำให้งานที่พวกตนปฏิบัติสำเร็จได้ และการสอนเรื่องการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA พร้อมทั้งร่วมปฏิบัติจริงพร้อมๆกับเพื่อนครูในแผนกวิชาเดียวกับตน และกลุ่มทดลองน่าจะเห็นถึงความเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษา จึงทำให้การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษา ที่เป็นการรับรู้ของกลุ่มทดลองในระยะหลังการทดลอง 2 เดือน สูงกว่าก่อนการทดลอง แม้ว่าการวิจัยในครั้งนี้จะไม่ได้ศึกษาผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษาโดยตรง แต่เป็นการศึกษาการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษา และผู้วิจัยยังไม่พบงานวิจัยที่เป็นการศึกษาผลของการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม และการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ที่มีต่อการรับรู้ผลการปฏิบัติงานหรือผลงานของกลุ่มโดยตรง แต่ผู้วิจัยได้พบงานวิจัยที่ใกล้เคียง ซึ่งเป็นงานวิจัยที่ศึกษาการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของกลุ่มหรือทีม ดังงานวิจัยที่สอดคล้องของ Katz-Navon and Erez (2005) ที่ได้ศึกษาการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มกับการรับรู้ความสามารถของตนเองที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมภายใต้สถานการณ์ในการพึ่งพาการทำงานระหว่างกัน ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มมีความสำคัญและมี



อิทธิพลต่อการปฏิบัติงานเป็นทีม โดยเฉพาะอย่างยิ่งภายใต้สถานการณ์ในการพึงพาการทำงานระหว่างกันในห้องสูงและต้องการการประสานงานภายในทีม และยังพบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ Klassen and Krawchuk (2009) ที่ได้ศึกษา ความเชื่อในแรงจูงใจโดยรวมของการทำงานเป็นกลุ่มในวัยรุ่นตอนต้น ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มที่มีการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มและความสามัคคีสูง มีคะแนนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงกว่ากลุ่มที่มีการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มและความสามัคคีต่ำ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Watson et al. (2001) ที่ได้ศึกษา การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม: การวิเคราะห์หลายระดับ จากทีมบาสเก็ตบอลของวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมบาสเก็ตบอลตลอดเวลา จากสาเหตุที่ได้กล่าวมาข้างต้นจึงเป็นสาเหตุที่ทำให้กลุ่มทดลองที่ได้เข้าร่วมโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐานมีการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษาทั้งในภาพรวมและรายด้านในระยะหลังการทดลอง และหลังการทดลอง 2 เดือน สูงกว่ากลุ่มควบคุมที่ไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรม และยังทำให้การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษา หลังการทดลอง และหลังการทดลอง 2 เดือน สูงกว่าก่อนการทดลองด้วย

### ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มทดลองที่ได้เข้าร่วมโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน มีผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาและการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษา ทั้งในภาพรวมและรายด้าน 6 ด้าน ในระยะหลังการทดลอง และหลังการทดลอง 2 เดือน สูงกว่ากลุ่มควบคุมที่ไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ดังนั้น สถานศึกษาอาชีวศึกษาต่างๆที่ต้องการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาจึงควรนำโปรแกรมนี้นี้มาใช้ เพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้กับครูอาชีวศึกษา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพของครูอาชีวศึกษาและขยายผลไปสู่ประโยชน์ต่อการพัฒนานักเรียนอาชีวศึกษาด้วย

2. การนำโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน ไปใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดควรดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอนของโปรแกรมให้ครบถ้วน ทั้งด้านของกิจกรรมในโปรแกรม ที่ต้องดำเนินการให้ครบทั้ง 7 กิจกรรม และด้านระยะเวลาที่โปรแกรมกำหนดเอาไว้ที่

4 ครั้ง ใช้เวลา 19.30 ชั่วโมง โดยเมื่อเสร็จกิจกรรม 7 กิจกรรม ต้องให้ครูอาชีวศึกษานำความรู้ที่ได้จากกิจกรรมในโปรแกรมไปปฏิบัติกับงานของตนจริงๆ และครูอาชีวศึกษาต้องนำความรู้จากการเข้าร่วมโปรแกรมที่ตนได้รับไปอธิบายขยายผลโดยสอนความรู้ที่ตนได้รับจากโปรแกรมกับเพื่อนครูในแผนกวิชาเดียวกับตน พร้อมทั้งร่วมปฏิบัติจริงพร้อมๆกับเพื่อนครูในแผนกวิชาเดียวกับตน รวมเป็นเวลา 2 เดือน เพราะกระบวนการดังกล่าวจะช่วยให้ครูอาชีวศึกษาพัฒนาความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการเรียนรู้ เชื่อมโยงไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้ครูอาชีวศึกษาสามารถนำความรู้ไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ไม่ได้สอบถามความต้องการของครูอาชีวศึกษาว่าต้องการพัฒนาผลการปฏิบัติงานในด้านใด ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาก่อนว่าควรเน้นการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาในด้านใด แล้วจึงออกแบบกิจกรรมในโปรแกรมที่จะช่วยพัฒนาผลการปฏิบัติงานด้านดังกล่าวเพื่อให้โปรแกรมที่พัฒนาขึ้นมามีประโยชน์ต่อครูอาชีวศึกษาอย่างแท้จริง

2. การวิจัยครั้งนี้ไม่ได้เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับครูอาชีวศึกษา ดังนั้น การวิจัยครั้งต่อไปอาจเพิ่มรูปแบบของกิจกรรมบนหลักการการสร้างแรงจูงใจตามหลักอิทธิบาท 4 เพื่อให้กิจกรรมในโปรแกรมมีความน่าสนใจ เนื่องจากอิทธิบาท 4 เป็นแนวทางสำหรับการใช้ชีวิตให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะในการทำงาน อันประกอบด้วยแนวปฏิบัติ 4 ข้อ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา โดยฉันทะ คือ การเห็นคุณค่า มีใจรัก พอใจ จะทำสิ่งนั้น วิริยะ คือ พากเพียรขยัน หมั่นกระทำสิ่งนั้นด้วยความพยายามอดทนจนกว่าจะสำเร็จ จิตตะ คือ เอาจิตผูกไว้ในสิ่งที่ทำอย่างอุทิศตัวอุทิศใจ และวิมังสา คือ การใช้ปัญญาในการพิจารณาตรวจสอบ เพื่อจัดการและดำเนินงานนั้นให้ได้ผลดี ซึ่งหลักการอิทธิบาท 4 นี้จะเป็นแรงจูงใจและคอยกระตุ้นให้ครูอาชีวศึกษาอยากจะทำพัฒนาผลการปฏิบัติงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น

3. การวิจัยครั้งนี้ไม่ได้นำข้อมูลจากสมุดจดบันทึก PDCA ของกลุ่มทดลอง มาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ดังนั้น การวิจัยครั้งต่อไปควรนำข้อมูลที่ได้จากสมุดจดบันทึก PDCA ของกลุ่มทดลอง มาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับคะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาของกลุ่มทดลองเป็นรายบุคคล เพื่อตรวจสอบซึ่งกันและกัน โดยเมื่อมีการเขียนลงไปในสมุดจดบันทึก PDCA อย่างสมบูรณ์ คะแนนผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาที่ตนเองประเมินควรจะดีและแปรผันตามกับสิ่งที่ตนเองได้เขียนลงไป ในสมุดจดบันทึก PDCA นั้น

4. การวิจัยครั้งนี้ไม่ได้วัดผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษาโดยตรง ดังนั้น การวิจัยครั้งต่อไปควรวัดผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษาโดยตรงแทนการวัดการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษา เพื่อให้ให้เห็นประสิทธิผลของโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน ที่จะช่วยพัฒนาผลการปฏิบัติงานทั้งของผู้เข้าร่วมโปรแกรม และของกลุ่มเพื่อนร่วมงานในระยะของการขยายผลได้อย่างชัดเจน

5. การวิจัยครั้งนี้ตรวจสอบการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม จากการตรวจสอบการจัดกระทำว่าผู้เข้าร่วมโปรแกรมได้รับการพัฒนาในหัวข้อที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มหรือไม่ เพียงใดเท่านั้น ซึ่งการวิจัยครั้งต่อไปควรจะศึกษาและวัดการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มโดยตรงด้วยเพื่อให้ทราบประสิทธิผลของโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน ที่มีต่อการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มด้วย

## บรรณานุกรม

- Abramis, D. J. (1994). Relationship of Job Stressors to Job Performance: Linear or an Inverted-U? . *Psychological Reports*, 75(1), 547-558.
- Akiri, A. A., & Ugborugbo, N. M. (2009). Teachers' Effectiveness and Students' Academic Performance in Public Secondary Schools in Delta State, Nigeria. *Studies on Home and Community Science*, 3(2), 107-113.
- Allinder, R. M. (1994). The Relationship Between Efficacy and the Instructional Practices of Special Education Teachers and Consultants. *Teacher Education and Special Education*, 17(1), 86 - 95.
- Baldwin, J. D. (1998). *Behavior principles in everyday life* (3rd ed.). N.J.: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1986a). The Explanatory and Predictive Scope of Self-Efficacy Theory. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 4(3), 359-373.
- Bandura, A. (1986b). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(1), 248-287.
- Bandura, A. (1993). Perceived Self-Efficacy in Cognitive Development and Functioning. *Educational Psychologist*, 28(2), 117-148.
- Bandura, A. (1997). *Self- Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W. H. Freeman and company.
- Bandura, A. (2000). Exercise of Human Agency Through Collective Efficacy. *Current Directions in Psychological Science*, 9(3), 75-78.
- Bandura, A., Ross, D., & Ross, S. A. (1963). A comparative test of the status envy, social power, and secondary reinforcement theories of identificatory learning. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(6), 527-534.

- Business Dictionary. (2009). Performance evaluation. Retrieved from [http://www.businessdictionary.com\(2009\)/definition/employee.html](http://www.businessdictionary.com(2009)/definition/employee.html)
- Cai, Y., & Lin, C. (2006). Theory and Practice on Teacher Performance Evaluation. *Frontiers of Education in China*, 1(1), 29-39.
- Cook, C. W., & Hunsaker, P. L. (2001). *Management and organizational behavior* (3rd ed.). New York: McGraw Hill.
- Crane, D. P. (1986). *The management of human resource*. Boston: Kent Publishing.
- Darling, H. L. (2000). Teacher quality and student achievement: A review of state policy evidence. *Education Policy Analysis Archives*, 8(1), 1-44.
- Deming, W. E. (2004). *Out of the Crisis*. U.S.A.: MIT center for Advanced Engineering Study.
- DeNisi, S. A., & Griffin, W. R. (2008). *Human resource management* (2nd ed.). New York: Houghton Mifflin.
- Dewey, J. (1933). *How we think*. Boston: D. C. Heath.
- Eberts, R. W., Hollenbeck, K., & Stone, J. A. (2002). Teacher Performance Incentives and Student Outcomes. *Journal of Human Resources*, 37(4), 913-927.
- Fives, M., & Looney, L. (2009). College instructors sense of teaching and collective efficacy. *International Journal of Teaching in Higher Education*, 20(2), 182-191.
- Gluck, W. F. (1982). *Personnel: A Diagnostic Approach* (3rd ed.). Texas: Business Publication Inc.
- Goddard, D. R., & Goddard, Y. L. (2001). A multilevel analysis of the relationship between teacher and collective efficacy in urban schools. *Teaching and Teacher Education*, 17(1), 807-818.
- Goddard, D. R., Hoy, K. W., & Hoy, W. A. (2000). Collective teacher efficacy: Its meaning, measure, and effect on student achievement. *American Education Research Journal*, 37(2), 479-507.
- Goddard, D. R., Hoy, W. K., & Hoy, A. W. (2004). Collective efficacy beliefs: Theoretical developments, empirical evidence, and future directions. *Educational researcher*, 33(3), 3-13.

- Göker, S. D. (2012). Impact of EFL Teachers' Collective Efficacy and Job Stress on Job Satisfaction. *Theory and Practice in Language Studies*, 2(8), 1545-1551.
- Grote, D. (2002). *The performance appraisal question and answer book: a survival guide for Managers*. New York: AMACOM.
- Gustafson, K., & Winston, B. (2002). Promoting Learner Reflection: Issues and Difficulties Emerging from a Three-Year Study.
- Hanif, R. (2004). *Teacher Stress, Job Performance and Self Efficacy of Women School Teachers*. (Doctoral dissertation). Quaid-i-Azam University, Islamabad.
- Henderson, R. I. (1984). *Performance appraisal* (2nd ed.). Virginia: Prentice Hall.
- Ho, Y., & Manaf, L. (2014). Assessing Learning Outcomes through Students' Reflective Thinking. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 152(7), 973-977.
- Hodges, L., & Carron, A. V. (1992). Collective efficacy and group performance. *International journal of sport psychology*, 23(1), 48-59.
- Hodgetts, R. M., & Altman, S. (1979). *Organizational Behavior*. Philadelphia: W. B. Saunders Company.
- HongWei, W., Wei, F., Wenyan, Y., & Kaijian, X. (2017). Analysis of the Effects of Applying PDCA to Keeping Detailed Medical Records during Standardized Resident Training. *Advances in Computer Science Research (ACSR)*, 61(1), 652-657.
- Huber, G. P. (1991). Organizational learning: The contributing processes and the literatures. *Organization science*, 2(1), 88-115.
- Ilgén, D. R., & Pulakos, E. D. (1999). *The changing nature of work performance: Implications for staffing, motivation, and development*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (1990). *Organizational Behaviour and Management* (2nd ed.). Richard Irwin: Homewood.
- Johns, C. (2013). *Becoming a reflective practitioner* (4th ed.). West Sussex: John Wiley & Sons.

- Katz-Navon, T. Y., & Erez, M. (2005). When Collective- and Self-Efficacy Affect Team Performance: The Role of Task Interdependence. *Small Group Research, 36*(4), 437-465.
- Kellett, J. B., Humphrey, R. H., & Sleeth, R. G. (2009). Career development, collective efficacy, and individual task performance. *Career Development International, 14*(6), 534-546.
- Klassen, R. M., & Krawchuk, L. L. (2009). Collective motivation beliefs of early adolescents working in small groups. *Journal of School Psychology, 47*(2), 101-120.
- Kolb, D. (1984). *Experiential Learning: Experience As The Source Of Learning And Development* (Vol. 1).
- Lent, R. W., Hoffman, M. A., Hill, C. E., Treistman, D., Mount, M., & Singley, D. (2006). Client-specific counselor self-efficacy in novice counselors: Relation to perceptions of session quality. *Journal of Counseling Psychology, 53*(4), 453-463.
- Levitt, B., & March, J. G. (1988). Organizational learning. *Annual review of sociology, 14*(1), 319-338.
- Lundman, B., Viglund, K., Aléx, L., Jonsén, E., Norberg, A., Fischer, R. S., . . . Nygren, B. (2011). Development and psychometric properties of the Inner Strength Scale. *International Journal of Nursing Studies, 48*(10), 1266-1274.
- MacKenzie, S. B., Podsakoff, P. M., & Fetter, R. (1991). Organizational citizenship behavior and objective productivity as determinants of managerial evaluations of salespersons' performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 50*(1), 123-150.
- McCarney, S. B. (1986). *The Teacher Evaluation Scale (TES)* Columbia, MO: Hawthorne Educational Services.
- McConnell, C. R. (2003). The Manager's Approach to Employee Performance Problems. *The Health Care Manager, 22*(1), 63-69.
- Mishra, S. (2009). Performance appraisal-definition & concepts. Retrieved from <http://hrdjunction.blogspot.com/2009/06/performance-appraisaldefinition.html>

- Neal, A. F., & Hesketh, B. (2001). *Handbook of Industrial, Work and Organisation Psychology*. London, UK: Sage Publications.
- Obilade, S. O. (1999). *Leadership qualities and styles as they relate to instructional productivity*. (Doctoral dissertation). University of Ibadan, Ibadan.
- Olayiwola, I. O. (2011). Self-efficacy as predictor of job performance of public secondary school teachers in Osun State. *IFE Psychologia : An International Journal*, 19(1), 441-455.
- Olson, D. (2009). A theory of reading/writing: From literacy to literature. *Writing Systems Research*, 1(1), 51-64.
- Oluwole, D. A. (2004). *The Teacher's Job Performance Scale (TJPS)*. (Doctoral dissertation). University of Ibadan, Ibadan.
- Pajares, F. M., & Miller, M. D. (1994). Role of self-efficacy and self-concept beliefs in mathematical problem solving: A path analysis. *Journal of Educational Psychology*, 86(1), 193-203.
- Ross, J. A., & Gray, P. (2006). Transformational leadership and teacher commitment to organizational values: The mediating effects of collective teacher efficacy. *School Effectiveness and School Improvement*, 17(2), 179-199.
- Schermerhorn, J. R., Hunt., & Osborn, R. N. (1991). *Managing Organizational Behavior* (4th ed.). New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Schunk, D. H. (1990). Goal Setting and Self-Efficacy During Self-Regulated Learning. *Educational Psychologist*, 25(1), 71-86.
- Schunk, D. H. (1991). *Learning theories: An educational perspective*. New York: Macmillan Publishing Co Inc.
- Schunk, D. H. (2003). Self-Efficacy for Reading and Writing: Influence of Modeling, Goal Setting, and Self-Evaluation. *Reading & Writing Quarterly*, 19(2), 159-172.
- Shanna, R. T. (2003). *Relationships among perceived organizational support, teacher efficacy and teacher performance*. (Doctoral dissertation). Alliant International University, Alhambra.



- Shell, D. F., Murphy, C. C., & Bruning, R. H. (1989). Self-efficacy and outcome expectancy mechanisms in reading and writing achievement. *Journal of Educational Psychology, 81*(1), 91-100.
- Swansburg, R. S., & Swansburg, R. J. (2002). *Introduction to management and leadership for nurse Managers* (3rd ed.). Sudbury, Massachusetts: Jones & Bartlett Publishers.
- Szilagyi, A. D., & Wallace, M. J. (1990). *Organizational behavior and performance* (5th ed.). Glenview, IL: Scott, Foresman and Company.
- Taggart, G. L., & Wilson, A. P. (2005). *Promoting reflective thinking in teachers: 50 action strategies, 2nd ed.* Thousand Oaks, CA, US: Corwin Press.
- Tschannen-Moran, M., Hoy, A. W., & Hoy, W. K. (1998). Teacher Efficacy: Its Meaning and Measure. *Review of Educational Research, 68*(2), 202-248.
- Vecchio, R. P., Justin, J. E., & Pearce, C. L. (2010). Empowering leadership: An examination of mediating mechanisms within a hierarchical structure. *The Leadership Quarterly, 21*(3), 530-542.
- Watson, C. B., Chemers, M. M., & Preiser, N. (2001). Collective Efficacy: A Multilevel Analysis. *Personality and Social Psychology Bulletin, 27*(8), 1057-1068.
- Zimmerman, B. (1989). A Social Cognitive View of Self-Regulated Academic Learning. *Journal of Educational Psychology, 81*(1), 329-339.
- เชษฐา ไชยเดช. (2550). คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาเขตออลีก สังกัดองค์กรสังคมทลกรุงเทพฯ. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2545). การจัดการคุณภาพ: จาก TQC ถึง TQM, ISO 9000 และการประกันคุณภาพ. กรุงเทพฯ: บพิธิการพิมพ์.
- เสาวรส ยิ่งวรรณะ. (2555). บทบาทของความเชื่อประสิทธิภาพรวมกลุ่ม และในตนเองเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันต่อองค์กรของครู: การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ. (วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

- เอกวิทย์ อมตฉายา. (2560). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- แก้วใจ แสนโสม. (2551). การพัฒนาศูนย์เด็กเล็กนอกระบบราชการโดยการใช้วงจรคุณภาพเต็มมิ่งและการวางแผนแบบมีส่วนร่วม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- แผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ วิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ. (2560). แบบรายงานประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงาน. Retrieved from [http://pntc.ddns.net/slb2007/index.php?page=3&groupsearch=&search=&field\\_search=booktitle](http://pntc.ddns.net/slb2007/index.php?page=3&groupsearch=&search=&field_search=booktitle)
- ไชยยศ วันอุทา. (2559). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- กมลวรรณ เซาร์ช่างเหล็ก. (2558). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมระบบบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรในการสอนของสถานศึกษาอาชีวศึกษา. พัฒนาเทคนิคศึกษา, 27(93), 71-79.
- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2559). โครงสร้างสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กลุ่มสารสนเทศ สพป.หนองคาย เขต 2. (2556). แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ตำแหน่งผู้สอน). Retrieved from [http://data.bopp-obec.info/emis/news/news\\_view.php?ID\\_New=3188](http://data.bopp-obec.info/emis/news/news_view.php?ID_New=3188)
- กัณติภณ คูสมิทธิ. (2560). ก.แรงงาน เน้นเรียนอาชีวะ ตลาดแรงงานต้องการสูง. กองเผยแพร่และประชาสัมพันธ์. Retrieved from <http://www.mol.go.th/content/60084/1496366121>
- กิตติ จันทรา. (2556). หลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาระบบการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วมของครูอาชีวศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.
- ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. (2562, 20 มีนาคม). ราชกิจจานุเบกษา (เล่ม 136 ตอนพิเศษ 68 ง, น. 14 - 20). Retrieved from

- งานบุคลากร วิทยาลัยเทคนิคกันทรารมย์. (2561). แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู. Retrieved from <http://www.krtc.ac.th/html/images/stories/19036101.pdf>
- จักรินทร์ วรรณโพธิ์กลาง. (2553). การพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมในการผลิตสื่อการสอนคณิตศาสตร์ เพื่อพัฒนาสมรรถนะของครูคณิตศาสตร์ช่วงชั้นปีที่ 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุษาปริญญาโท). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- จันทร์เพ็ญ กลัดดี, & มณฑป ไชยชิต. (2558). อิทธิพลของภาวะผู้นำร่วมและวัฒนธรรมโรงเรียนแบบร่วมคิดร่วมทำที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 2. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี, 9(19), 108-115.
- ชนกพร จุฑาสงษ์. (2559). การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ชนาธิป ท้ายแป. (2551). การพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน: การประยุกต์ใช้การประเมินที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ชัยนาท พลอยบุตร. (2559). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ชูชัย สมितिไกร. (2550). การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ญาณิศา อยู่งาน. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถรวมของครูกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- ดิเรก ธีระภูธร. (2546). การใช้กลวิธีการกำกับตนเองในการเรียนบนเครือข่ายคอมพิวเตอร์สำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาโท. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ทองใส เทียบดอกไม้. (2556). โปรแกรมพัฒนาครูด้วยการบูรณาการ ICT เพื่อการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

- ธนานันต์ ดิยั้ง. (2556). โปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการวัดและประเมินผลในชั้นเรียน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ประเวศ วะสี. (2545). การพัฒนามนุษย์แนวใหม่เพื่ออนาคตที่ยั่งยืน. กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน.
- ปริญญา กวดวงษ์ษา. (2550). ผลการใช้กระบวนการ PDCA ที่มีต่องานสุขาภิบาลอาหารในแผงลอยจำหน่ายอาหาร ตำบลนาหว้า อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ปริทรรศน์ พันธุ์บรรยงก์. (2545). TQM ภาคปฏิบัติ: เทคนิคการแก้ปัญหาแบบ “สี่ยาม่า”. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี(ไทย-ญี่ปุ่น).
- ผ่องพรรณ ตริยมงคลกุล, & สุภาพ ฉัตรภรณ์. (2553). การออกแบบการวิจัย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ผุสดี รุมาคม. (2551). การประเมินการปฏิบัติงาน (ฉบับปรับปรุงแก้ไข). กรุงเทพฯ: ธนาเพชร.
- ผู้จัดการออนไลน์. (2558, 29 มีนาคม). สอศ. สนองยุทธศาสตร์บีก็ตู่ พลิกโฉมอาชีวะเทียบชั้นสิงคโปร์. ผู้จัดการออนไลน์. Retrieved from <https://mgronline.com/specialscoop/detail/9580000036112>
- พรสวรรค์ ศิริวัฒน์. (2552). การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการคิดโดยใช้หลักการบริหารวงจร PDCA โรงเรียนบ้านโชนาสาม อำเภอปราสาท สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, สุรินทร์.
- พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา. (2551). ราชกิจจานุเบกษา. Retrieved from [http://www.vec.go.th/Portals/0/Doc/Low/vec\\_law\\_2.pdf](http://www.vec.go.th/Portals/0/Doc/Low/vec_law_2.pdf)
- พระสมุทรชาญ ญาณชาโต. (2562). การพัฒนาพระสงฆ์ด้วยกระบวนการเดมมิ่ง (Deming Cycle) สำหรับพัฒนาจิตใจผู้ต้องขังตามหลักพระพุทธศาสนา. บัณฑิตศึกษปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์ นครสวรรค์, 7(2), 275-286.
- พิเชษฐ พุ่มแจ้. (2555). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความเครียดในการปฏิบัติงานของครูและการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครูที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครู. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พิมพ์ชนก เนยพลับ. (2555). การเรียนภาษาอังกฤษแบบประสบการณ์เพื่อเพิ่มพูนความสามารถด้านการพูดภาษาอังกฤษ และแรงจูงใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

- พิมพ์รัตน์ ธรรมรักษา. (2553). โปรแกรมพัฒนาทักษะครูในการสอนเพศศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.
- ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์. (2553). การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- ยุวดี โพนนอก. (2559). การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูผู้ช่วยด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- รังสรรค์ สุทาร์มย์. (2556). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำครูด้านการบริหารจัดการเรียนรู้โรงเรียนประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 11 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- วราภรณ์ บุญเจียม. (2559). การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูระดับประถมศึกษาด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- วิชุดา น้อยนวล, สุชาดา กรเพชรปาดิ, & เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม. (2552). ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของกลุ่มครู: การวิเคราะห์โมเดลลดหลั่น 2 ระดับ. วิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา, 6(2), 112-125.
- วิทยาลัยเทคนิคพังงา. (ม.ป.ป.). แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา. Retrieved from [www.pntc.ac.th/web2014/Download/P1.pdf](http://www.pntc.ac.th/web2014/Download/P1.pdf)
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2552). ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภฤกษ์ คฤหานนท์. (2550). การพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง การสร้างสื่อการสอนโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ศุภฤกษ์ อัครวิทยาพันธุ์, & อัญชลียา สหชาติโกสัย. (2541). Dr.W Edwards Deming บิดาแห่งคุณภาพสมัยใหม่. วารสารเทคโนโลยีวัสดุ, 10(1), 41-44.

- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและกำลังคนอาชีวศึกษา. (2561). ข้อมูลบุคลากร ปีงบประมาณ 2560  
 งวด 2. Retrieved from [http://techno.vec.go.th/ประชาสัมพันธ์/รายละเอียดข่าว/  
 tabid/766/ArticleId/9881/language/th-TH/-2560-2.aspx](http://techno.vec.go.th/ประชาสัมพันธ์/รายละเอียดข่าว/tabid/766/ArticleId/9881/language/th-TH/-2560-2.aspx)
- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและกำลังคนอาชีวศึกษา. (2564). รายงานสรุปจำนวนบุคลากรของ  
 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อประกอบการจัดสรรงบประมาณประจำปี 2562  
 งวด 3. Retrieved from [http://techno.vec.go.th/ประชาสัมพันธ์/รายละเอียดข่าว/  
 tabid/766/ArticleId/24893/language/th-TH/24893.aspx](http://techno.vec.go.th/ประชาสัมพันธ์/รายละเอียดข่าว/tabid/766/ArticleId/24893/language/th-TH/24893.aspx)
- สมโภชน์ เขี่ยมสุภาชาติ. (2556). ทฤษฎีและเทคนิคการปรับพฤติกรรม. กรุงเทพมหานคร:  
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมศักดิ์ สีนุระเวชญ์. (2542). มุ่งสู่คุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สาโรจน์ ขอบจวนเตี้ยว. (ม.ป.ป.). รายงานการสังเคราะห์งานวิจัย 100 เรื่อง เพื่อลดจำนวนผู้เรียนที่  
 ออกกลางคัน ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาช่างอุตสาหกรรม. Retrieved from  
[http://www.vec.go.th/Portals/0/Doc60/research100story.pdf?ver=2560-10-18-  
 161753-847](http://www.vec.go.th/Portals/0/Doc60/research100story.pdf?ver=2560-10-18-161753-847)
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากร  
 มนุษย์. Retrieved from <http://ocsc.go.th/veform/PDF/competency.pdf>
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2551). แผนยุทธศาสตร์ส่งเสริม  
 การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตามแผนปฏิบัติการ 4 ปี (พ.ศ. 2551-  
 2554). กรุงเทพฯ: รัชสีการพิมพ์.
- สุโรยา จินารง. (2554). การศึกษาทักษะการบริหารกับการปฏิบัติงานวิชาการตามกระบวนการ  
 PDCA ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลา. (วิทยานิพนธ์ปริญญา  
 มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- สุดารัตน์ ขวัญบาง. (2560). โปรแกรมพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อส่งเสริมการคิดวิเคราะห์  
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญา  
 มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- สุทธิ สีนทอง. (2552). ประเมินการจัดการกระบวนการอย่างเหนือชั้น = *Process management  
 assessment*. กรุงเทพฯ แผนกประมวญความรู้ ฝ่ายวิจัย สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.

- สุธินันท์ ภัคดีวุฒิ. (2556). พัฒนาโปรแกรมความคิดสร้างสรรค์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู  
โรงเรียนมัธยมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม,  
มหาสารคาม.
- สุภาวดี เหลี้ยวเจริญ. (2548). การพัฒนาการปฏิบัติงานตามแผนงานวิชาการโดยใช้วงจรเดมมิ่ง  
ด้วยการนิเทศแบบเพื่อนร่วมพัฒนาวิชาชีพ ของครูฝ่ายวิชาการ โรงเรียนอัสสัมชัญ  
กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- สุริยา ช้องเสนาะ. (2558). อาชีวะก้าวไกล ไทยก้าวหน้า. กลุ่มงานบริการวิชาการ 3 สำนักวิชาการ  
สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ. Retrieved from  
library2.parliament.go.th/ebook/content-issue/2558/hi2558-037.pdf
- สุลักษณ์ มีชูทรัพย์. (2539). การบริหารการพยาบาล. กรุงเทพฯ: จีระวิชาการพิมพ์.
- หัตยา เกื้อสกุล. (2554). บทบาทการเป็นสื่อกลางของประสิทธิภาพร่วมของครูในความสัมพันธ์  
ระหว่างการผลิตอำนาจและความผูกพันของครูที่มีต่อโรงเรียนเอกชน. (วิทยานิพนธ์  
ปริญญาคุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- อลงกรณ์ มีสุทธา, & สมิต สัจฉกร. (2546). การประเมินผลการปฏิบัติงาน (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม).  
กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยีไทย ญี่ปุ่น.
- อลงกรณ์ มีสุทธา, & สมิต สัจฉกร. (2552). การประเมินผลการปฏิบัติงาน (การประเมินโดยใช้  
Competency). กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- อาทิตย์ หงษ์จินตกุล. (2561). ประโยชน์ของ PDCA ต่องค์กร. *Terebinth Cloud ERP*. Retrieved  
from <https://www.tereb.in.th/erp/ประโยชน์ของ-pdca/>







**โปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีพศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน**

- |  |   |
|--|---|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร. ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร | คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์<br>มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี<br>พระจอมเกล้าพระนครเหนือ |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร. ภัทรวรรณ จีระพัฒนธรร | คณะศึกษาศาสตร์<br>มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์                                |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศรัณย์ พิมพ์ทอง  | สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์<br>มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ                 |

**แบบสอบถามผลการปฏิบัติงานของครูอาชีพศึกษา**

- |  |   |
|--|---|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร. ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร | คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์<br>มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี<br>พระจอมเกล้าพระนครเหนือ |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร. ภัทรวรรณ จีระพัฒนธรร | คณะศึกษาศาสตร์<br>มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์                                |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศรัณย์ พิมพ์ทอง  | สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์<br>มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ                 |



ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

## เรียน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

ด้วยข้าพเจ้า นายกวีศุภณัฐ วิกรมฉายากรรม หัวหน้าโครงการวิจัย สังกัด สาขาจิตวิทยา ประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มีความประสงค์ทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “ประสิทธิผลของโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน” ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมาย คือ 1) เพื่อพัฒนาโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน และ 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน โดยแบบสอบถามจะแบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม ผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา จำนวน 42 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถาม การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษา  
จำนวน 42 ข้อ

เพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม กรุณาตอบแบบสอบถาม โดยอ่านคำชี้แจงในแต่ละส่วน ให้เข้าใจ โปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อ และตอบตามความเป็นจริงให้ตรงกับความคิดเห็นและการปฏิบัติของท่านมากที่สุด ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาคั้งนี้จะถูกนำไปวิเคราะห์และนำเสนอในภาพรวม ผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับเพื่อใช้ในการวิจัยเท่านั้น ไม่มีการเปิดเผยข้อมูลเป็นรายบุคคล และไม่มีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานใดๆทั้งสิ้น

ผู้วิจัยขอขอบคุณท่าน ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

กวีศุภณัฐ วิกรมฉายากรรม

ผู้วิจัย

### ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบ

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หรือเติมคำตอบลงในช่องว่างตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

- |                          |  |  |
|--------------------------|--|--|
| 1. เพศ                   | <input type="checkbox"/> ชาย                 | <input type="checkbox"/> หญิง                |
| 2. อายุ                  | ..... ปี                                     |  |
| 3. สถานภาพ               | <input type="checkbox"/> โสด                 | <input type="checkbox"/> สมรส                |
| 4. รายได้                | <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 16,000 บาท  | <input type="checkbox"/> 16,001 - 19,000 บาท |
|                          | <input type="checkbox"/> 19,001 - 22,000 บาท | <input type="checkbox"/> 22,001 บาท ขึ้นไป   |
| 5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน | ..... ปี ..... เดือน                         |  |

### ตอนที่ 2 การปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา

**คำชี้แจง** ขอให้ท่านระลึกถึงการปฏิบัติงานของตัวท่าน แล้วพิจารณาข้อคำถามต่อไปนี้ว่าข้อคำถามนั้นตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตัวท่านมากน้อยเพียงใด แล้ววงกลม ○ ล้อมรอบตัวเลขคำตอบให้ตรงกับความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่าน โดยคำตอบมีให้เลือก ดังนี้

- 5 คือ ข้อคำถามตรงกับความเป็นจริงในการปฏิบัติงานที่ท่านปฏิบัติในระดับมากที่สุด
- 4 คือ ข้อคำถามตรงกับความเป็นจริงในการปฏิบัติงานที่ท่านปฏิบัติในระดับมาก
- 3 คือ ข้อคำถามตรงกับความเป็นจริงในการปฏิบัติงานที่ท่านปฏิบัติในระดับปานกลาง
- 2 คือ ข้อคำถามตรงกับความเป็นจริงในการปฏิบัติงานที่ท่านปฏิบัติในระดับน้อย
- 1 คือ ข้อคำถามตรงกับความเป็นจริงในการปฏิบัติงานที่ท่านไม่เคยปฏิบัติเลย

ข้อคำถาม	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เคยปฏิบัติเลย
<b>การจัดการเรียนรู้</b>					
1. ฉันปรับปรุงแผนการเรียนรู้ของฉันให้ทันสมัย	5	4	3	2	1
2. ฉันจัดการเรียนการสอนตรงตามแผนการเรียนรู้	5	4	3	2	1
3. ฉันจัดทำสื่อการเรียนการสอนที่เป็นประโยชน์กับนักเรียน	5	4	3	2	1
4. ฉันพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ	5	4	3	2	1
5. ฉันวัดและประเมินผลการเรียนของนักเรียนตามความคิดของฉัน	5	4	3	2	1
6. ฉันวัดและประเมินผลการเรียนของนักเรียนตามจุดประสงค์การเรียนรู้	5	4	3	2	1
7. ฉันจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนได้รับการพัฒนาตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด	5	4	3	2	1
<b>การจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน</b>					
8. ฉันคอยสังเกต ตักเตือน และอบรมนักเรียนที่มีพฤติกรรมไม่ถูกต้อง	5	4	3	2	1
9. ฉันพยายามสอดแทรกเนื้อหาด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ในการจัดการเรียนการสอน	5	4	3	2	1
10. ฉันอธิบายเนื้อหาการสอนอย่างละเอียด เมื่อนักเรียนสอบถามเนื้อหานั้น	5	4	3	2	1
11. ฉันนำนักเรียนที่มีผลการเรียนไม่ดีในวิชาของฉันมาสอนเสริมนอกเวลาเรียนปกติ	5	4	3	2	1
12. ฉันถ่ายทอดความรู้กับนักเรียนที่ตั้งใจเรียนในวิชาของฉันเท่านั้น	5	4	3	2	1
13. ฉันปฏิบัติตัวเป็นครูที่ดี เพื่อเป็นแบบอย่างให้นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์	5	4	3	2	1
14. ฉันแนะนำวิธีการจัดสรรเวลาเรียน เพื่อให้นักเรียนพัฒนาผลการเรียนของตน	5	4	3	2	1
<b>การร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา</b>					
15. ฉันนำข้อมูลวิชาการต่างๆของวิทยาลัย ไปเผยแพร่ผ่านเทคโนโลยีสื่อสังคมออนไลน์ต่างๆ เช่น Facebook YouTube Twitter Blog Line และอื่นๆ	5	4	3	2	1

ข้อคำถาม	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เคยปฏิบัติเลย
16. ฉันสร้างนวัตกรรมการศึกษาที่เป็นประโยชน์กับการจัดการเรียนการสอน	5	4	3	2	1
17. ฉันมีส่วนร่วมในการจัดแหล่งเรียนรู้ในวิทยาลัยให้กับนักเรียน	5	4	3	2	1
18. ฉันกระตุ้นและปลุกฝังให้นักเรียนเห็นความสำคัญในเรื่องภูมิปัญญาท้องถิ่น	5	4	3	2	1
19. ฉันไม่ร่วมจัดแหล่งเรียนรู้ในวิทยาลัยให้กับนักเรียน	5	4	3	2	1
20. ฉันช่วยประชาสัมพันธ์หลักสูตรของวิทยาลัย ให้บุคคลภายนอกได้รับทราบ	5	4	3	2	1
21. ฉันใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เป็นประโยชน์กับการจัดการเรียนการสอน	5	4	3	2	1
<b>การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน</b>					
22. ฉันสร้างความสัมพันธ์ที่ดี เมื่อต้องติดต่อประสานงานกับผู้ปกครองของนักเรียน	5	4	3	2	1
23. ฉันสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลในชุมชนโดยรอบวิทยาลัย	5	4	3	2	1
24. ฉันรับฟังความคิดเห็นผู้ปกครองของนักเรียนและบุคคลในชุมชนเสมอ	5	4	3	2	1
25. ฉันปฏิบัติงานร่วมกับผู้ปกครองของนักเรียน ในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อนักเรียน	5	4	3	2	1
26. ฉันหลีกเลี่ยงในการเกี่ยวข้องกับบุคคลในชุมชนโดยรอบวิทยาลัย	5	4	3	2	1
27. ฉันปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลในชุมชนโดยรอบวิทยาลัย ในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อนักเรียน	5	4	3	2	1
28. ฉันและบุคคลในชุมชน ร่วมมือช่วยกันพัฒนาชุมชนโดยรอบวิทยาลัย	5	4	3	2	1
<b>การพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ</b>					
29. ฉันแสวงหากิจกรรมการอบรมที่เป็นประโยชน์กับฉัน	5	4	3	2	1
30. ฉันเข้าร่วมกิจกรรมการอบรมที่เป็นประโยชน์กับฉัน	5	4	3	2	1
31. ฉันเข้าร่วมโครงการพัฒนาวิชาชีพต่างๆที่ทางวิทยาลัยจัดขึ้น	5	4	3	2	1
32. ฉันเข้าร่วมกิจกรรมการอบรมพัฒนาทักษะการสอนต่างๆที่จำเป็นกับฉัน	5	4	3	2	1

ข้อคำถาม	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เคยปฏิบัติเลย
33. ฉันหลีกเลี่ยงที่จะเข้าร่วมกิจกรรมการอบรมต่างๆ แม้ว่ากิจกรรมนั้นจะมีประโยชน์สำหรับฉันก็ตาม	5	4	3	2	1
34. ฉันนำความรู้ที่ได้จากแหล่งเรียนรู้ทางอินเทอร์เน็ตมาพัฒนาตน	5	4	3	2	1
35. ฉันพัฒนาทักษะที่จำเป็นในวิชาชีพของตนเองเสมอ	5	4	3	2	1
<b>การปฏิบัติงานตามภาระอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย</b>					
36. ฉันเตรียมตัวอย่างดีที่จะพูดคุยและอบรมนักเรียน ในคาบกิจกรรมโฮมรูม	5	4	3	2	1
37. ฉันตั้งใจและปฏิบัติหน้าที่อย่างดี ในการยืนเวรหน้าประตูวิทยาลัยทั้งเวลาเช้าเรียนและเวลาเลิกเรียน	5	4	3	2	1
38. ฉันตั้งใจและปฏิบัติหน้าที่อย่างดี ในการดูแลการเข้าแถวตอนเช้าของนักเรียน	5	4	3	2	1
39. ฉันตั้งใจและปฏิบัติหน้าที่อย่างดี ในการอยู่เวรของวิทยาลัยในวันเสาร์หรือวันอาทิตย์	5	4	3	2	1
40. ฉันหลีกเลี่ยงหรือไม่ดำเนินกิจกรรมการเยี่ยมบ้านนักเรียน	5	4	3	2	1
41. ฉันตั้งใจและปฏิบัติหน้าที่อย่างดี ในการจัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารีให้กับนักเรียน	5	4	3	2	1
42. ฉันประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ เช่น ฝ่ายปกครอง ในกรณีที่นักเรียนเกิดปัญหา	5	4	3	2	1



### ตอนที่ 3 การรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครูอาชีวศึกษา

**คำชี้แจง** ขอให้ท่านระลึกถึงการปฏิบัติงานของครูในแผนกวิชา แล้วพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูในแผนกวิชาอย่างน้อยเพียงใด แล้ววงกลม  ล้อมรอบตัวเลขคำตอบให้ตรงกับความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่าน โดยคำตอบมีให้เลือกดังนี้

- 5 คือ ข้อคำถามตรงกับความเป็นจริงในการปฏิบัติงานที่ครูในแผนกวิชาปฏิบัติในระดับมากที่สุด  
 4 คือ ข้อคำถามตรงกับความเป็นจริงในการปฏิบัติงานที่ครูในแผนกวิชาปฏิบัติในระดับมาก  
 3 คือ ข้อคำถามตรงกับความเป็นจริงในการปฏิบัติงานที่ครูในแผนกวิชาปฏิบัติในระดับปานกลาง  
 2 คือ ข้อคำถามตรงกับความเป็นจริงในการปฏิบัติงานที่ครูในแผนกวิชาปฏิบัติในระดับน้อย  
 1 คือ ข้อคำถามตรงกับความเป็นจริงในการปฏิบัติงานที่ครูในแผนกวิชาไม่เคยปฏิบัติเลย

ข้อคำถาม	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เคยปฏิบัติเลย
<b>การจัดการเรียนรู้</b>					
1. ครูในแผนกวิชาของฉันทันปรับปรุงแผนการเรียนรู้ให้ทันสมัย	5	4	3	2	1
2. ครูในแผนกวิชาของฉันทันจัดการเรียนการสอนตรงตามแผนการเรียนรู้	5	4	3	2	1
3. ครูในแผนกวิชาของฉันทันจัดทำสื่อการเรียนการสอนที่เป็นประโยชน์กับนักเรียน	5	4	3	2	1
4. ครูในแผนกวิชาของฉันทันพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ	5	4	3	2	1
5. ครูในแผนกวิชาของฉันทันวัดและประเมินผลการเรียนของนักเรียนตามความคิดของตนเอง	5	4	3	2	1
6. ครูในแผนกวิชาของฉันทันวัดและประเมินผลการเรียนของนักเรียนตามจุดประสงค์การเรียนรู้	5	4	3	2	1
7. ครูในแผนกวิชาของฉันทันจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนได้รับการพัฒนาตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด	5	4	3	2	1

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เคยปฏิบัติเลย
<b>การจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน</b>					
8. ครูในแผนกวิชาของฉันคอยสังเกต ตักเตือน และอบรมนักเรียนที่มีพฤติกรรมไม่ถูกต้อง	5	4	3	2	1
9. ครูในแผนกวิชาของฉันพยายามสอดแทรกเนื้อหาด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ในการจัดการเรียนการสอน	5	4	3	2	1
10. ครูในแผนกวิชาของฉันอธิบายเนื้อหาการสอนอย่างละเอียดเมื่อมีนักเรียนสอบถามเนื้อหา	5	4	3	2	1
11. ครูในแผนกวิชาของฉันนำนักเรียนที่มีผลการเรียนไม่ดีในวิชาของตนมาสอนเสริมนอกเวลาเรียนปกติ	5	4	3	2	1
12. ครูในแผนกวิชาของฉันถ่ายทอดความรู้กับนักเรียนที่ตั้งใจเรียนในวิชาของตนเท่านั้น	5	4	3	2	1
13. ครูในแผนกวิชาของฉันปฏิบัติตัวเป็นครูที่ดี เพื่อเป็นแบบอย่างให้นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์	5	4	3	2	1
14. ครูในแผนกวิชาของฉันแนะนำวิธีการจัดสรรเวลาเรียนเพื่อให้นักเรียนพัฒนาผลการเรียนของตน	5	4	3	2	1
<b>การร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา</b>					
15. ครูในแผนกวิชาของฉันนำข้อมูลวิชาการต่างๆของวิทยาลัยไปเผยแพร่ผ่านเทคโนโลยีสื่อสังคมออนไลน์ต่างๆ เช่น Facebook YouTube Twitter Blog Line และอื่นๆ	5	4	3	2	1
16. ครูในแผนกวิชาของฉันสร้างนวัตกรรมการศึกษาที่เป็นประโยชน์กับการจัดการเรียนการสอน	5	4	3	2	1
17. ครูในแผนกวิชาของฉันมีส่วนร่วมในการจัดแหล่งเรียนรู้ในวิทยาลัยให้กับนักเรียน	5	4	3	2	1
18. ครูในแผนกวิชาของฉันกระตุ้นและปลุกฝังให้นักเรียนเห็นความสำคัญในเรื่องภูมิปัญญาท้องถิ่น	5	4	3	2	1
19. ครูในแผนกวิชาของฉันไม่ร่วมจัดแหล่งเรียนรู้ในวิทยาลัยให้กับนักเรียน	5	4	3	2	1
20. ครูในแผนกวิชาของฉันช่วยประชาสัมพันธ์หลักสูตรของวิทยาลัย ให้บุคคลภายนอกได้รับทราบ	5	4	3	2	1

ข้อคำถาม	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เคยปฏิบัติเลย
21. ครูในแผนกวิชาของฉันใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เป็นประโยชน์กับการจัดการเรียนการสอน	5	4	3	2	1
<b>การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน</b>					
22. ครูในแผนกวิชาของฉันสร้างความสัมพันธ์ที่ดี เมื่อต้องติดต่อประสานงานกับผู้ปกครองของนักเรียน	5	4	3	2	1
23. ครูในแผนกวิชาของฉันสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลในชุมชนโดยรอบวิทยาลัย	5	4	3	2	1
24. ครูในแผนกวิชาของฉันรับฟังความคิดเห็นจากผู้ปกครองของนักเรียนและบุคคลในชุมชนเสมอ	5	4	3	2	1
25. ครูในแผนกวิชาของฉันปฏิบัติงานร่วมกับผู้ปกครองของนักเรียน ในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อนักเรียน	5	4	3	2	1
26. ครูในแผนกวิชาของฉันหลีกเลี่ยงในการเกี่ยวข้องกับบุคคลในชุมชนโดยรอบวิทยาลัย	5	4	3	2	1
27. ครูในแผนกวิชาของฉันปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลในชุมชนโดยรอบวิทยาลัย ในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อนักเรียน	5	4	3	2	1
28. ครูในแผนกวิชาของฉันและบุคคลในชุมชน ร่วมมือช่วยกันพัฒนาชุมชนโดยรอบวิทยาลัย	5	4	3	2	1
<b>การพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ</b>					
29. ครูในแผนกวิชาของฉันแสวงหากิจกรรมการอบรมที่เป็นประโยชน์กับตนเอง	5	4	3	2	1
30. ครูในแผนกวิชาของฉันเข้าร่วมกิจกรรมการอบรมที่เป็นประโยชน์กับตนเอง	5	4	3	2	1
31. ครูในแผนกวิชาของฉันเข้าร่วมโครงการพัฒนาวิชาชีพต่างๆ ที่ทางวิทยาลัยจัดขึ้น	5	4	3	2	1
32. ครูในแผนกวิชาของฉันเข้าร่วมกิจกรรมการอบรมพัฒนาทักษะการสอนต่างๆที่จำเป็นกับตนเอง	5	4	3	2	1
33. ครูในแผนกวิชาของฉันหลีกเลี่ยงที่จะเข้าร่วมกิจกรรมการอบรมต่างๆ แม้ว่ากิจกรรมนั้นจะมีประโยชน์สำหรับตนเองก็ตาม	5	4	3	2	1
34. ครูในแผนกวิชาของฉันนำความรู้ที่ได้จากแหล่งเรียนรู้ทางอินเทอร์เน็ตมาพัฒนาตนเอง	5	4	3	2	1

ข้อคำถาม	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เคยปฏิบัติเลย
35. ครูในแผนกวิชาของฉันพัฒนาทักษะที่จำเป็นในวิชาชีพของตนเองเสมอ	5	4	3	2	1
<b>การปฏิบัติงานตามภาระอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย</b>					
36. ครูในแผนกวิชาของฉันเตรียมตัวอย่างดีที่จะพูดคุยและอบรมนักเรียน ในคาบกิจกรรมโฮมรูม	5	4	3	2	1
37. ครูในแผนกวิชาของฉันตั้งใจและปฏิบัติหน้าที่อย่างดี ในการยืนเวรหน้าประตูวิทยาลัยทั้งเวลาเช้าเรียนและเวลาเลิกเรียน	5	4	3	2	1
38. ครูในแผนกวิชาของฉันตั้งใจและปฏิบัติหน้าที่อย่างดี ในการดูแลการเข้าแถวตอนเช้าของนักเรียน	5	4	3	2	1
39. ครูในแผนกวิชาของฉันตั้งใจและปฏิบัติหน้าที่อย่างดี ในการอยู่เวรของวิทยาลัยในวันเสาร์หรือวันอาทิตย์	5	4	3	2	1
40. ครูในแผนกวิชาของฉันหลีกเลี่ยงหรือไม่ดำเนินกิจกรรมการเยี่ยมบ้านนักเรียน	5	4	3	2	1
41. ครูในแผนกวิชาของฉันตั้งใจและปฏิบัติหน้าที่อย่างดี ในการจัดกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารีให้กับนักเรียน	5	4	3	2	1
42. ครูในแผนกวิชาของฉันประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ เช่น ฝ่ายปกครอง ในกรณีที่นักเรียนเกิดปัญหา	5	4	3	2	1



### แบบตรวจสอบการจัดกระทำ

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้แล้ววงกลม  ล้อมรอบตัวเลขคำตอบ เพื่อระบุว่าท่านได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาในกิจกรรมต่างๆมากน้อยเพียงใด โดยมีคำตอบให้เลือกดังนี้

- 0 คือ ท่านไม่เคยได้รับการฝึกอบรมและพัฒนารายการนี้
- 1 คือ ท่านได้รับการฝึกอบรมและพัฒนารายการนี้ระดับน้อยที่สุด
- 2 คือ ท่านได้รับการฝึกอบรมและพัฒนารายการนี้ระดับน้อย
- 3 คือ ท่านได้รับการฝึกอบรมและพัฒนารายการนี้ระดับปานกลาง
- 4 คือ ท่านได้รับการฝึกอบรมและพัฒนารายการนี้ระดับมาก
- 5 คือ ท่านได้รับการฝึกอบรมและพัฒนารายการนี้ระดับมากที่สุด

(วันที่ 1)

ข้อความ	ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา	ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาในระดับ				
<b>กิจกรรม 1: การปฐมนิเทศ</b>						
1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA	0	1	2	3	4	5
2. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของกลุ่ม	0	1	2	3	4	5
3. ความรู้สึกถึงความเป็นที่	0	1	2	3	4	5
<b>กิจกรรม 2: นอกจากการสอน ฉันก็ทำได้</b>						
1. ความสามารถในการออกแบบการปฏิบัติงานตามภาวะอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายตามแนวทาง PDCA	0	1	2	3	4	5
2. การรับรู้ความสามารถของกลุ่ม ที่เกิดจากความสำเร็จจากการกระทำกิจกรรมร่วมกัน	0	1	2	3	4	5
3. การรับรู้ความสามารถของกลุ่ม ที่เกิดจากการได้เห็นประสบการณ์ความสำเร็จที่เกิดขึ้นกับบุคคลอื่น/กลุ่มอื่น ที่มีความคล้ายกับกลุ่มของตนเอง	0	1	2	3	4	5
4. การรับรู้ความสามารถของกลุ่ม ที่เกิดจากคำพูดหรือการสื่อสารของผู้นำกิจกรรม	0	1	2	3	4	5
5. การรับรู้ความสามารถของกลุ่ม ที่เกิดจากความรู้สึกดี และไม่รู้สึกกดดันด้านร่างกาย และด้านอารมณ์ขณะทำกิจกรรมร่วมกัน	0	1	2	3	4	5
หลังจากเข้าร่วมกิจกรรมนี้แล้ว ท่านรับรู้ว่าคุณมีความสามารถอยู่ในระดับใด						
<input type="checkbox"/> มากที่สุด <input type="checkbox"/> มาก <input type="checkbox"/> ปานกลาง <input type="checkbox"/> น้อย <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด						

## (วันที่ 2)

ข้อความ	ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา	ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาในระดับ				
		1	2	3	4	5
<b>กิจกรรม 3: สอนอย่างไร ให้เด็กมีความสุข</b>						
1. ความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ของตนเองตามแนวทาง PDCA	0	1	2	3	4	5
2. การรับรู้ความสามารถของกลุ่ม ที่เกิดจากความสำเร็จจากการกระทำกิจกรรมร่วมกัน	0	1	2	3	4	5
3. การรับรู้ความสามารถของกลุ่ม ที่เกิดจากการได้เห็นประสบการณ์ความสำเร็จที่เกิดขึ้นกับบุคคลอื่น/กลุ่มอื่น ที่มีความคล้ายกับกลุ่มของตนเอง	0	1	2	3	4	5
4. การรับรู้ความสามารถของกลุ่ม ที่เกิดจากคำพูดหรือการสื่อสารของผู้นำกิจกรรม	0	1	2	3	4	5
5. การรับรู้ความสามารถของกลุ่ม ที่เกิดจากความรู้สึกดี และไม่รู้สึกกดดันด้านร่างกาย และด้านอารมณ์ขณะทำกิจกรรมร่วมกัน	0	1	2	3	4	5
<b>กิจกรรม 4: นักเรียนของฉัน</b>						
1. ความสามารถในการออกแบบการจัระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนตามแนวทาง PDCA	0	1	2	3	4	5
2. ความสามารถในการออกแบบการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนตามแนวทาง PDCA	0	1	2	3	4	5
3. การรับรู้ความสามารถของกลุ่ม ที่เกิดจากความสำเร็จจากการกระทำกิจกรรมร่วมกัน	0	1	2	3	4	5
4. การรับรู้ความสามารถของกลุ่ม ที่เกิดจากการได้เห็นประสบการณ์ความสำเร็จที่เกิดขึ้นกับบุคคลอื่น/กลุ่มอื่น ที่มีความคล้ายกับกลุ่มของตนเอง	0	1	2	3	4	5
5. การรับรู้ความสามารถของกลุ่ม ที่เกิดจากคำพูดหรือการสื่อสารของผู้นำกิจกรรม	0	1	2	3	4	5
<p>หลังเข้าร่วมกิจกรรมนี้แล้ว ท่านรับรู้ว่าคุณสมบัติของท่านมีความสามารถอยู่ในระดับใด</p> <p> <input type="checkbox"/> มากที่สุด      <input type="checkbox"/> มาก      <input type="checkbox"/> ปานกลาง      <input type="checkbox"/> น้อย      <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด </p>						

## (วันที่ 3)


ข้อความ	ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา	ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาในระดับ				
		1	2	3	4	5
<b>กิจกรรม 5: สถานศึกษากับชุมชน</b>						
1. ความสามารถในการออกแบบการร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษาตามแนวทาง PDCA	0	1	2	3	4	5
2. การรับรู้ความสามารถของกลุ่ม ที่เกิดจากความสำเร็จจากการกระทำกิจกรรมร่วมกัน	0	1	2	3	4	5
3. การรับรู้ความสามารถของกลุ่ม ที่เกิดจากการได้เห็นประสบการณ์ความสำเร็จที่เกิดขึ้นกับบุคคลอื่น/กลุ่มอื่น ที่มีความคล้ายกับกลุ่มของตนเอง	0	1	2	3	4	5
4. การรับรู้ความสามารถของกลุ่ม ที่เกิดจากคำพูดหรือการสื่อสารของผู้นำกิจกรรม	0	1	2	3	4	5
5. การรับรู้ความสามารถของกลุ่ม ที่เกิดจากความรู้สึกดี และไม่รู้สึกกดดันด้านร่างกาย และด้านอารมณ์ขณะทำกิจกรรมร่วมกัน	0	1	2	3	4	5
<b>กิจกรรม 6: ถอดบทเรียนจากกิจกรรมทั้งหมด</b>						
1. ความสามารถในการออกแบบการพัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพตามแนวทาง PDCA	0	1	2	3	4	5
2. ความสามารถในการถอดบทเรียนจากกิจกรรมทั้งหมดเป็นแผนที่มีความคิด	0	1	2	3	4	5
3. การรับรู้ความสามารถของกลุ่ม ที่เกิดจากการได้เห็นประสบการณ์ความสำเร็จที่เกิดขึ้นกับบุคคลอื่น/กลุ่มอื่น ที่มีความคล้ายกับกลุ่มของตนเอง	0	1	2	3	4	5
4. การรับรู้ความสามารถของกลุ่ม ที่เกิดจากความสำเร็จจากการกระทำกิจกรรมร่วมกัน	0	1	2	3	4	5
5. การรับรู้ความสามารถของกลุ่ม ที่เกิดจากการได้เห็นประสบการณ์ความสำเร็จที่เกิดขึ้นกับบุคคลอื่น/กลุ่มอื่น ที่มีความคล้ายกับกลุ่มของตนเอง	0	1	2	3	4	5
6. การรับรู้ความสามารถของกลุ่ม ที่เกิดจากคำพูดหรือการสื่อสารของผู้นำกิจกรรม	0	1	2	3	4	5
7. การรับรู้ความสามารถของกลุ่ม ที่เกิดจากความรู้สึกดี และไม่รู้สึกกดดันด้านร่างกายและด้านอารมณ์ขณะทำกิจกรรมร่วมกัน	0	1	2	3	4	5
<p>หลังเข้าร่วมกิจกรรมนี้แล้ว ท่านรับรู้ว่าคุณมีความสามารถอยู่ในระดับใด</p> <p> <input type="checkbox"/> มากที่สุด    <input type="checkbox"/> มาก    <input type="checkbox"/> ปานกลาง    <input type="checkbox"/> น้อย    <input type="checkbox"/> น้อยที่สุด </p>						



(วันที่ 4)

ข้อความ	ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา	ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาในระดับ				
กิจกรรม 7: กิจกรรมหลังจากปฏิบัติงานจริงแล้ว 2 เดือน						
1. ความสามารถในการตรวจสอบผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA	0	1	2	3	4	5





ภาคผนวก ง

โปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีพศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตาม  
แนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน

## โปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน

### ความเป็นมาและความสำคัญของโปรแกรม

ผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา เป็นสิ่งแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาในสถานศึกษา ที่จะทำให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถบรรลุเป้าหมายที่สถานศึกษาวางไว้ นอกจากนี้ผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษายังช่วยกระตุ้นครูอาชีวศึกษาในสถานศึกษาให้มีมาตรฐานการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ครูอาชีวศึกษาที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจะทราบได้ว่าตนมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด และจะต้องพัฒนาความสามารถของตนมากน้อยเพียงใด โดยผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา สามารถประเมินได้จากองค์ประกอบ 1) ด้านการจัดการเรียนรู้ 2) ด้านการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน 3) ด้านการร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา 4) ด้านการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน 5) ด้านการพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ และ 6) ด้านการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาจะสามารถเป็นประโยชน์ต่อครูอาชีวศึกษาโดยตรงต่อการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานในการเลื่อนขั้นเงินเดือน การพัฒนาและแก้ไขการปฏิบัติงาน และการให้รางวัลจูงใจได้เป็นอย่างดี

การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA เป็นลักษณะของกระบวนการทำงานที่มีคุณภาพ มีการบริหารที่เน้นการพัฒนาการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เน้นหลักการที่สำคัญ 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผนปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานตามแผน การตรวจสอบ และการดำเนินการให้เหมาะสม ซึ่งหากครูอาชีวศึกษาได้ปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA อย่างตั้งใจและถูกต้องก็จะช่วยให้เกิดความเชื่อมั่นในการทำงาน และเกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อประสิทธิผลในการทำงานของครูอาชีวศึกษาคนนั้น แต่เนื่องจากการทำงานของครูอาชีวศึกษาไม่สามารถปฏิบัติงานคนเดียวเพียงลำพังได้ แต่ต้องมีการประสานงานกับผู้อื่น หรือการทำงานกับกลุ่มครูซึ่งเป็นการทำงานลักษณะของทีม ดังนั้นการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ควรจะมีการปฏิบัติในลักษณะของกลุ่มหรือทีม เนื่องจากจะสามารถส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษาและครูอาชีวศึกษาด้วย ซึ่งปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะสามารถทำให้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ในลักษณะของกลุ่มหรือทีม ประสบความสำเร็จก็คือ การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม (collective efficacy) การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นการที่บุคคลมีความเชื่อในความสามารถของกลุ่มตนว่ากลุ่มของตนมีความสามารถในการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีได้

ซึ่งเมื่อครูอาชีวศึกษาแต่ละคนรับรู้ว่าคุณเองมีประสิทธิภาพในการทำงาน เมื่อได้เข้ามาทำงานด้วยกัน และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันแล้ว จะทำให้เกิดความสัมพันธที่เหนียวแน่นส่งผลต่อความเชื่อทัศนคติ และพฤติกรรมของครูอาชีวศึกษาทั้งกลุ่ม ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสารงานวิจัย ซึ่งได้ให้ข้อค้นพบตรงกันว่า หากทุกคนมีความเชื่อในการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม ของเพื่อนร่วมงานในกลุ่มเดียวกันมากเท่าไร ผลการปฏิบัติงานของทั้งกลุ่มก็จะประสบความสำเร็จมากเท่านั้น

สำหรับโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาที่พัฒนาขึ้นนี้ ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นโดยอาศัยพื้นฐานจากหลักการ แนวคิด ทฤษฎี การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการรับรู้ความสามารถของกลุ่ม นำมาออกแบบและพัฒนาโปรแกรมเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา

### วัตถุประสงค์ของโปรแกรม

โปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา เป็นโปรแกรมที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ทั้งนี้ พฤติกรรมเป้าหมายที่ผู้วิจัยต้องการ คือ ผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ด้านการจัดการเรียนรู้อ ด้านการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ด้านการร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา ด้านการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน ด้านการพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ และด้านการปฏิบัติงานตามภาระอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย โดยให้พฤติกรรมเหล่านี้เป็นพฤติกรรมที่พัฒนาขึ้นและคงอยู่ระยะยาว

### กรอบแนวคิดของโปรแกรม

โปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา เป็นโปรแกรมที่มีลักษณะของการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาทั้งหมด 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการพัฒนาการจัดการเรียน 2) ด้านการพัฒนาการจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน 3) ด้านการพัฒนาการร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา 4) ด้านการพัฒนาการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน 5) ด้านการพัฒนาการพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ และ 6) ด้านการพัฒนาการปฏิบัติงานตามภาระอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งในแต่ละด้านของการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษานั้น จะมีกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา โดยเป็นกิจกรรมที่มีแนวคิดและทฤษฎีเป็นพื้นฐานของกิจกรรมอยู่ 2 อย่าง ประกอบด้วย 1) การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ซึ่งมีขั้นตอน 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนปฏิบัติงาน (Plan) ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติงานตามแผน (Do) ขั้นตอนที่ 3

การตรวจสอบ (Check) ขั้นตอนที่ 4 การดำเนินการให้เหมาะสม (Act) และ 2) การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม ได้ประยุกต์จากแหล่งการพัฒนาการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มทั้ง 4 วิธีมาใช้ ได้แก่ 1) ความสำเร็จจากการกระทำ 2) การได้เห็นประสบการณ์ของผู้อื่น/กลุ่มอื่น 3) การใช้คำพูดชักจูง และ 4) สภาวะทางร่างกายและอารมณ์ โดยผลลัพธ์ของโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาที่จะได้มานั้นคือ ผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาทั้ง 6 ด้าน จะพัฒนาขึ้นและคงอยู่ในระยะยาว

### กิจกรรมในโปรแกรม

กิจกรรม	วัน/เวลา	หัวข้อกิจกรรม	ระยะเวลา
1	27 ก.พ. 63	- การปฐมนิเทศ - การบรรยายให้ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม - กิจกรรมกลุ่มเพื่อสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นทีม	3 ชั่วโมง
2	27 ก.พ. 63	- นอกจากการสอน ชั้นก็ทำได้	3 ชั่วโมง
3	28 ก.พ. 63	- สอนอย่างไร ให้เด็กมีความสุข	3 ชั่วโมง
4	28 ก.พ. 63	- นักเรียนของฉัน	3 ชั่วโมง
5	4 มี.ค. 63	- สถานศึกษากับชุมชน	3 ชั่วโมง
6	4 มี.ค. 63	- กิจกรรมถอดบทเรียนจากกิจกรรมทั้งหมด	3 ชั่วโมง
7	8 พ.ค. 63	- กิจกรรมหลังจากปฏิบัติงานจริงแล้ว 2 เดือน	1 ชั่วโมง 30 นาที

## กิจกรรม 1: การปฐมนิเทศ ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม การสร้างความรู้สู่ความเป็นทีม

### แนวคิดสำคัญ

โปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา ที่ใช้การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นฐาน เป็นโปรแกรมที่มีลักษณะของการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาทั้งหมด 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการพัฒนาการจัดการเรียน 2) ด้านการพัฒนาการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน 3) ด้านการพัฒนาการร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา 4) ด้านการพัฒนาการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน 5) ด้านการพัฒนาการพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ และ 6) ด้านการพัฒนาการปฏิบัติงานตามภาระอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งในแต่ละด้านของการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษานั้น จะมีกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา โดยเป็นกิจกรรมที่มีแนวคิดและทฤษฎีเป็นพื้นฐานของกิจกรรมอยู่ 2 อย่าง ประกอบด้วย 1) การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และ 2) การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม

การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA เป็นการดำเนินการตามวงจร เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพ ซึ่งมีขั้นตอน 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย

- 1) วางแผนปฏิบัติงาน (Plan) หมายถึง การคาดการณ์โดยใช้ข้อมูลที่มีอยู่แล้วหรืออาจรวบรวมขึ้นใหม่ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผน ก่อนลงมือปฏิบัติงาน
- 2) ปฏิบัติงานตามแผน (Do) หมายถึง ลงมือปฏิบัติงานจริง ตามแผนคาดการณ์ในการที่วางแผนไว้
- 3) ตรวจสอบ (Check) หมายถึง ตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน และขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ที่เป็นอยู่ โดยเทียบกับสิ่งที่ได้วางแผนไว้
- 4) ดำเนินการให้เหมาะสม (Act) หมายถึง การดำเนินการหลังจากที่ได้ตรวจสอบเรียบร้อยแล้ว ดังนี้

#### 4.1) ผลลัพธ์ต่ำกว่าเป้าหมาย

ถ้าได้ผลลัพธ์ต่ำกว่าเป้าหมายก็จะ ต้องทบทวนการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ของตน แล้วดูว่าสิ่งที่ยังคงเป็นปัญหาอยู่นั้น สิ่งใดแก้ไขได้ก็ให้แก้ไขตามวงจร PDCA ที่ต้องแก้ไข

#### 4.2) ผลลัพธ์ตรงตามเป้าหมาย

ถ้าได้ผลลัพธ์ตรงตามเป้าหมายก็จะต้องทบทวนว่าได้ปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ดีแล้วหรือไม่ ถ้าดีแล้วแสดงว่าการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ถูกต้องและควรกำหนดเป็นวิธีการปฏิบัติงานมาตรฐาน เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการปฏิบัติงานอื่นๆที่เหมือนกันต่อไป

#### 4.3) ผลลัพธ์ดีกว่าเป้าหมาย

ถ้าได้ผลลัพธ์ดีกว่าเป้าหมายก็จะต้องทบทวนถึงการกำหนดเป้าหมายว่าต่ำไปหรือไม่ ต้องปรับเป้าหมายให้สูงกว่าเดิมหรือไม่ ผลลัพธ์เหนือกว่าเป้าหมายมาจากปัจจัยภายนอกอื่นๆ ด้วยหรือไม่

การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม หมายถึง การที่บุคคลมีความเชื่อในความสามารถของกลุ่มในองค์กรและได้ตัดสินใจความสามารถของกลุ่มว่าสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดผลลัพธ์ด้านบวกต่อองค์กรได้ในระดับที่ต้องการ โดยรูปแบบในการพัฒนาการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มมี 4 วิธี ดังนี้

##### 1. ความสำเร็จจากการกระทำ

เป็นสิ่งที่มียุทธูปผลมากที่สุดที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม เนื่องจากเป็นประสบการณ์ที่เกิดขึ้นโดยตรงกับกลุ่มของตนเอง ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จของกลุ่มเป็นสิ่งสำคัญสำหรับกลุ่ม เปรียบได้กับกลุ่มบุคคลที่มีประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ ความสำเร็จเหล่านั้นจะเพิ่มความเชื่อมั่นในการรับรู้ถึงความสามารถของกลุ่ม และลดความล้มเหลวในการทำงานของกลุ่ม ถ้าความสำเร็จนั้นสามารถเกิดขึ้นได้บ่อยและง่าย การไม่ประสบความสำเร็จก็อาจดูเหมือนเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความท้อแท้ได้ การยืดหยุ่นของการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มจะบ่งบอกถึงประสบการณ์ที่ผ่านมา ซึ่งกลุ่มจะเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ที่สมาชิกในกลุ่มได้ทำในสิ่งที่ต้องการจะสำเร็จ

##### 2. การได้เห็นประสบการณ์ของผู้อื่น/กลุ่มอื่น

การได้สังเกตเห็นรูปแบบ กลุ่มตัวแบบ หรือประสบการณ์ของผู้อื่น/กลุ่มอื่น เมื่อบุคคลได้เห็นตัวอย่างพฤติกรรมของกลุ่มอื่นที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มของตนเอง กระทำพฤติกรรมต่างๆแล้วได้ประสบความสำเร็จ ก็จะทำให้กลุ่มของตนเกิดการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเพิ่มขึ้น ซึ่งจะมองว่าผู้อื่น/กลุ่มอื่นที่มีความสามารถเท่ากันหรือใกล้เคียงกันกับกลุ่มตนเองทำได้ กลุ่มของตนก็จะสามารถทำได้เช่นกัน ในขณะที่เดียวกันถ้าได้เห็นผู้อื่น/กลุ่มอื่นที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตนเอง ประสบความสำเร็จ ก็อาจจะส่งผลให้ขาดความมั่นใจในกลุ่มของตนได้ การใช้ตัวแบบ กลุ่มตัว

แบบ หรือประสบการณ์ของผู้อื่น/กลุ่มอื่นจะทำให้เกิดแนวทางในการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเป็นรายบุคคล ซึ่งมากพอที่จะส่งผลกระทบต่อการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม

### 3. การใช้คำพูดชักจูง

เป็นการใช้คำพูดเพื่อแสดงท่าทีที่ดีและเหมาะสมสะท้อนกลับถึงตัวบุคคลหรือกลุ่มบุคคล เพื่อพยายามทำให้ตัวบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเกิดความมั่นใจและมีกำลังใจที่จะกระทำพฤติกรรมเพื่อให้เป็นผลสำเร็จต่อกลุ่ม ซึ่งจะส่งผลให้มีการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเพิ่มขึ้น การใช้คำพูดชักจูงจะได้ผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับความน่าเชื่อถือและการแสดงออกอย่างเหมาะสมของผู้ชักจูง การให้ข้อมูลย้อนกลับในทางบวก การลบเลือนความเชื่อที่ว่าตนเองหรือกลุ่มของตนเองไม่มีความสามารถจะช่วยให้ตัวบุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีความพยายามในการกระทำสิ่งต่างๆที่ดีมากขึ้น

### 4. สภาพะทางร่างกายและอารมณ์

สภาพะทางอารมณ์ ปฏิบัติทางร่างกาย และระดับความเครียด ของบุคคลสามารถมีผลกระทบกับความรู้สึกของบุคคลและกลุ่มบุคคลต่อสถานการณ์นั้นๆ ปฏิบัติการตอบสนองและปฏิบัติทางอารมณ์ของบุคคลและกลุ่มบุคคลในสถานการณ์นั้นๆก็มีบทบาทสำคัญในการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม ดังนั้น จึงต้องมีการกระตุ้นสภาพะทางร่างกายและอารมณ์ของบุคคลและกลุ่มบุคคลนั้น ให้ไม่เกิดสภาพะทางอารมณ์ด้านลบ ให้ไม่เกิดปฏิบัติทางร่างกายที่ไม่พร้อม ให้ไม่เกิดความเครียด เพื่อให้มีการตอบสนองของบุคคลและกลุ่มบุคคลไปในทางที่ดี

ทั้งนี้ผลลัพธ์ของโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาที่จะได้มานั้นคือ ผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาทั้ง 6 ด้าน จะพัฒนาขึ้นและคงอยู่ในระยะยาว

## หัวข้อเนื้อหา

1. การปฐมนิเทศ
2. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม
3. การสร้างความรู้สึกร่วมกัน

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเข้าใจวัตถุประสงค์ของโปรแกรม และรูปแบบกิจกรรมของโปรแกรม
2. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม



3. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดการสร้างความรู้สึกความเป็นทีม และเกิดการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม

**ระยะเวลา** 3 ชั่วโมง

### **ขั้นตอนของกิจกรรม**

กิจกรรมนี้ต้องการให้กลุ่มครูเข้าใจวัตถุประสงค์ของโปรแกรม และรูปแบบกิจกรรมของโปรแกรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการรับรู้ความสามารถของกลุ่ม และเกิดการสร้างความรู้สึกความเป็นทีม พร้อมทั้งเกิดการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม

#### ขั้นเริ่มต้น

1. ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ของโปรแกรม ขั้นตอนของกิจกรรมในโปรแกรม และรูปแบบกิจกรรมของโปรแกรม
2. ผู้วิจัยจัดกลุ่มครูออกเป็น 4 กลุ่ม กลุ่มละเท่าๆกัน
3. ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ของกิจกรรม 1

#### ขั้นดำเนินการ

1. ผู้วิจัยอธิบายให้ครูรับรู้เกี่ยวกับกิจกรรมว่าการดำเนินกิจกรรมทั้งหมดเป็นไปอย่างผ่อนคลาย ไม่กดดัน พร้อมสร้างความรู้สึกให้ครูทุกคนไม่ต้องตั้งเครียดในการร่วมกิจกรรม (**เป็นการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม จากสภาวะทางร่างกายและอารมณ์**)
2. ผู้วิจัยบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับความหมาย ความสำคัญ และองค์ประกอบของการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA (**ใบความรู้ 1: การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA**)
3. ผู้วิจัยให้กลุ่มครู ฝึกการทำ PDCA เกี่ยวกับ การจัดการเรียนการสอนใน 1 คาบ ของตน จากนั้นผู้วิจัยและสมาชิกครูร่วมกันอภิปราย
4. ผู้วิจัยอธิบาย วิธีการใช้ สมุดบันทึก PDCA ที่จะนำมาใช้ในกิจกรรมทั้งหมด
5. ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้สมาชิกครูสอบถามข้อสงสัย และอภิปรายแสดงความคิดเห็นร่วมกันเกี่ยวกับ การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA
6. ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มครูทั้ง 4 กลุ่ม ทำกิจกรรมกลุ่ม “สร้างโดมิโน” โดยให้สมาชิกกลุ่มครูทั้ง 4 กลุ่ม อ่านและดำเนินกิจกรรมตามใบกิจกรรม (**ใบกิจกรรม 1: สร้างโดมิโน**) (**เป็นการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม จากความสำเร็จจากการกระทำ และจากการใช้คำพูดชักจูง**)

5. เมื่อสมาชิกกลุ่มครูทั้ง 4 กลุ่ม ดำเนินกิจกรรมเสร็จ ผู้วิจัยจะให้สมาชิกกลุ่มครูช่วยกัน วิเคราะห์และอภิปรายร่วมกันว่าความสำเร็จของกิจกรรมเกิดจากปัจจัยใด

6. ผู้วิจัยบรรยายสรุปปัจจัยสำคัญที่ทำให้สมาชิกกลุ่มครูประสบความสำเร็จในการทำงาน เป็นทีม

7. ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มครูทั้ง 4 กลุ่ม ทำกิจกรรมกลุ่ม “ครูที่เป็นแบบอย่างในวิทยาลัย” โดยให้สมาชิกกลุ่มครูทั้ง 4 กลุ่ม อ่านและดำเนินกิจกรรมตามใบกิจกรรม (ใบกิจกรรม 2: ครูที่เป็นแบบอย่างในวิทยาลัย) (เป็นการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม จากการได้เห็น ประสิทธิภาพของผู้อื่น/กลุ่มอื่น)

8. ผู้วิจัยสรุปกิจกรรม (กิจกรรม 1: สร้างโดมิโน และกิจกรรม 2: ครูที่เป็นแบบอย่างในวิทยาลัย) ว่าเชื่อมโยงกับการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม ที่นำรูปแบบในการพัฒนาการรับรู้ ความสามารถร่วมของกลุ่มมาใช้ ในเรื่อง พัฒนาการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม จากความสำเร็จจากการกระทำ จากการใช้คำพูดชักจูง และจากการได้เห็นประสิทธิภาพของผู้อื่น/กลุ่มอื่น

9. ผู้วิจัยบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับ การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม (ใบความรู้ 2: การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม)

#### ขั้นสรุป

1. ผู้วิจัยให้สมาชิกครูช่วยกันสะท้อนความคิดเกี่ยวกับสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการเข้าร่วม กิจกรรม

#### สื่อ/อุปกรณ์ที่ใช้

ใบความรู้ 1: การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA และการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม

ใบความรู้ 2: การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม

ใบกิจกรรม 1: สร้างโดมิโน

ใบกิจกรรม 2: ครูที่เป็นแบบอย่างในวิทยาลัย

#### การประเมินผล

- การสังเกตพฤติกรรม การมีส่วนร่วมของสมาชิกครู และวัดการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA จากกิจกรรมฝึกการทำ PDCA เกี่ยวกับ การจัดการเรียนการสอนใน 1 คาบ ของตน

## กิจกรรม 2: นอกจากการสอน ฉันก็ทำได้

### แนวคิดสำคัญ

การปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติตนของครู อาชีวศึกษา เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ทางโรงเรียนมอบหมาย โดยเป็นงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ เป็นการปฏิบัติงานเพื่อให้วิทยาลัยดำเนินการอย่างเป็นระบบ และสามารถบรรลุพันธกิจของวิทยาลัยได้

### หัวข้อเนื้อหา

1. การพัฒนาการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
2. เพื่อให้ครูสามารถออกแบบการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของตนเองตามแนวทาง PDCA ได้
3. เพื่อให้ครูเกิดการรับรู้ความสามารถรวมของกลุ่ม

ระยะเวลา 3 ชั่วโมง

### ขั้นตอนของกิจกรรม

กิจกรรมนี้ต้องการให้กลุ่มครูตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และสามารถออกแบบการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของตนเองตามแนวทาง PDCA ได้

### ขั้นเริ่มต้น

1. ผู้วิจัยจัดกลุ่มครูออกเป็น 4 กลุ่ม กลุ่มละเท่าๆกัน (เป็นกลุ่มเดิมเหมือนกับกิจกรรมที่ 1)
2. ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ของกิจกรรม 2

### ขั้นดำเนินการ

1. ผู้วิจัยเล่านิทาน เรื่อง ครูแนนโน๊ะ ให้สมาชิกกลุ่มครูทั้ง 4 กลุ่ม ฟัง (ใบกิจกรรม 3: นิทาน เรื่อง ครูแนนโน๊ะ)

2. ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มครูทั้ง 4 กลุ่ม ระดมสมอง เพื่อหาแนวทางแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่ดีของครูเนนโน๊ะ ซึ่งก่อนที่สมาชิกกลุ่มครูทั้ง 4 จะระดมสมอง ผู้วิจัยได้ให้สมาชิกกลุ่มครูทั้ง 4 กลุ่ม สร้างความเชื่อว่ากลุ่มของเขาจะต้องทำกิจกรรมนี้สำเร็จ

3. สมาชิกกลุ่มครูทั้ง 4 กลุ่ม ได้ระดมสมอง และเขียนสรุปเรื่องของครูเนนโน๊ะที่ฟังลงในใบงาน (ใบงานที่ 1: วิธีแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่ดีของครูเนนโน๊ะ) โดยใช้เวลาในการเขียนสรุปเรื่องที่ฟังลงในใบงาน 30 – 45 นาที

4. ผู้วิจัยให้ตัวแทนของสมาชิกกลุ่มครูทั้ง 4 กลุ่ม ได้ออกมานาเสนอแนวทาง วิธีแก้ไขพฤติกรรมไม่ดีของของครูเนนโน๊ะ โดยให้แสดงบทบาทสมมติในแนวทางและวิธีแก้ไขพฤติกรรมไม่ดีของครูเนนโน๊ะ โดยให้เห็นภาพที่ชัดเจน (เป็นการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม จากความสำเร็จจากการกระทำ)

5. ผู้วิจัยให้ข้อเสนอแนะในวิธีแก้ไขพฤติกรรมไม่ดีของของครูเนนโน๊ะ พร้อมทั้งให้กำลังใจและชมเชยกลุ่มครูทั้ง 4 กลุ่ม ตอนที่แต่ละกลุ่มนำเสนอเสร็จ (เป็นการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม จากการใช้คำพูดชักจูง)

6. ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มครูทั้ง 4 กลุ่ม ชมวีดีทัศน์ 1. (วีดีทัศน์ 1: ครูที่ทำทุกอย่างด้วยหัวใจ) เกี่ยวกับเรื่องของ ครูที่ทำทุกอย่างด้วยหัวใจ ชมวีดีทัศน์ 2. (วีดีทัศน์ 2: ร่วมด้วยช่วยกัน) เกี่ยวกับกลุ่มทีมที่ช่วยกันทำงาน นอกเหนือจากหน้าที่ของตน (เป็นการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม จากการได้เห็นประสบการณ์ของผู้อื่น/กลุ่มอื่น) จากนั้นสมาชิกครูช่วยกันระดมสมองและร่วมอภิปรายข้อคิดที่ได้จากการชมวีดีทัศน์

7. ผู้วิจัยให้สมาชิกครู ดำเนินกิจกรรมจذبบันทึกลงสมุดบันทึก PDCA โดย

7.1 วางแผนปฏิบัติงาน เรื่อง แนวทางปฏิบัติงานตามภาระอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย (กระบวนการคิด) (เป็นการปฏิบัติงานตามแนวทาง P)

7.2 ปฏิบัติงานตามแผน ตามที่ตนวางแผนไว้ โดยลงเขียนแนวทางปฏิบัติงานตามภาระอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย ลงในกระดาษร่าง (ซ้อมการเขียน โดยเขียนให้ครบ PDCA ในเรื่องปฏิบัติงานตามภาระอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย) (เป็นการปฏิบัติงานตามแนวทาง D)

7.3 ตรวจสอบ แนวทางปฏิบัติงานตามภาระอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย ที่ตนเขียนเอาไว้ในกระดาษร่าง (เป็นการปฏิบัติงานตามแนวทาง C)

7.4 **ดำเนินการให้เหมาะสม** โดยนำแนวทางปฏิบัติงานตามภาระอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย ที่ตนเขียนเอาไว้ในกระดาษว่าง จดลงในสมุดบันทึก PDCA ของตัวเองให้ถูกต้อง ตามแนวทาง PDCA (เป็นการปฏิบัติงานตามแนวทาง A)

8. ผู้วิจัยเก็บใบงานทั้งหมด

ขั้นสรุป

1. ผู้วิจัยให้สมาชิกครูช่วยกันสะท้อนความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการเข้าร่วมกิจกรรม 2
2. ผู้วิจัยอธิบายถึงความสำคัญในการปฏิบัติงานตามภาระอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย ที่ส่งผลกระทบต่อวิทยาลัย

**สื่อ/อุปกรณ์ที่ใช้**

- ใบกิจกรรม 3: นิทาน เรื่อง ครูแนนโน๊ะ
- ใบงานที่ 1: วิธีแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่ดีของครูแนนโน๊ะ
- วีดีทัศน์ 1: ครูที่ทำทุกอย่างด้วยหัวใจ
- วีดีทัศน์ 2: ร่วมด้วยช่วยกัน
- สมุดบันทึก PDCA

**การประเมินผล**

- ประเมินจากใบงานที่ 1
- ประเมินจากสมุดบันทึก PDCA
- การสังเกตพฤติกรรม และการมีส่วนร่วมของสมาชิกครู

### กิจกรรม 3: สอนอย่างไร ให้เด็กมีความสุข

#### แนวคิดสำคัญ

การจัดการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติตนของครูอาชีพศึกษา เกี่ยวกับการสอน ตามแผนการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลตามจุดประสงค์การเรียนรู้ เป็นผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด เป็นการปฏิบัติงานเพื่อให้ นักเรียนในวิทยาลัยจบการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำความรู้จากการศึกษาไปต่อยอดในการประกอบอาชีพ และเป็นที่ต้องการของสถานประกอบการ

#### หัวข้อเนื้อหา

1. การพัฒนาการจัดการเรียนรู้

#### วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการเรียนรู้
2. เพื่อให้ครูสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ของตนเอง ตามแนวทาง PDCA ได้
3. เพื่อให้ครูเกิดการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม

ระยะเวลา 3 ชั่วโมง

#### ขั้นตอนของกิจกรรม

กิจกรรมนี้ต้องการให้กลุ่มครูตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ และสามารถ ออกแบบการจัดการเรียนรู้ของตนเอง ตามแนวทาง PDCA ได้

#### ขั้นเริ่มต้น

1. ผู้วิจัยจัดกลุ่มครูออกเป็น 4 กลุ่ม กลุ่มละเท่าๆกัน (เป็นกลุ่มเดิมเหมือนกับกิจกรรมที่ 1)
2. ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ของกิจกรรม 3

#### ขั้นดำเนินการ

1. ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มครูทั้ง 4 กลุ่ม ชมวีดีทัศน์ 3 เกี่ยวกับวิธีการสอนที่จะทำให้ทั้งผู้เรียนและผู้สอนมีความสุข และวีดีทัศน์ 4 เกี่ยวกับประโยชน์ของการสอนแบบ Team teaching (วีดีทัศน์ 3: สอนอย่างไร ให้เด็กมีความสุข และวีดีทัศน์ 4: Team teaching) (เป็นการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม จากการได้เห็นประสบการณ์ของผู้อื่น/กลุ่มอื่น)

2. ผู้วิจัยให้สมาชิกครูช่วยกันสะท้อนความคิดเกี่ยวกับสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการชมวีดีทัศน์ 3 และ 4
3. ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มครูทั้ง 4 กลุ่ม ระดมสมอง เพื่อหาวิธีการสอน การสร้างสื่อการเรียน การสอน การวัดและประเมินผล และแสดงบทบาทสมมติในการสอนนักเรียนตามเนื้อหาที่ผู้วิจัยเตรียมไว้ในใบกิจกรรม (**ใบกิจกรรม 4: เรื่อง ขันติ**) ซึ่งก่อนที่สมาชิกกลุ่มครูทั้ง 4 จะระดมสมอง เพื่อหาวิธีการสอน การสร้างสื่อการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และแสดงบทบาทสมมติ นั้น ผู้วิจัยได้ให้สมาชิกกลุ่มครูทั้ง 4 กลุ่ม สร้างความเชื่อว่ากลุ่มของเขาจะต้องทำกิจกรรมนี้สำเร็จ
4. สมาชิกกลุ่มครูทั้ง 4 กลุ่ม ได้ระดมสมอง และหาวิธีการสอน การสร้างสื่อการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล เพื่อที่จะแสดงบทบาทสมมติในการสอนนักเรียนตามเนื้อหาที่ในใบกิจกรรม โดยใช้เวลาในการหาวิธีการสอน 40 – 50 นาที
5. ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มครูทีละกลุ่ม ออกมาแสดงบทบาทสมมติในการสอนนักเรียน ตามวิธีการที่ดีที่สุดที่ได้จากการระดมสมองของกลุ่มตน โดยให้สมาชิกกลุ่มครูที่เหลือนั่งเรียนและสวมบทบาทเป็นผู้เรียน (**เป็นการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม จากความสำเร็จจากการกระทำ**)
6. ผู้วิจัยให้ข้อเสนอแนะ พร้อมทั้งให้กำลังใจและชมเชยกลุ่มครูทั้ง 4 กลุ่ม ตอนที่แต่ละกลุ่มออกมาแสดงบทบาทสมมติในการสอนนักเรียน (**เป็นการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม จากการใช้คำพูดชักจูง**)
6. ผู้วิจัยให้สมาชิกครู ดำเนินกิจกรรมจذبบันทึกลงสมุดบันทึก PDCA โดย
  - 6.1 **วางแผนปฏิบัติงาน** เรื่อง แนวทางการจัดการเรียนรู้ (กระบวนการคิด) (เป็นการปฏิบัติงานตามแนวทาง P)
  - 6.2 **ปฏิบัติงานตามแผน** ตามที่ตนวางแผนไว้ โดยลองเขียนแนวทางการจัดการเรียนรู้ ลงในกระดาษร่าง (ข้ออมการเขียน โดยเขียนให้ครบ PDCA ในเรื่องการจัดการเรียนรู้) (เป็นการปฏิบัติงานตามแนวทาง D)
  - 6.3 **ตรวจสอบ** แนวทางการจัดการเรียนรู้ ที่ตนเขียนเอาไว้ในกระดาษร่าง (เป็นการปฏิบัติงานตามแนวทาง C)
  - 6.4 **ดำเนินการให้เหมาะสม** โดยนำแนวทางการจัดการเรียนรู้ ที่ตนเขียนเอาไว้ในกระดาษร่าง จดลงในสมุดบันทึก PDCA ของตัวเองให้ถูกต้องตามแนวทาง PDCA (เป็นการปฏิบัติงานตามแนวทาง A)

### ขั้นสรุป

1. ผู้วิจัยให้สมาชิกครูช่วยกันสะท้อนความคิดเกี่ยวกับสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการเข้าร่วมกิจกรรม 3
2. ผู้วิจัยอธิบายถึงความสำคัญในการจัดการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อวิทยาลัย

### สื่อ/อุปกรณ์ที่ใช้

ใบกิจกรรม 4: เรื่อง ชั้นดี

วีดิทัศน์ 3: สอนอย่างไรให้เด็กมีความสุข ครูแบบไหนวัยรุ่นชอบ

วีดิทัศน์ 4: Team teaching

สมุดบันทึก PDCA

### การประเมินผล

- ประเมินจากสมุดบันทึก PDCA
- การสังเกตพฤติกรรม และการมีส่วนร่วมของสมาชิกครู



## กิจกรรม 4: นักเรียนของฉัน

### แนวคิดสำคัญ

การจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติตนของครูอาชีพศึกษา เกี่ยวกับการดูแลและพัฒนาส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาผลการเรียนรู้ของตนและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของการเป็นนักเรียน เป็นการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม และมีวิถีชีวิตที่เป็นสุขตามที่สังคมมุ่งหวังโดยผ่านกระบวนการทางการศึกษา

การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติตนของครูอาชีพศึกษา เกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การรับฟังความคิดเห็น และการปฏิบัติงานร่วมกันโดยไม่มีปัญหา ระหว่างครูกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนโดยรอบโรงเรียน อันจะเป็นผลดีที่นำไปสู่การพัฒนาผู้เรียน เป็นการปฏิบัติงานเพื่อสร้างการรับรู้ให้ผู้ปกครองและชุมชนรับรู้ถึงความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องพัฒนานักเรียนร่วมกันกับสถานศึกษา พร้อมทั้งสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ปกครองและชุมชนในการหาวิธีร่วมกัน เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนนักเรียนร่วมกับสถานศึกษา

### หัวข้อเนื้อหา

1. การพัฒนาการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน
2. การพัฒนาการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน
2. เพื่อให้ครูสามารถออกแบบการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ตามแนวทาง PDCA ได้
3. เพื่อให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน
4. เพื่อให้ครูสามารถออกแบบการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนตามแนวทาง PDCA ได้
5. เพื่อให้ครูเกิดการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม

ระยะเวลา 3 ชั่วโมง

### ขั้นตอนของกิจกรรม

กิจกรรมนี้ต้องการให้กลุ่มครูตระหนักถึงความสำคัญของการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน และความสำคัญของการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน สามารถออกแบบการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน และการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน ตามแนวทาง PDCA ได้

#### ขั้นเริ่มต้น

1. ผู้วิจัยจัดกลุ่มครูออกเป็น 4 กลุ่ม กลุ่มละเท่าๆกัน (เป็นกลุ่มเดิมเหมือนกับกิจกรรมที่ 1)
2. ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ของกิจกรรม 4

#### ขั้นดำเนินการ

1. ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มครูทั้ง 4 กลุ่ม อ่านใบกิจกรรมสถานการณ์สมมติเกี่ยวกับนักเรียนที่มีปัญหาในห้องเรียน (**ใบกิจกรรม 5: ช่วยแดงโมด้วย**) และระดมสมอง เพื่อหาวิธีช่วยแก้ไขปัญหานั้นให้นักเรียน พร้อมทั้งเขียนสรุปวิธีช่วยแก้ไขปัญหานั้น ลงในใบงาน (**ใบงานที่ 2: วิธีช่วยแก้ไข** ปัญหาให้กับแดงโม) ซึ่งก่อนที่สมาชิกกลุ่มครูทั้ง 4 กลุ่ม จะระดมสมอง เพื่อหาวิธีช่วยแก้ไขปัญหานั้นให้นักเรียนนั้น ผู้วิจัยได้ให้สมาชิกกลุ่มครูทั้ง 4 กลุ่ม สร้างความเชื่อว่ากลุ่มของเขาจะต้องทำกิจกรรมนี้สำเร็จ

2. สมาชิกกลุ่มครูทั้ง 4 กลุ่ม ได้ระดมสมอง และเขียนสรุปวิธีช่วยแก้ไขปัญหานั้นให้นักเรียนลงในใบงาน โดยใช้เวลา 30 – 45 นาที

3. ผู้วิจัยให้ตัวแทนของสมาชิกกลุ่มครูทั้ง 4 กลุ่ม ได้ออกมานำเสนอแนวทาง วิธีช่วยแก้ไขปัญหานั้นให้กับแดงโม (**เป็นการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม จากความสำเร็จจากการกระทำ**)

4. ผู้วิจัยให้ข้อเสนอแนะในแก้ไขปัญหานั้นให้กับแดงโม พร้อมทั้งให้กำลังใจและชมเชยกลุ่มครูทั้ง 4 กลุ่ม ตอนที่แต่ละกลุ่มนำเสนอเสร็จ (**เป็นการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม จากการใช้คำพูดชักจูง**)

5. ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มครูทั้ง 4 กลุ่ม ชมวีดิทัศน์ 5 เกี่ยวกับวิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ (**วีดิทัศน์ 5: การสร้างมนุษยสัมพันธ์**) ชมวีดิทัศน์ 6 เกี่ยวกับการที่ชุมชนและผู้ปกครองเข้าไปมีส่วนร่วมกับการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน (**วีดิทัศน์ 6: สัมพันธ์ของ โรงเรียน ชุมชน และผู้ปกครอง**) และชมวีดิทัศน์ 7 เกี่ยวกับการรวมกลุ่มของคนในชุมชนที่ทำให้เกิดพลังในการ

สร้างสรรค์สิ่งต่างๆ (วितทัศน์ 7: ชุมชนเป็นสุข) (เป็นการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม จาก การได้เห็นประสบการณ์ของผู้อื่น/กลุ่มอื่น)

6. ผู้วิจัยให้สมาชิกครูช่วยกันสะท้อนความคิดเกี่ยวกับสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการชมวิตทัศน์ 5 6 และ 7

7. ผู้วิจัยอธิบายเนื้อหา เรื่อง มนุษย์สัมพันธ์ (ใบความรู้ 2: มนุษย์สัมพันธ์) ซึ่งในระหว่าง การอธิบายเนื้อหานี้ ผู้วิจัยจะสอบถามสมาชิกครู เพื่อให้สมาชิกครูร่วมอภิปรายด้วยกันเป็น ระยะเวลา

8. ผู้วิจัยให้สมาชิกครูทุกคน คิดวิธีการสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน ในเรื่อง การเฝ้าระวัง สอดส่อง ดูแลนักศึกษาในวิทยาลัย ไม่ให้ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด พร้อมทั้งเขียน วิธีการสร้างความร่วมมือนั้น ลงในใบงาน (ใบงานที่ 3: วิธีการสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองและ บุคคลในชุมชน) โดยใช้เวลา 30 – 45 นาที

9. ผู้วิจัยให้สมาชิกครู ดำเนินกิจกรรมฉบับที่กลองสมุดบันทึก PDCA โดย

9.1 **วางแผนปฏิบัติงาน** เรื่อง แนวทางการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการ ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน กับแนวทางการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชน(กระบวนการคิด) (เป็นการปฏิบัติงานตามแนวทาง P)

9.2 **ปฏิบัติงานตามแผน** ตามที่ตนวางแผนไว้ โดยลองเขียนแนวทางการ จัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน กับแนวทางการ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน ลงในกระดาษร่าง (ซ้อม การเขียน โดยเขียนให้ครบ PDCA ในเรื่องการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการ ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน กับแนวทางการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคล ในชุมชน) (เป็นการปฏิบัติงานตามแนวทาง D)

9.3 **ตรวจสอบ** แนวทางการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและ พัฒนาผู้เรียน กับแนวทางการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลใน ชุมชน ที่ตนเขียนเอาไว้ในกระดาษร่าง (เป็นการปฏิบัติงานตามแนวทาง C)

9.4 **ดำเนินการให้เหมาะสม** โดยนำแนวทางการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อ การส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน กับแนวทางการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชน ที่ตนเขียนเอาไว้ในกระดาษร่าง จดลงในสมุดบันทึก PDCA ของตัวเองให้ถูกต้องตามแนวทาง PDCA (เป็นการปฏิบัติงานตามแนวทาง A)

10. ผู้วิจัยเก็บใบงานทั้งหมด

### ขั้นสรุป

1. ผู้วิจัยให้สมาชิกครูช่วยกันสะท้อนความคิดเกี่ยวกับสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการเข้าร่วมกิจกรรม 4
2. ผู้วิจัยอธิบายถึงความสำคัญในการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน กับการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน ที่ส่งผลต่อวิทยาลัย

### สื่อ/อุปกรณ์ที่ใช้

- ใบกิจกรรม 5: ช่วยแต่งโมด้วย
- ใบงานที่ 2: วิธีช่วยแก้ไขปัญหาให้กับแต่งโม
- ใบงานที่ 3: วิธีการสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน
- ใบความรู้ 3: มนุษย์สัมพันธ์
- วีดิทัศน์ 5: การสร้างมนุษย์สัมพันธ์
- วีดิทัศน์ 6: สัมพันธ์ของ โรงเรียน ชุมชน และผู้ปกครอง
- วีดิทัศน์ 7: ชุมชนเป็นสุข
- สมุดบันทึก PDCA

### การประเมินผล

- ประเมินจากใบงานที่ 2 และ 3
- ประเมินจากสมุดบันทึก PDCA
- การสังเกตพฤติกรรม และการมีส่วนร่วมของสมาชิกครู

## กิจกรรม 5: สถานศึกษากับชุมชน

### แนวคิดสำคัญ

การร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติตนของครู อาชีวศึกษา เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการของทางโรงเรียน ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ หลักสูตร สื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรมทางการศึกษา แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมให้วิทยาลัยมีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งวัดปัจจัย เกื้อหนุนการพัฒนา คุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ

### หัวข้อเนื้อหา

1. การพัฒนาการร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของการร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา
2. เพื่อให้ครูสามารถออกแบบการร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา ตามแนวทาง PDCA ได้
3. เพื่อให้ครูเกิดการรับรู้ความสามารถรวมของกลุ่ม

ระยะเวลา 3 ชั่วโมง

### ขั้นตอนของกิจกรรม

กิจกรรมนี้ต้องการให้กลุ่มครูตระหนักถึงความสำคัญของการร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษาสามารถออกแบบการร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา ตามแนวทาง PDCA ได้

ขั้นเริ่มต้น

1. ผู้วิจัยจัดกลุ่มครูออกเป็น 4 กลุ่ม กลุ่มละเท่าๆกัน (เป็นกลุ่มเดิมเหมือนกับกิจกรรมที่ 1)
2. ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ของกิจกรรม 5

### ขั้นดำเนินการ

1. ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มครูทั้ง 4 กลุ่ม สร้างแผ่นประชาสัมพันธ์หลักสูตรต่างๆในวิทยาลัย และระดมสมอง เพื่อคิดรูปแบบของแผ่นประชาสัมพันธ์ พร้อมทั้งสร้างแผ่นประชาสัมพันธ์ของ

วิทยาลัย โดยใช้โปรแกรมจาก COMPUTER (ใบงานที่ 4: แผ่นประชาสัมพันธ์ที่สมบูรณ์) ซึ่งก่อนที่สมาชิกกลุ่มครูทั้ง 4 กลุ่ม จะระดมสมอง เพื่อคิดรูปแบบของแผ่นประชาสัมพันธ์ พร้อมทั้งสร้างแผ่นประชาสัมพันธ์ของวิทยาลัยนั้น ผู้วิจัยได้ให้สมาชิกกลุ่มครูทั้ง 4 กลุ่ม สร้างความเชื่อว่าการกลุ่มของเขาจะต้องทำกิจกรรมนี้สำเร็จ

2. สมาชิกกลุ่มครูทั้ง 4 กลุ่ม ได้ระดมสมอง และคิดรูปแบบของแผ่นประชาสัมพันธ์ พร้อมทั้งสร้างแผ่นประชาสัมพันธ์ของวิทยาลัย โดยใช้เวลา 60 – 90 นาที

3. ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มครูทั้ง 4 กลุ่ม นำแผ่นประชาสัมพันธ์ของกลุ่มตนที่สร้างเสร็จแล้ว ไปเผยแพร่ลงในสื่อสังคมออนไลน์ เพื่อเป็นการเชิญชวนให้ผู้สนใจมาร่วมงานวิชาการของวิทยาลัย (เป็นการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม จากความสำเร็จจากการกระทำ)

4. ผู้วิจัยตรวจสอบแผ่นประชาสัมพันธ์บนสื่อสังคมออนไลน์ และให้ข้อเสนอแนะ พร้อมทั้งให้กำลังใจและชมเชยกลุ่มครูทั้ง 4 กลุ่ม (เป็นการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม จากการใช้คำพูดชักจูง)

5. ผู้วิจัยให้สมาชิกครู ดำเนินกิจกรรมจุดบันทึกลงสมุดบันทึก PDCA โดย

5.1 วางแผนปฏิบัติงาน เรื่อง แนวทางการร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา (กระบวนการคิด) (เป็นการปฏิบัติงานตามแนวทาง P)

5.2 ปฏิบัติงานตามแผน ตามที่ตนวางแผนไว้ โดยลงเขียนแนวทางการร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา ลงในกระดาษร่าง (ข้อเขียน โดยเขียนให้ครบ PDCA ในเรื่องการร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา) (เป็นการปฏิบัติงานตามแนวทาง D)

5.3 ตรวจสอบ แนวทางการร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา ที่ตนเขียนเอาไว้ในกระดาษร่าง (เป็นการปฏิบัติงานตามแนวทาง C)

5.4 ดำเนินการให้เหมาะสม โดยนำแนวทางการร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา ที่ตนเขียนเอาไว้ในกระดาษร่าง จดลงในสมุดบันทึก PDCA ของตัวเองให้ถูกต้องตามแนวทาง PDCA (เป็นการปฏิบัติงานตามแนวทาง A)

6. ผู้วิจัยเก็บใบงานทั้งหมด

### ขั้นสรุป

1. ผู้วิจัยให้สมาชิกครูช่วยกันสะท้อนความคิดเกี่ยวกับสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการเข้าร่วมกิจกรรม 5

2. ผู้วิจัยอธิบายถึงความสำคัญในการร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อ  
วิทยาลัย

### สื่อ/อุปกรณ์ที่ใช้

ใบงานที่ 4: แผ่นประชาสัมพันธ์ที่สมบูรณ์

สมุดบันทึก PDCA

### การประเมินผล

- ประเมินจากใบงานที่ 4
- ประเมินจากแผ่นพับประชาสัมพันธ์บนสื่อสังคมออนไลน์
- ประเมินจากสมุดบันทึก PDCA
- การสังเกตพฤติกรรม และการมีส่วนร่วมของสมาชิกครู



## กิจกรรม 6: ถอดบทเรียนจากกิจกรรมทั้งหมด

### แนวคิดสำคัญ

การพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติตนของครู อาชีวศึกษา เกี่ยวกับการเข้าร่วมอบรม เข้าร่วมโครงการต่างๆ ที่สามารถช่วยพัฒนาตนเอง และพัฒนาการเป็นครูที่ดี เป็นการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมให้ตนเองมีศักยภาพ พร้อมทั้งจะเป็นผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับนักเรียนและวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังช่วยให้ตนเองและวิทยาลัยบรรลุถึงวัตถุประสงค์ได้ร่วมกัน

การถอดบทเรียนจากกิจกรรมทั้งหมด เป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้ครูได้ตระหนักถึงการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของตน ว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญ เกิดผลกระทบต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนักเรียน วิทยาลัย และชุมชน ซึ่งครูทุกคนต้องปฏิบัติ เพื่อพัฒนาผู้เรียน และสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และมีมาตรฐาน

### หัวข้อเนื้อหา

1. การพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ
2. การถอดบทเรียนจากกิจกรรมทั้งหมด
3. การสรุปภาพรวมของการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ
2. เพื่อให้ครูสามารถออกแบบการพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ ตามแนวทาง PDCA ได้
3. เพื่อให้ครูสามารถถอดบทเรียนจากกิจกรรมทั้งหมด ออกมาเป็นแผนที่ความคิดได้
4. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโปรแกรมสามารถสะท้อนความคิดหรือสรุปประโยชน์ของการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาได้
5. เพื่อให้ครูเกิดการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม

ระยะเวลา 3 ชั่วโมง



## ขั้นตอนของกิจกรรม

กิจกรรมนี้ต้องการให้กลุ่มครูตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพสามารถออกแบบการพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ ตามแนวทาง PDCA สามารถถอดบทเรียนจากกิจกรรมทั้งหมดออกมาเป็นแผนที่ความคิด และสะท้อนความคิดหรือสรุปประโยชน์ของการพัฒนาผลการปฏิบัติงานได้

### ขั้นเริ่มต้น

1. ผู้วิจัยจัดกลุ่มครูออกเป็น 4 กลุ่ม กลุ่มละเท่าๆกัน (เป็นกลุ่มเดิมเหมือนกับกิจกรรมที่ 1)
2. ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ของกิจกรรม 6

### ขั้นดำเนินการ

1. ผู้วิจัยให้สมาชิกกลุ่มครูทั้ง 4 กลุ่ม ระดมสมอง เพื่อถอดบทเรียนจากกิจกรรมที่ผ่านมาทั้งหมดในรูปแบบของ 1) การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาการจ้ดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน 3) การพัฒนาการร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา 4) การพัฒนาการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน และ 5) การพัฒนาการปฏิบัติงานตามภาระอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย โดยบทเรียนจากกิจกรรมที่ได้นั้น จะเป็นวิธีพัฒนาที่ครูต้องสามารถปฏิบัติได้จริง จากนั้นสมาชิกกลุ่มครูทั้ง 4 กลุ่ม นำวิธีพัฒนาที่ได้จากการถอดบทเรียนมาสร้างเป็นแผนที่ความคิด (ใบงานที่ 5: แผนที่ความคิด Mind Mapping) ซึ่งก่อนที่สมาชิกกลุ่มครูทั้ง 4 กลุ่ม จะระดมสมอง เพื่อถอดบทเรียนจากกิจกรรมในรูปแบบของการพัฒนาที่ครูสามารถปฏิบัติได้จริงมาสร้างเป็นแผนที่ความคิดนั้น ผู้วิจัยได้ให้สมาชิกกลุ่มครูทั้ง 4 กลุ่ม สร้างความเชื่อว่ากลุ่มของเขาจะต้องทำกิจกรรมนี้สำเร็จ

2. สมาชิกกลุ่มครูทั้ง 4 กลุ่ม ได้ระดมสมอง พร้อมทั้งสร้างแผนที่ความคิด โดยใช้เวลา 60 – 90 นาที

3. ผู้วิจัยให้ตัวแทนของสมาชิกกลุ่มครูทั้ง 4 กลุ่ม ได้ออกมานำเสนอแผนที่ความคิดของกลุ่มตน (เป็นการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม จากความสำเร็จจากการกระทำ)

4. ผู้วิจัยให้ข้อเสนอแนะ พร้อมทั้งให้กำลังใจและชมเชยกลุ่มครูทั้ง 4 กลุ่ม ตอนที่แต่ละกลุ่มนำเสนอเสร็จ (เป็นการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม จากการใช้คำพูดชักจูง)

\* หมายเหตุ การถอดบทเรียนจากกิจกรรมที่ผ่านมาทั้งหมด (การปฏิบัติงาน 5 ด้าน เหลืออีก 1 ด้าน คือ การพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ) เพื่อสร้างวิธีพัฒนาผลการปฏิบัติงานที่ครูต้องสามารถปฏิบัติได้จริง แล้วนำมาสร้างเป็นแผนที่ความคิดนั้น เป็นการที่ครูทุกคนต้องผ่านการร่วมกิจกรรมต่างๆทั้ง 5 กิจกรรม ก่อนที่จะมาถอดบทเรียนได้ ซึ่งการที่ครูผ่านการปฏิบัติในทั้ง 5

กิจกรรมที่ผ่านมา รวมถึงการร่วมทำกิจกรรมที่ 6 การถอดบทเรียนจากกิจกรรมทั้งหมด ก็เปรียบเสมือนการที่ครูทุกคนได้ผ่านการฝึกพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพของตนแล้ว

5. ผู้วิจัยให้สมาชิกครู ดำเนินกิจกรรมฉบับที่ตกลงสมุดบันทึก PDCA โดย

5.1 **วางแผนปฏิบัติงาน** เรื่อง แนวทางการพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ (กระบวนการคิด) (เป็นการปฏิบัติงานตามแนวทาง P)

5.2 **ปฏิบัติงานตามแผน** ตามที่ตนวางแผนไว้ โดยลงเขียนแนวทางการพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ ลงในกระดาษร่าง (ข้อมการเขียน โดยเขียนให้ครบ PDCA ในเรื่องการพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ) (เป็นการปฏิบัติงานตามแนวทาง D)

5.3 **ตรวจสอบ** แนวทางการพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ ที่ตนเขียนเอาไว้ในกระดาษร่าง (เป็นการปฏิบัติงานตามแนวทาง C)

5.4 **ดำเนินการให้เหมาะสม** โดยนำแนวทางการพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ ที่ตนเขียนเอาไว้ในกระดาษร่าง จดลงในสมุดบันทึก PDCA ของตัวเองให้ถูกต้องตามแนวทาง PDCA (เป็นการปฏิบัติงานตามแนวทาง A)

6. ผู้วิจัยเก็บใบงานทั้งหมด

### ขั้นสรุป

1. ผู้วิจัยให้สมาชิกครูช่วยกันสะท้อนความคิดเกี่ยวกับสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการเข้าร่วมกิจกรรม 6

2. ผู้วิจัยอธิบายสรุปความสำคัญของการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ ที่ส่งผลต่อวิทยาลัย

5. ผู้วิจัยสรุปภาพรวมและความสำคัญของการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาทั้ง 6 ด้าน และตอบคำถามข้อสงสัยของผู้เข้าร่วมโปรแกรม

### สื่อ/อุปกรณ์ที่ใช้

ใบงานที่ 5: แผนที่ความคิด Mind Mapping

สมุดบันทึก PDCA

### การประเมินผล

- ประเมินจากใบงานที่ 5
- ประเมินจากสมุดบันทึก PDCA
- การสังเกตพฤติกรรม และการมีส่วนร่วมของสมาชิกครู

## กิจกรรม 7: กิจกรรมหลังจากปฏิบัติงานจริงแล้ว 2 เดือน

### แนวคิดสำคัญ

ผู้วิจัยดำเนินการหลังจากสิ้นสุดการดำเนินกิจกรรมตามโปรแกรมพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา 2 เดือน โดยให้กลุ่มทดลองตอบแบบวัดผลการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษา (การปฏิบัติงานของตนเอง) และแบบวัดการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อนครู เพื่อนำมาเป็นข้อมูลหลังการทดลอง การวัดครั้งนี้เป็นการวัดหลังเสร็จกิจกรรม 2 เดือน โดยที่กลุ่มทดลองจะนำการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ที่ตนเองจัดบันทึกในสมุดบันทึก PDCA ของตน นำไปปฏิบัติงานจริง ในสถานการณ์การทำงานของตนจริงๆ ในช่วงระยะเวลา 2 เดือน ซึ่งในช่วงระยะเวลา 2 เดือนนี้ ในขั้น C-Check (การตรวจสอบ) นั้น กลุ่มทดลองจะตรวจสอบได้แล้วว่า การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ของตนที่บันทึกลงในสมุดบันทึกนั้น จะมีผลลัพธ์ออกมาเป็นเช่นไร

### หัวข้อเนื้อหา

1. การตรวจสอบ ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ครูสามารถตรวจสอบ ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ของตนตามแนวทาง PDCA ได้

ระยะเวลา 1 ชั่วโมง 30 นาที

### ขั้นตอนของกิจกรรม

#### ขั้นเริ่มต้น

1. ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ของกิจกรรม 7

#### ขั้นดำเนินการ

1. ผู้วิจัยให้สมาชิกครูกลุ่มทดลอง บันทึกผลลัพธ์ของตนที่ได้จากการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ที่ผ่านมาเป็นระยะเวลา 2 เดือน ลงในแบบบันทึกผลลัพธ์ (แบบบันทึกผลลัพธ์: การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA)

## ขั้นสรุป

1. ผู้วิจัยให้สมาชิกครู ดำเนินกิจกรรมบันทึกผลลัพธ์ของตนที่ได้จากการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ซึ่งหัวข้อเรื่องที่บ้านที่ประกอบด้วย

- การจัดการเรียนรู้
- การจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน
- การร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา
- การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน
- การพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ
- การปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

โดยการบันทึกผลลัพธ์ของตนที่ได้จากการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA นั้น ผลลัพธ์ที่ได้มีด้วยกันอยู่ 3 แบบ ประกอบด้วย

### 1.1) ผลลัพธ์ต่ำกว่าเป้าหมาย

ถ้าสมาชิกในกลุ่มทดลองได้ผลลัพธ์ต่ำกว่าเป้าหมาย สมาชิกนั้นต้องมีการทบทวนการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ของตน แล้วดูว่าสิ่งที่ยังคงเป็นปัญหาอยู่นั้น มีสิ่งใดที่แก้ไขได้ ก็ให้แก้ไขตามวงจร PDCA ที่ต้องแก้ไข โดยเขียนสิ่งที่ต้องแก้ไขในแบบบันทึกผลลัพธ์ เช่น ผิดพลาดขั้นวางแผน (P) ก็เขียนการแก้ไขตั้งแต่ขั้นวางแผน แล้วเขียนการแก้ไขต่อในลำดับของ DCA ที่เหลือ หรือ ผิดพลาดขั้นปฏิบัติ (D) ก็เขียนการแก้ไขตั้งแต่ขั้นปฏิบัติ (D) นั้น โดยไม่ต้องกลับไปเขียนแก้ไขในขั้นวางแผน (P) อีก แล้วเขียนการแก้ไขต่อในลำดับของ CA ที่เหลือ

### 1.2) ผลลัพธ์ได้ตรงตามเป้าหมาย

ถ้าสมาชิกในกลุ่มทดลองได้ผลลัพธ์ตรงตามเป้าหมาย สมาชิกนั้นต้องทบทวนดูว่าได้มีการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ดีแล้วหรือไม่ ถ้าดีแล้วแสดงว่าการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA นี้ถูกต้องและควรกำหนดเป็นวิธีการปฏิบัติงานมาตรฐาน เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการปฏิบัติงานอื่นๆที่เหมือนกันต่อไป

### 1.3) ผลลัพธ์ดีกว่าเป้าหมาย

ถ้าสมาชิกในกลุ่มทดลองได้ผลลัพธ์ดีกว่าเป้าหมาย สมาชิกนั้นต้องมีการทบทวนถึงการกำหนดเป้าหมายว่าต่ำไปหรือไม่ ต้องปรับเป้าหมายให้สูงกว่าเดิมหรือไม่ ผลลัพธ์เหนือกว่าเป้าหมายจากปัจจัยภายนอกอื่นๆหรือไม่ด้วย

2. ผู้วิจัยแบบบันทึกผลลัพธ์ การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA

### สื่อ/อุปกรณ์ที่ใช้

แบบบันทึกผลลัพธ์ การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA

### การประเมินผล

- ประเมินจากแบบบันทึกผลลัพธ์ การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA



### ใบงาน 1: วิธีแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่ดีของครูแนนโน๊ะ

คำชี้แจง ให้สมาชิกกลุ่มอ่าน ใบกิจกรรม 2: นิทาน เรื่อง ครูแนนโน๊ะ แล้วร่วมกันระบุวิธีแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่ดีของครูแนนโน๊ะ

พฤติกรรมที่ไม่ดี	วิธีแก้ไข
1. .... ..... ..... .....	1. .... ..... ..... .....
2. .... ..... ..... .....	2. .... ..... ..... .....
3. .... ..... ..... .....	3. .... ..... ..... .....
4. .... ..... ..... .....	4. .... ..... ..... .....
5. .... ..... ..... .....	5. .... ..... ..... .....

## ใบงาน 2: วิธีช่วยแก้ปัญหาให้กับแดงโม

**คำชี้แจง** ให้สมาชิกกลุ่มอ่าน ใบกิจกรรม 3: ช่วยแดงโมด้วย แล้วร่วมกันระบุวิธีช่วยแก้ปัญหาให้กับแดงโม

สาเหตุของปัญหา	วิธีช่วยแก้ปัญหา
1. .... ..... ..... .....	1. .... ..... ..... .....
2. .... ..... ..... .....	2. .... ..... ..... .....
3. .... ..... ..... .....	3. .... ..... ..... .....
4. .... ..... ..... .....	4. .... ..... ..... .....
5. .... ..... ..... .....	5. .... ..... ..... .....





#### ใบงานที่ 4: แผ่นประชาสัมพันธ์ที่สมบูรณ์

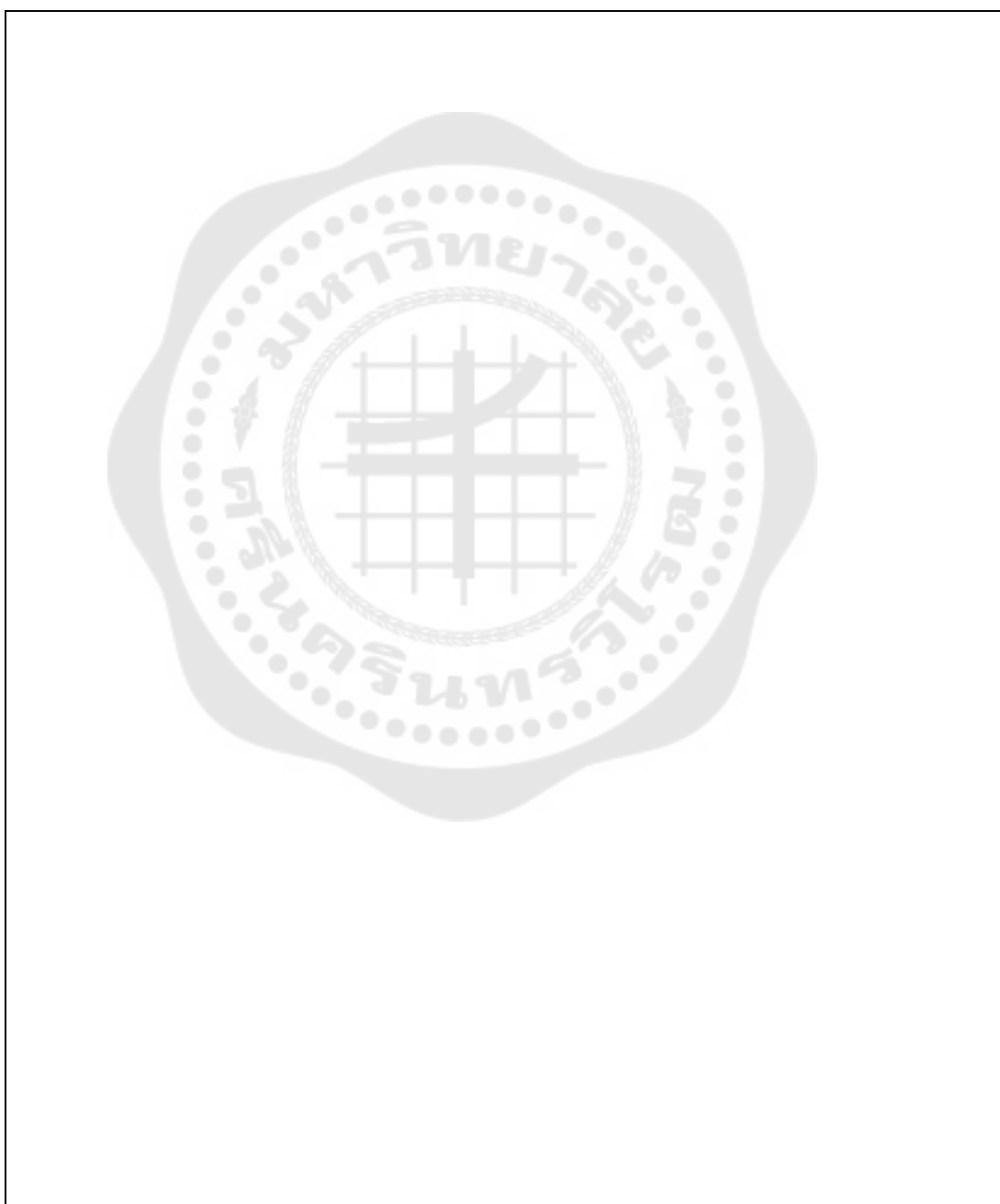
คำชี้แจง ให้สมาชิกกลุ่มร่วมกันคิดรูปแบบ และเขียนแบบโครงร่างของแผ่นประชาสัมพันธ์



## ใบงานที่ 5: แผนที่ความคิด Mind Mapping

**คำชี้แจง** ให้สมาชิกกลุ่มร่วมกันระดมสมอง เพื่อถอดบทเรียนจากกิจกรรมที่ผ่านมาทั้งหมด และนำวิธีพัฒนาผลการปฏิบัติงานที่ได้จากการถอดบทเรียนมาสร้างเป็นแผนที่ความคิด

### 1. ด้านการพัฒนาการจัดการเรียน



2. ด้านการพัฒนาการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน



### 3. ด้านการพัฒนาการร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา



#### 4. ด้านการพัฒนาการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน



## 5. ด้านการพัฒนาการพัฒนาดตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ



6. ด้านการพัฒนาการปฏิบัติงานตามภาระอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย



### ใบกิจกรรม 1: สร้างโดมิโน

#### วัตถุประสงค์ของกิจกรรม :

1. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มเกิดการสร้างความรู้สึกความเป็นทีม และพัฒนาการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มจากด้านความสำเร็จจากการกระทำ และด้านการใช้คำพูดชักจูง

ระยะเวลาของกิจกรรม : 30-40 นาที

#### อุปกรณ์ที่ใช้ในกิจกรรม :

โดมิโน 12 กล่อง (กล่องละ 55 ชิ้น)

#### วิธีดำเนินการ :

1. ให้สมาชิกกลุ่มครูแบ่งกลุ่มออกเป็น 4 กลุ่ม จากนั้นแจกกล่องโดมิโนให้กลุ่มละ 3 กล่อง
2. สมาชิกกลุ่มครูวางแผนสร้างสรรครูปแบบการวางตัวโดมิโนให้สวยงาม
3. ระหว่างการทำกิจกรรม สมาชิกกลุ่มสามารถปรึกษาหรือสื่อสารกันได้
4. สมาชิกกลุ่มครูดำเนินการวางตัวโดมิโนไว้ตามรูปแบบที่วางแผนไว้
5. สมาชิกกลุ่มครูแต่ละกลุ่ม ผลักตัวโดมิโนตัวแรกของกลุ่มตนเอง เพื่อให้ตัวโดมิโนล้มเรียงกันไปเป็นลำดับ
6. ตัวโดมิโนของแต่ละกลุ่มต้องล้มให้หมดถึงจะสำเร็จขั้นตอนของกิจกรรม

#### ความสำเร็จของกิจกรรม :

ตัวโดมิโนของแต่ละกลุ่มต้องล้มให้หมด



## ใบกิจกรรม 2: ครูที่เป็นแบบอย่างในวิทยาลัย

### วัตถุประสงค์ของกิจกรรม :

1. เพื่อให้สมาชิกกลุ่มเกิดการพัฒนาการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มจากด้านการได้เห็นประสบการณ์ของผู้อื่น/กลุ่มอื่น

ระยะเวลาของกิจกรรม : 20-30 นาที

### อุปกรณ์ที่ใช้ในกิจกรรม :

ไม่มี

### วิธีดำเนินการ :

1. ให้สมาชิกกลุ่มครูแบ่งกลุ่มออกเป็น 4 กลุ่ม จากนั้นให้สมาชิกกลุ่มช่วยกันพิจารณาว่าในวิทยาลัยของตน มีกลุ่มครู กลุ่มไหนบ้างที่ทำงานร่วมกัน ซึ่งอาจจะเป็นการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน หรือการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายก็ได้ ซึ่งจะเป็นกลุ่มที่รวมตัวกันแบบชั่วคราวหรือถาวรก็ได้ และสามารถเป็นแบบอย่างให้กลับครูในกลุ่มสมาชิกได้

2. สมาชิกในกลุ่มครูร่วมกันอภิปราย ถึงกลุ่มครูที่เป็นแบบอย่างว่าเป็นแบบอย่างในด้านไหน และจะสามารถเอามาเป็นแบบอย่างในการพัฒนาตัวครูได้อย่างไร และพิจารณาเลือกกลุ่มครูที่เป็นแบบอย่างใน

3. ตัวแทนสมาชิกกลุ่มครู ออกมานำเสนอถึง กลุ่มครูที่เป็นแบบอย่างในวิทยาลัย ที่กลุ่มตนเลือก

### ความสำเร็จของกิจกรรม :

ตัวแทนสมาชิกกลุ่ม ออกมานำเสนอเรื่องราวของ กลุ่มครูที่เป็นแบบอย่างในวิทยาลัย ที่กลุ่มตนเลือก

### ใบกิจกรรม 3: นิทาน เรื่อง ครูแนนโน๊ะ

**คำชี้แจง** ให้สมาชิกกลุ่มอ่าน ใบกิจกรรม 2: นิทาน เรื่อง ครูแนนโน๊ะ แล้วร่วมกันระบุนิเวศน์แก้ไขพฤติกรรมที่ไม่ดีของครูแนนโน๊ะ ลงในใบงาน 1: วิธีแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่ดีของครูแนนโน๊ะ

#### นิทาน เรื่อง ครูแนนโน๊ะ

ครูแนนโน๊ะอายุ 29 ปี เป็นครูผู้หญิงที่มีนิสัยชอบการแต่งตัวและแต่งหน้า เพื่อให้ตัวเองดูสวย ดูดี มีบุคลิกที่ดีตลอดเวลา ในปีการศึกษานี้ ครูแนนโน๊ะได้รับหน้าที่ในการยืนเวรหน้าประตูโรงเรียนในช่วงเวลาเช้าตั้งแต่ 6.00 - 8.00 น. ของทุกๆวันจันทร์

เวลาผ่านไปตั้งแต่เปิดเทอมจนถึงกระทั่งตอนนี้ ก็ผ่านมาได้เป็นเวลา 7 สัปดาห์แล้ว แต่ครูแนนโน๊ะก็ไม่เคยที่จะมาทันเวลา 6.00 น. ในการยืนเวรหน้าประตูโรงเรียนทุกจันทร์เลยสักครั้ง จนทำให้ครูทองเอกที่ต้องยืนเวรคู่กันเกิดความไม่พอใจ

อยู่มาวันหนึ่งครูตุ๊กกี้ ซึ่งเป็นเพื่อนครูที่สนิทของครูแนนโน๊ะ แล้วยกถามถึงสาเหตุที่ทำให้ครูแนนโน๊ะนั้นมาไม่ทันเวลาในการยืนเวรหน้าประตูโรงเรียนช่วงเช้าในทุกวันจันทร์ ครูแนนโน๊ะจึงเล่าถึงสาเหตุนั้นให้ครูตุ๊กกี้ฟังว่า “แหม! กว่าจะแต่งหน้าเสร็จก็ใช้เวลาไปตั้ง 1 ชั่วโมงแล้ว จึงทำให้ออกมาจากบ้านเวลา 6.00 น. กว่าจะขี่มอเตอร์ไซด์มาถึงโรงเรียนก็ใช้เวลา 20 กว่านาที ฉันททำได้แค่นั้นแหละ จะอะไรกันนักหนาไม่รู้ สบายแค่ 20 นาทีเอง”

เมื่อได้ฟังดังนั้นครูตุ๊กกี้ก็เข้าใจ แล้วจึงถามต่อไปว่า “แล้วเธอตื่นนอนตอนไหน อาบน้ำกี่นาที” ครูแนนโน๊ะ ตอบว่า “ก็ถ้าวันจันทร์ ก็ตื่นเวลาประมาณตี 4.45 น. อาบน้ำก็ใช้เวลา 15 นาที ที่เหลือก็แต่งหน้านี่แหละถือว่าเป็นงานที่ต้องใช้ศิลปะและเวลาเยอะหน่อย ชั่วโมงหนึ่ง”

## ใบกิจกรรม 4: เรื่อง ชั้นดี

**คำชี้แจง** ให้สมาชิกกลุ่มอ่านเนื้อหา เรื่อง ชั้นดี ในใบกิจกรรม 3 จากนั้นระดมสมอง เพื่อหาวิธีการสอนในเรื่องชั้นดี และนำวิธีการสอนนั้นไปแสดงบทบาทสมมติในการสอนนักเรียน หน้าชั้นเรียน โดยให้สมาชิกกลุ่มครูที่เหลือนั่งเรียนและสวมบทบาทเป็นผู้เรียน

### ชั้นดี

พระธรรมโกศาจารย์ (ท่านพุทธทาสภิกขุ) (2520 : 381 - 382) ได้อธิบายว่า “ชั้นดี คือ ความอดทน หรืออดกลั้นต่อความจำเป็นสำหรับชีวิต 4 อย่างด้วยกัน” คือ

1. อดกลั้นต่อความเป็นไปตามธรรมชาติ เช่น ความร้อน ความหนาว ยุง ลม แดด เป็นสิ่งที่ยากจะหลีกเลี่ยงได้แต่ต้องอดกลั้นด้วยการทำจิตใจไม่ให้เป็นทุกข์ขึ้นมา

2. อดกลั้นต่อความเจ็บไข้ได้ป่วย ถ้าไม่รู้จักอดกลั้นหรือเฉยได้ก็เท่ากับกินของแสลงทำให้สูญเสีย กำลังใจหรือต้องอดกลั้นทำให้เกิดความรู้สึกเป็นทุกข์ทรมานเพิ่มขึ้นอีก อย่างนี้ไม่มีประโยชน์อะไรจึงต้องอดกลั้น ต่อความเจ็บไข้ได้ป่วย

3. อดกลั้นต่อการอยู่ร่วมกัน ซึ่งมีทั้งคนพาลหรือคนบ้า การกระทำของคนเหล่านี้ทำให้ต้องใช้ความอดทนอดกลั้น ฉะนั้นคนมีกิเลสก็ยอมล่วงเกินผู้อื่นด้วยการด่าบ้างหรือดูหมิ่นดูแคลนบ้างก็เป็นเรื่องที่จะต้องอดกลั้น

4. อดกลั้นอย่างสูง คือ อดกลั้นต่อการบีบคั้นแห่งกิเลสของตน ทุกคนมีกิเลสเป็นพลังผลักดัน คอยชักใยอยู่เบื้องหลังให้ต้องทำตามนับตั้งแต่อยากสูบบุหรี่ หรืออยากไปดูหนัง ดูละคร อยากกินเหล้า เมายา อยากไปแสวงหากามารมณ์ด้วยอำนาจของกิเลสนั้นๆ ก็ล้วนแต่เป็นเรื่องที่จะต้องอดกลั้น

พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ). 2520. อริยศีลธรรม (ชุดธรรมโฆษณ์). สุราษฎร์ธานี: ธรรมทานมูลนิธิจัดพิมพ์.

## ใบกิจกรรม 5: ช่วยแต่งโมด้วย

**คำชี้แจง** ให้สมาชิกกลุ่มอ่าน ใบกิจกรรม 4: ช่วยแต่งโมด้วย แล้วร่วมกันระบุนวิธีช่วยแก้ปัญหาให้กับแต่งโม ลงในใบงาน 2: วิธีช่วยแก้ปัญหาให้กับแต่งโม

### ช่วยแต่งโมด้วย

แต่งโมเป็นเด็กผู้หญิง เรียนอยู่ ปวช. ชั้นปีที่ 2 เขาเป็นคนที่รูปร่างอวบอ้วน และมีนิสัยร่าเริง แต่งโมเป็นที่รักของคุณครูและกลุ่มเพื่อนของเขา

ในช่วง 2-3 สัปดาห์ที่ผ่านมา ก็มีเหตุการณ์ที่ทำให้แต่งโมเปลี่ยนไป จากเด็กผู้หญิงสดใส ร่าเริง กลายเป็นคนเงิบขรึม ไม่พูดไม่จา ใบหน้ามึนตลอดเวลา

อยู่มาวันหนึ่งแต่งโมได้ตัดสินใจเข้าไปปรึกษาครูประจำชั้นของเขา ซึ่งครูประจำชั้นของเขาก็แปลกใจไม่น้อย แต่งโมเล่าให้ครูประจำชั้นฟังว่า เขาถูกเพื่อนผู้ชายในห้องกลุ่มหนึ่งล้อเลียน เรียกเขาว่า "ชบาแก้ว" และมีชื่อเรียกคำอื่นๆตามมามาก เช่น "อีซ่าง" "อีขาเปียด" แต่งโมบอกว่าแรกๆก็ไม่เครียดกับคำล้อเลียนพวกนี้อะไรหรอก ก็รู้ว่าเพื่อนๆเขาพูดหยอกล้อ แต่!! ที่ทำให้เกิดความอึดอัดจนทนไม่ไหว มันเกิดจากการที่เพื่อนผู้ชายคนหนึ่งเริ่มสนุกปากกับคำหยอกล้อเหล่านั้นจนเกินขอบเขต เช่น ในโรงอาหารที่มีจำนวนคนเยอะๆ ก็พยายามพูดล้อเลียน เสียดสี ลักษณะทางกายภาพของแต่งโมต่างๆ จนคนอื่นที่ไม่รู้จักแต่งโมก็เริ่มหัวเราะตามไปด้วย แต่งโมเศร้าและเสียใจมากที่สุดองโดนเพื่อนๆล้อเลียนเขาแบบนี้

แต่งโมได้ขอร้องให้ครูประจำชั้นช่วยเขาที่ เพราะเขาอายุและไม่อยากจะมาเรียนที่วิทยาลัยอีกแล้ว

**หากคุณเป็นครูประจำชั้นของแต่งโม คุณจะทำอย่างไร**

## ใบความรู้ 1: การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA

### การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA

การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA เป็นการดำเนินการตามวงจร เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพ ซึ่งมีขั้นตอน 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย

1) วางแผนปฏิบัติงาน (Plan) หมายถึง การคาดการณ์โดยใช้ข้อมูลที่มีอยู่แล้วหรืออาจรวบรวมขึ้นใหม่ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผน ก่อนลงมือปฏิบัติงาน

2) ปฏิบัติงานตามแผน (Do) หมายถึง ลงมือปฏิบัติงานจริง ตามแผนคาดการณ์ในการที่วางแผนไว้

3) ตรวจสอบ (Check) หมายถึง ตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน และขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่ โดยเทียบกับสิ่งที่ได้วางแผนไว้

4) ดำเนินการให้เหมาะสม (Act) หมายถึง การดำเนินการหลังจากที่ได้ตรวจสอบเรียบร้อยแล้ว ดังนี้

1) ผลลัพธ์ต่ำกว่าเป้าหมาย

ถ้าได้ผลลัพธ์ต่ำกว่าเป้าหมาย ต้องมีการทบทวนการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ของตน

แล้วดูว่าสิ่งที่ยังคงเป็นปัญหาอยู่นั้น มีสิ่งใดที่แก้ไขได้ ก็ให้แก้ไขตามวงจร PDCA ที่ต้องแก้ไข

2) ผลลัพธ์ได้ตรงตามเป้าหมาย

ถ้าได้ผลลัพธ์ตรงตามเป้าหมาย ต้องทบทวนดูว่าได้มีการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ดีแล้ว

หรือไม่ ถ้าดีแล้วแสดงว่าการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA นี้ถูกต้องและควรกำหนดเป็นวิธีการ

ปฏิบัติงานมาตรฐาน เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการปฏิบัติงานอื่นๆที่เหมือนกันต่อไป

3) ผลลัพธ์ดีกว่าเป้าหมาย

ถ้าได้ผลลัพธ์ดีกว่าเป้าหมาย ต้องมีการทบทวนถึงการกำหนดเป้าหมายว่าต่ำไปหรือไม่ ต้องปรับ

เป้าหมายให้สูงกว่าเดิมหรือไม่ ผลลัพธ์เหนือกว่าเป้าหมายจากปัจจัยภายนอกอื่นๆหรือไม่ด้วย

## ใบความรู้ 2: การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม

### การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม

การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม เป็นความเชื่อร่วมกันเกี่ยวกับความสามารถของกลุ่มว่าสามารถร่วมกันดำเนินการกระทำของระบบทั้งระบบ เพื่อให้เกิดความสำเร็จในสิ่งนั้นได้ การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มไม่ใช่การนำการรับรู้ความสามารถของสมาชิกแต่ละคนมารวมกัน แต่เป็นคุณสมบัติที่เกิดขึ้นมาใหม่จากการรวมตัวกันเป็นระบบแล้วเกิดความเชื่อร่วมกันเกี่ยวกับความสามารถของกลุ่ม

แหล่งที่มาหรือปัจจัยที่มีอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม มาจากแนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนของแบนดูรา การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเป็นการพิจารณาในระดับกลุ่ม ซึ่ง Goddard et al. ได้นำโมเดลการรับรู้ความสามารถของครูของ Tschannen-Moran et al. มาใช้อธิบายการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม โดยเขาแสดงให้เห็นว่าแหล่งที่มาหรือปัจจัยที่มีอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม มีโครงสร้างพื้นฐานอยู่บนการรับรู้ความสามารถของตน และสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม มี 4 ปัจจัย คือ

#### 1. ความสำเร็จจากการกระทำ

เป็นสิ่งที่มียุทธิพลมากที่สุดที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม เนื่องจากเป็นประสบการณ์ที่เกิดขึ้นโดยตรงกับกลุ่มของตนเอง ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จของกลุ่มเป็นสิ่งสำคัญสำหรับกลุ่ม เปรียบได้กับกลุ่มบุคคลที่มีประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ ความสำเร็จเหล่านั้นจะเพิ่มความเชื่อมั่นในการรับรู้ถึงความสามารถของกลุ่ม และลดความล้มเหลวในการทำงานของกลุ่ม ถ้าความสำเร็จนั้นสามารถเกิดขึ้นได้บ่อยและง่าย การไม่ประสบความสำเร็จก็อาจดูเหมือนเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความท้อแท้ได้ การยืดหยุ่นของการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มจะบ่งบอกถึงประสบการณ์ที่ผ่านมา ซึ่งกลุ่มจะเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ที่สมาชิกในกลุ่มได้ทำในสิ่งที่ต้องการจะสำเร็จ

#### 2. การได้เห็นประสบการณ์ของผู้อื่น/กลุ่มอื่น

การได้สังเกตตัวแบบ กลุ่มตัวแบบ หรือประสบการณ์ของผู้อื่น/กลุ่มอื่น เมื่อบุคคลได้เห็นตัวอย่างพฤติกรรมของกลุ่มอื่นที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มของตนเอง กระทำพฤติกรรมต่างๆ

## ใบความรู้ 2: การรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม (ต่อ)

แล้วได้ประสบความสำเร็จ ก็จะทำให้กลุ่มของตนเกิดการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเพิ่มขึ้น ซึ่งจะมองว่าผู้อื่น/กลุ่มอื่นที่มีความสามารถเท่ากันหรือใกล้เคียงกันกับกลุ่มตนเองทำได้ กลุ่มของตนก็จะสามารถทำได้เช่นกัน ในขณะที่เดียวกันถ้าได้เห็นผู้อื่น/กลุ่มอื่นที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตนเองประสบความสำเร็จล้มเหลว ก็อาจจะส่งผลให้ขาดความมั่นใจในกลุ่มของตนได้ การใช้ตัวแบบ กลุ่มตัวแบบ หรือประสบการณ์ของผู้อื่น/กลุ่มอื่นจะทำให้เกิดแนวทางในการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเป็นรายบุคคล ซึ่งมากพอที่จะส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม

### 3. การใช้คำพูดชักจูง

เป็นการใช้คำพูดเพื่อแสดงท่าทีที่ดีและเหมาะสมสะท้อนกลับถึงตัวบุคคลหรือกลุ่มบุคคล เพื่อพยายามทำให้ตัวบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเกิดความมั่นใจและมีกำลังใจที่จะกระทำพฤติกรรมเพื่อให้เป็นผลสำเร็จต่อกลุ่ม ซึ่งจะส่งผลให้มีการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่มเพิ่มขึ้น การใช้คำพูดชักจูงจะได้ผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับความน่าเชื่อถือและการแสดงออกอย่างเหมาะสมของผู้ชักจูง การให้ข้อมูลป้อนกลับในทางบวก การลบเลือนความเชื่อที่ว่าตนเองหรือกลุ่มของตนเองไม่มีความสามารถจะช่วยให้ตัวบุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีความพยายามในการกระทำสิ่งต่างๆที่ดีมากขึ้น

### 4. สภาพาทะทางร่างกายและอารมณ์

สภาพาทะทางอารมณ์ ปฏิกริยาทางร่างกาย และระดับความเครียด ของบุคคลสามารถมีผลกระทบต่อความรู้สึกของบุคคลและกลุ่มบุคคลต่อสถานการณ์นั้นๆ ปฏิกริยาการตอบสนองและปฏิกริยาทางอารมณ์ของบุคคลและกลุ่มบุคคลในสถานการณ์นั้นๆก็มิมีบทบาทสำคัญในการรับรู้ความสามารถร่วมของกลุ่ม ดังนั้น จึงต้องมีการกระตุ้นสภาพาทะทางร่างกายและอารมณ์ของบุคคลและกลุ่มบุคคลนั้น ให้ไม่เกิดสภาพาทะทางอารมณ์ด้านลบ ให้ไม่เกิดปฏิกริยาทางร่างกายที่ไม่พร้อม ให้ไม่เกิดความเครียด เพื่อให้มีการตอบสนองของบุคคลและกลุ่มบุคคลไปในทางที่ดี

### ใบความรู้ 3: มนุษย์สัมพันธ์

#### มนุษย์สัมพันธ์

#### ความหมายของมนุษย์สัมพันธ์

มนุษย์สัมพันธ์ คือ การติดต่อเกี่ยวข้องกับระหว่างบุคคล ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมาย ทำให้สามารถดำเนินชีวิตร่วมกันอย่างมีความสุข

#### ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างมนุษย์สัมพันธ์

##### 1) การรับรู้หรือความเข้าใจ

การรับรู้ตนเอง หรือการเข้าใจตนเอง

- ถ้าเข้าใจตนเองในแง่บวก มักมองคนอื่นแง่บวกด้วย
- การแสดงออกต่อผู้อื่นเป็นไปทางดี

การรับรู้ผู้อื่น หรือการเข้าใจผู้อื่น

- รับรู้ผู้อื่นมาอย่างไร มักจะแสดงออกในทางนั้น

##### 2) ความเชื่อ ความเชื่อมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่แสดงออก โดยเฉพาะความเชื่อทางศาสนา

##### 3) ทศนคติ เป็นเรื่องความรู้สึกชอบ ไม่ชอบ

##### 4) ค่านิยม

หมายถึง การตีค่าต่อสิ่งต่างๆ ว่าดีหรือไม่ดี ควรหรือไม่ควร มนุษย์มีค่านิยมที่แตกต่างกัน หากมีการตอบสนองความต้องการให้สอดคล้องกับค่านิยมนั้น มนุษย์สัมพันธ์ก็เกิดขึ้น

#### ความสำคัญของมนุษย์สัมพันธ์

- เข้าใจธรรมชาติด้านต่างๆของมนุษย์
- เข้าใจความต้องการและสนองความต้องการพื้นฐานที่เหมือนและแตกต่างกันของมนุษย์
- เกิดความราบรื่นในการคบหาสมาคม
- ได้รับความรักใคร่ เชื้อถือศรัทธาจากบุคคลต่างๆ
- เกิดความร่วมมือในการทำงานจนสำเร็จ
- ลดปัญหาความขัดแย้ง
- เกิดแรงจูงใจในการทำงาน
- ปัจจัยช่วยประสานประโยชน์สังคม
- ตนเองมีความสุข ผู้อื่นมีความสุข



### ใบความรู้ 3: มนุษย์สัมพันธ์ (ต่อ)

#### แนวทางปฏิบัติต่อผู้อื่นเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์

- ให้ความสนใจเพื่อนร่วมงาน
    - ทักทายปราศรัย สอบถามเรื่องดี ๆ ที่พอใจและเป็นสุข
  - เป็นคนยิ้มแย้มแจ่มใส
    - ยิ้มให้เหมาะสมกับกาลเทศะ ยิ้มด้วยความจริงใจ
  - แสดงการจำได้
    - จำเหตุการณ์หรือเรื่องราวดี ๆ จำวันเกิด
  - เป็นคู่สนทนาที่ดี
    - ปล่อยให้อีกฝ่ายได้พูดตามที่ต้องการ ไม่ขัดจังหวะ ไม่ขัดคอ งดการพูดเสริมเมื่อมีการ
- นินทานุคคลที่ 3
- รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
    - อย่าชอบเอาชนะความคิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
  - ยอมรับนับถือผู้อื่นตามสถานภาพ
    - อาวุโสด้านอายุ ด้านคุณวุฒิ ด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน คนทุกคนมีศักดิ์ศรีเท่าเทียม
- กัน
- แสดงความมีน้ำใจ
    - ให้ความรัก ความห่วงใย แบ่งปันสิ่งของ ช่วยเหลือ ให้อภัย
  - แสดงความชื่นชมยินดี
    - ในวันพิเศษหรือสำคัญของเพื่อนร่วมงาน ด้วยความจริงใจ

## สมุดบันทึก PDCA

**คำชี้แจง** ก่อนจะบันทึกกิจกรรม PDCA ของตนเองในนี้ได้ จะต้องผ่านขั้นตอน ดังนี้

1) วางแผนปฏิบัติงาน (กระบวนการคิด) 2) ปฏิบัติงานตามแผน (ลองเขียนแนวทาง.... ลงในกระดาษร่าง โดยเขียนให้ครบ PDCA ในเรื่องนั้นๆ 3) ตรวจสอบ (แนวทางที่เขียนไว้ในกระดาษร่าง) และ 4) ดำเนินการให้เหมาะสม (โดยนำแนวทาง.... ที่เขียนไว้ในกระดาษร่าง จดลงในสมุดบันทึก PDCA)

### 1. ด้านการจัดการเรียนรู้

วางแผนปฏิบัติงาน (P)	..... ..... ..... ..... .....
ปฏิบัติงานตามแผน (D)	..... ..... ..... ..... .....
ตรวจสอบ (C)	..... ..... ..... ..... .....
ดำเนินการให้เหมาะสม (A)	..... ..... ..... ..... .....











### แบบบันทึกผลลัพธ์ การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA

1. ด้านการจัดการเรียนรู้		
<input type="checkbox"/> ผลลัพธ์ต่ำกว่าเป้าหมาย	<input type="checkbox"/> ผลลัพธ์ได้ตรงตามเป้าหมาย	<input type="checkbox"/> ผลลัพธ์ดีกว่าเป้าหมาย
ทบทวนการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ของตน แล้วดูว่าสิ่งที่ยังคงเป็นปัญหานั้น มีสิ่งใดที่แก้ไขได้ ก็ให้แก้ไขตามวงจร PDCA	ควรกำหนดเป็นวิธีการปฏิบัติงานมาตรฐาน เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการปฏิบัติงานอื่นๆที่เหมือนกันต่อไป	ต้องทบทวนถึงการกำหนดเป้าหมายว่าต่ำไปหรือไม่ ต้องปรับเป้าหมายให้สูงกว่าเดิมหรือไม่ ผลลัพธ์เหนือกว่าเป้าหมายจากปัจจัยภายนอกอื่นๆหรือไม่ด้วย
<b>วิธีปฏิบัติตามผลลัพธ์ที่ได้</b>		
<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>		

### แบบบันทึกผลลัพธ์ การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA

2. ด้านการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน		
<input type="checkbox"/> ผลลัพธ์ต่ำกว่าเป้าหมาย	<input type="checkbox"/> ผลลัพธ์ได้ตรงตามเป้าหมาย	<input type="checkbox"/> ผลลัพธ์ดีกว่าเป้าหมาย
ทบทวนการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ของตน แล้วดูว่าสิ่งที่ยังคงเป็นปัญหานั้น มีสิ่งใดที่แก้ไขได้ ก็ให้แก้ไขตามวงจร PDCA	ควรกำหนดเป็นวิธีการปฏิบัติงานมาตรฐาน เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการปฏิบัติงานอื่นๆที่เหมือนกันต่อไป	ต้องทบทวนถึงการกำหนดเป้าหมายว่าต่ำไปหรือไม่ ต้องปรับเป้าหมายให้สูงกว่าเดิมหรือไม่ ผลลัพธ์เหนือกว่าเป้าหมายจากปัจจัยภายนอกอื่นๆหรือไม่ด้วย
<b>วิธีปฏิบัติตามผลลัพธ์ที่ได้</b>		
<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>		



### แบบบันทึกผลลัพธ์ การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA

3. ด้านการร่วมปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา		
<input type="checkbox"/> ผลลัพธ์ต่ำกว่าเป้าหมาย	<input type="checkbox"/> ผลลัพธ์ได้ตรงตามเป้าหมาย	<input type="checkbox"/> ผลลัพธ์ดีกว่าเป้าหมาย
ทบทวนการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ของตน แล้วดูว่าสิ่งที่ยังคงเป็นปัญหานั้น มีสิ่งใดที่แก้ไขได้ ก็ให้แก้ไขตามวงจร PDCA	ควรกำหนดเป็นวิธีการปฏิบัติงานมาตรฐาน เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการปฏิบัติงานอื่นๆที่เหมือนกันต่อไป	ต้องทบทวนถึงการกำหนดเป้าหมายว่าต่ำไปหรือไม่ ต้องปรับเป้าหมายให้สูงกว่าเดิมหรือไม่ ผลลัพธ์เหนือกว่าเป้าหมายจากปัจจัยภายนอกอื่นๆหรือไม่ด้วย
<b>วิธีปฏิบัติตามผลลัพธ์ที่ได้</b>		
<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>		

### แบบบันทึกผลลัพธ์ การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA

4. ด้านการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน		
<input type="checkbox"/> ผลลัพธ์ต่ำกว่าเป้าหมาย	<input type="checkbox"/> ผลลัพธ์ได้ตรงตามเป้าหมาย	<input type="checkbox"/> ผลลัพธ์ดีกว่าเป้าหมาย
ทบทวนการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ของตน แล้วดูว่าสิ่งที่ยังคงเป็นปัญหานั้น มีสิ่งใดที่แก้ไขได้ ก็ให้แก้ไขตามวงจร PDCA	ควรกำหนดเป็นวิธีการปฏิบัติงานมาตรฐาน เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการปฏิบัติงานอื่นๆที่เหมือนกันต่อไป	ต้องทบทวนถึงการกำหนดเป้าหมายว่าต่ำไปหรือไม่ ต้องปรับเป้าหมายให้สูงกว่าเดิมหรือไม่ ผลลัพธ์เหนือกว่าเป้าหมายจากปัจจัยภายนอกอื่นๆหรือไม่ด้วย
<b>วิธีปฏิบัติตามผลลัพธ์ที่ได้</b>		
<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>		

### แบบบันทึกผลลัพธ์ การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA

5. ด้านการพัฒนาตนเองและการพัฒนาวิชาชีพ		
<input type="checkbox"/> ผลลัพธ์ต่ำกว่าเป้าหมาย	<input type="checkbox"/> ผลลัพธ์ได้ตรงตามเป้าหมาย	<input type="checkbox"/> ผลลัพธ์ดีกว่าเป้าหมาย
ทบทวนการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ของตน แล้วดูว่าสิ่งที่ยังคงเป็นปัญหานั้น มีสิ่งใดที่แก้ไขได้ ก็ให้แก้ไขตามวงจร PDCA	ควรกำหนดเป็นวิธีการปฏิบัติงานมาตรฐาน เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการปฏิบัติงานอื่นๆที่เหมือนกันต่อไป	ต้องทบทวนถึงการกำหนดเป้าหมายว่าต่ำไปหรือไม่ ต้องปรับเป้าหมายให้สูงกว่าเดิมหรือไม่ ผลลัพธ์เหนือกว่าเป้าหมายจากปัจจัยภายนอกอื่นๆหรือไม่ด้วย
<b>วิธีปฏิบัติตามผลลัพธ์ที่ได้</b>		
<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>		

### แบบบันทึกผลลัพธ์ การปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA

6. ด้านการปฏิบัติงานตามภาระอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย		
<input type="checkbox"/> ผลลัพธ์ต่ำกว่าเป้าหมาย	<input type="checkbox"/> ผลลัพธ์ได้ตรงตามเป้าหมาย	<input type="checkbox"/> ผลลัพธ์ดีกว่าเป้าหมาย
ทบทวนการปฏิบัติงานตามแนวทาง PDCA ของตน แล้วดูว่าสิ่งที่ยังคงเป็นปัญหานั้น มีสิ่งใดที่แก้ไขได้ ก็ให้แก้ไขตามวงจร PDCA	ควรกำหนดเป็นวิธีการปฏิบัติงานมาตรฐาน เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการปฏิบัติงานอื่นๆที่เหมือนกันต่อไป	ต้องทบทวนถึงการกำหนดเป้าหมายว่าต่ำไปหรือไม่ ต้องปรับเป้าหมายให้สูงกว่าเดิมหรือไม่ ผลลัพธ์เหนือกว่าเป้าหมายจากปัจจัยภายนอกอื่นๆหรือไม่ด้วย
<b>วิธีปฏิบัติตามผลลัพธ์ที่ได้</b>		
<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>		

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	กวีศุภณัฐ วิกรมวิทยากรณ์
วัน เดือน ปี เกิด	16 เมษายน 2530
สถานที่เกิด	นครราชสีมา
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2553 ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาธุรกิจศึกษา จาก มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. 2556 ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนสังคมศาสตร์ จาก มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. 2563 ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาจิตวิทยาประยุกต์ แขนงจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่อยู่ปัจจุบัน	189/1 ถนนเทศบาล 26 ต.ปากช่อง อ.ปากช่อง จ.นครราชสีมา