

แนวทางการศึกษาและพัฒนาพฤติกรรมแสวงหาและใช้องค์ความรู้  
เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิตของครูอาชีวศึกษา

Research and Behavior Development Approach to Exploration and Exploitation:  
Enhancing the Vocational Teachers' Profession and Life Quality

พัฒนกิจ วงศ์ลาศ<sup>1</sup> โกศล มีคุณ<sup>2</sup> ชารินทร์ รसानนท์<sup>3</sup>

Pattanakit Wonglas, Kosol Meekun, Tharin Rasanond

**บทคัดย่อ (Abstract)**

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอ ผลการศึกษาเอกสารที่นำไปสู่แนวทางการวิจัยและพัฒนาพฤติกรรมแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิตของครูอาชีวศึกษา วิธีการศึกษา คือ ค้นคว้า รวบรวม วิเคราะห์ สังเคราะห์ จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องภายใต้กรอบแนวคิดทฤษฎีสัมพันธนิยม (Interactionism Model) ผลการศึกษาทำให้ได้ตัวแปรเชิงสาเหตุ 3 กลุ่ม คือ กลุ่มปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคม 4 ตัวแปร กลุ่มปัจจัยด้านจิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร และกลุ่มปัจจัยด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร ที่เชื่อมโยงสู่พฤติกรรมแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา สามารถกำหนดนิยามของตัวแปร และแสดงแนวโน้มความสัมพันธ์ของตัวแปรเชิงสาเหตุทั้ง 3 กลุ่ม กับพฤติกรรมสำคัญดังกล่าว ทั้งได้เสนอกรอบแนวคิดการวิจัย และแนวทางการพัฒนาการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิตของครูอาชีวศึกษา

**คำสำคัญ (Keywords) :** การแสวงหาและใช้องค์ความรู้; ครูอาชีวศึกษา

**Abstract**

The objective of this review article was to deal with research and behavior development approach to exploration and exploitation enhancing vocational teachers' profession and life quality. Based on the Interactionism Model as a concept framework, the related literature was reviewed, analyzed, and synthesized. The findings revealed three groups of variables related to vocational teachers' exploration and exploitation four social situational factors, three psychological traits, and two psychological states. In addition, the article suggested definitions and the relationship trends between the three variables and the behaviors, research framework, and an approach to develop the exploration and exploitation to enhance teacher profession and quality of life of vocational teachers.

---

Received: 2022-08-31 Revised: 2022-09-12 Accepted: 2022-09-13

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา Ph.D. Student in Educational Administration, College of Management, University of Phayao. E-mail: 62160151@up.ac.th

<sup>2</sup> อาจารย์วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา Instructor of College of Management, University of Phayao. E-mail: dr.kosolmeekun@gmail.com

<sup>3</sup> อาจารย์วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา Instructor of College of Management, University of Phayao. E-mail: sangtharin05@hotmail.com

**Keywords:** exploration and exploitation; vocational teachers

## บทนำ (Introduction)

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อสร้างและพัฒนาพลเมืองให้มีคุณภาพ ในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา คนให้มีคุณภาพจำเป็นต้องอาศัยระบบการศึกษาซึ่งผู้ที่เป็นกุญแจที่สำคัญ คือ ครูในการจัดการศึกษาในโลกยุคใหม่ด้านอาชีวศึกษาต้องปรับตัวให้สอดคล้องและพร้อมรองรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและโลกอนาคต ซึ่งปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนนวัตกรรมและเทคโนโลยีและแหล่งความรู้ใหม่ รวมทั้งสถานการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อที่รุนแรง คือ การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมากมายทั้งในเชิงโครงสร้างและเชิงพฤติกรรม ซึ่งการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ครูมีบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพราะครูคือ ผู้สร้างคุณภาพให้แก่ผู้เรียน ผู้ประกอบวิชาชีพครูจึงจำเป็นต้องเป็นผู้ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน ตลอดถึงการใฝ่พัฒนาตนเองอยู่อย่างสม่ำเสมอ ทั้งด้านวิชาชีพครู บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าทางวิชาการ ตลอดจนเทคโนโลยีต่าง ๆ โดยปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมี 3 องค์ประกอบ คือ 1) การเรียนรู้ให้มีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Learn) ซึ่งเป็นโจทย์ที่สำคัญในศตวรรษที่ 21 2) การไม่ยึดติดกับสิ่งที่เรารู้มา (Unlearn) ต้องปรับตัวให้ทันตลอดเวลา และ 3) สิ่งที่อยู่ตามบริบทใหม่ ๆ ต้องเรียนรู้สถานการณ์ (Relearn) หรือเหตุการณ์จากมุมมองใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม (กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพ, 2559: 6)

ดังนั้น ครูอาชีวศึกษาจึงจำเป็นต้องได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะและความชำนาญ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ปัญญาประดิษฐ์ ภาษาสื่อสารและการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านวิทยาการและเทคโนโลยี ตลอดจน พัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง (ปรัชญนันท์ นิลสุข, 2561) และสิ่งสำคัญครูอาชีวศึกษาต้องเป็นผู้พัฒนาตนเอง ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน ใฝ่แสวงหาพัฒนาทักษะวิชาชีพอยู่อย่างสม่ำเสมอโดยเฉพาะพฤติกรรมการแสวงหาความรู้ (exploration) ซึ่งเป็นการกระทำและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการค้นหา ทดลอง วิจัย ค้นหาเทคโนโลยีใหม่ ส่วนพฤติกรรมการใช้ประโยชน์องค์ความรู้ (Exploitation) เป็นการคัดเลือก การขยายผลความรู้ที่มีอยู่เดิม เป็นการสร้างทางเลือกเพิ่มประสิทธิภาพ เพิ่มขีดความสามารถของเทคโนโลยีและนวัตกรรม (March, 1991: 72) ซึ่งสาเหตุของการเกิดพฤติกรรมของมนุษย์ตามแนวคิดรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) (Magnusson and Endler, 1977: 18-21) เกิดจากสาเหตุสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) สาเหตุด้านสถานการณ์ 2) สาเหตุด้านจิตลักษณะเดิม 3) สาเหตุร่วมจากปฏิสัมพันธ์ของสถานการณ์และจิตลักษณะเดิม และ 4) สาเหตุด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์

ทั้งนี้ ในการพัฒนาพฤติกรรมใด ๆ ของครูอาชีวศึกษา จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทราบสาเหตุปัจจัยของพฤติกรรมนั้นเสียก่อน เมื่อทราบสาเหตุที่ชัดเจนแล้วจึงทำการพัฒนาโดยสร้างสาเหตุเพื่อให้เกิดผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่อไป บทความวิชาการนี้ จึงมุ่งสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิตของครูอาชีวศึกษา โดยเริ่มจากการศึกษาเพื่อนิยาม และแสดงสถานภาพองค์ความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา จากนั้นศึกษาเพื่อนิยาม และแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุกลุ่มต่าง ๆ กับ

พฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา แล้วจึงเชื่อมโยงเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการศึกษาวิจัย “การหาปัจจัยเชิงสาเหตุ” หากได้มีการดำเนินการวิจัยในลักษณะดังกล่าวจะทำให้ได้รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิตของครูอาชีวศึกษาต่อไป

## เนื้อหา (Content)

### การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้

การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิตของครูอาชีวศึกษา เริ่มต้นจากการประมวลหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดโครงสร้างจากรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) (Magnusson and Endler, 1977: 18-21) ที่มีสาระสำคัญกล่าวถึง พฤติกรรมของมนุษย์ว่ามีสาเหตุได้ 4 ประเภท คือ 1) ลักษณะของสถานการณ์ปัจจุบัน 2) จิตลักษณะเดิมของผู้กระทำ 3) จิตลักษณะร่วมกับสถานการณ์ ที่เรียกว่า ปฏิสัมพันธ์แบบกลไก (Mechanical interaction) ลักษณะนี้อาจวิเคราะห์ได้โดยการใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง โดยมีตัวแปรทางจิตและสถานการณ์เป็นตัวแปรอิสระ 2 ตัว และพฤติกรรมเป็นตัวแปรตาม และประเภทที่ 4) จิตลักษณะตามสถานการณ์ หรือที่เรียกว่า ปฏิสัมพันธ์แบบในตน (Organismic interaction) เป็นลักษณะทางจิตของบุคคลผู้กระทำเป็นผลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ปัจจุบันของบุคคลกับจิตลักษณะเดิมของเขา ทำให้เกิดจิตลักษณะตามสถานการณ์ในบุคคลนั้น และในการศึกษาเอกสารครั้งนี้จะคัดสรรตัวแปรจิตลักษณะตามแนวทฤษฎีต้นไม้อัจริยธรรม (ดวงเดือน พันธมนาวิน, 2544: 2-3) กรอบแนวคิดโดยรวมจำแนกออกเป็นกลุ่มลักษณะสถานการณ์ปัจจุบัน กลุ่มจิตลักษณะเดิม และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ และได้กำหนดให้ผลผลิต คือ พฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ (Exploration and exploitation) ของครูอาชีวศึกษา

### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการแสวงหาและใช้องค์ความรู้

ความหมายของการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ (Exploration and exploitation) จากการประมวลเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ไว้ดังนี้ March (1991: 72) ได้ให้ความหมายของการแสวงหาองค์ความรู้ (Exploration) หมายถึง การกระทำและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการค้นหา การทดลอง การค้นพบ การวิจัย การทดลองทางเลือกใหม่ การค้นหาเทคโนโลยีใหม่ ส่วนการใช้องค์ความรู้ (Exploitation) หมายถึง การคัดเลือก การขยายผลองค์ความรู้ที่มีอยู่สร้างทางเลือก แนวทางการผลิต เพิ่มประสิทธิภาพการใช้งาน การเพิ่มส่วนขยาย การเพิ่มความสามารถของเทคโนโลยีในปัจจุบันด้วยผลตอบแทนที่เป็นบวก คาดการณ์ได้ การเพิ่มขึ้นของนวัตกรรม นอกจากนี้ Benner and Tushman (2003: 239); (March, 1991: 73) ยังได้ให้ความหมายของการแสวงหาองค์ความรู้ (exploration) อีกว่า หมายถึง เป็นการค้นพบ ทรัพยากร ความรู้ โอกาส และผลิตภัณฑ์ การเรียนรู้ผ่านการทดลอง ส่วนการใช้องค์ความรู้ (exploitation) หมายถึง การปรับแต่งผลิตภัณฑ์ ทรัพยากร ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ ในทัศนะของ Karlson (2005: 36) เห็นว่า Exploration คือ พัฒนาการขององค์ความรู้ใหม่ โดยผ่านการศึกษาค้นคว้า โดยเห็นว่าความรู้เป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนา เป็นความรู้ใหม่ ๆ และ Exploitation คือ ความรู้ที่ชัดเจนที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ หรือปรับปรุงความรู้ที่มีอยู่เดิม (ให้ดียิ่งขึ้น) ได้สอดคล้องกับ Li et al. (2006: 18) ที่กล่าวว่า Exploration คือ การพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ การค้นหาความรู้เพื่ออนาคต ทรัพยากร ส่วน Exploitation คือ การพัฒนาสิ่งใหม่จากการค้นหาความรู้ปัจจุบันหรือล่าสุด ในช่วง

เวลาเดียวกัน อีกทั้ง Alvesson (2004: 3); (Faulconbridge, 2015: 430) ยังได้ชี้ให้เห็นว่า การแสวงหาองค์ความรู้ (Knowledge Exploration) เป็นการค้นคว้าและการพัฒนาแนวคิด เพื่อโอกาสในการเติบโตของบริษัท รวมถึงโซลูชันใหม่สำหรับลูกค้าหรือกระบวนการใหม่ ๆ เพื่อให้การตอบสนองกับลูกค้ามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ขณะที่ Fu Flood and Morris (2016: 2) และ Von Nordenflycht (2010: 155) เห็นว่าการแสวงหาองค์ความรู้ (Exploration) เป็นการหาความรู้ใหม่ที่มีความสำคัญต่อการเติบโตและประสิทธิภาพของบริษัท มีการให้ความหมายเกี่ยวกับการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ในเชิงพาณิชย์ ซึ่ง Thompson (2009: 75) ได้ให้ความหมาย Knowledge exploration คือ กระบวนการการค้นหาคำเชิงพาณิชย์ เพื่อการค้นพบสิ่งใหม่ ๆ และนวัตกรรมที่เกิดจากการวิจัย ส่วน Sitkin and other (1994: 538) ได้นิยามการใช้องค์ความรู้ (exploitation) ว่าเป็นการเรียนรู้กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพยากรของบริษัทที่มีอยู่แล้ว ส่วนการแสวงหาองค์ความรู้ (exploration) เป็นกิจกรรมซึ่งนำไปสู่การเพิ่มทรัพยากรใหม่ ๆ

สรุปจากที่มีนักวิชาการให้ความหมายการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ (Exploration and Exploitation) ได้ว่า การแสวงหาองค์ความรู้ (Exploration) หมายถึง การกระทำหรือกิจกรรมที่เป็นกระบวนการการสำรวจความรู้ในการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ด้วยการค้นคว้า การทดลอง วิจัย สร้างสรรค์ และเลือกใช้เทคโนโลยี เกิดกระบวนการหรือทักษะใหม่ได้นวัตกรรมและพัฒนาอยู่เสมอ การใช้องค์ความรู้ (Exploitation) หมายถึง การขยายผล การถ่วงดุล การสร้างทางเลือก หรือเป็นการใช้ประโยชน์จากความรู้ที่มีอยู่เพื่อนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่ดีและมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม เป็นการปรับกิจกรรมหรือวิธีการที่มีอยู่ สร้างกระบวนการให้มีประสิทธิภาพและมาตรฐานให้สูงขึ้น

ขณะที่นักวิชาการแต่ละฝ่ายได้ให้ความหมายพฤติกรรมของบุคคล สรุปได้ว่า หมายถึง การกระทำหรือกิจกรรมที่แสดงออกของบุคคล ซึ่งอาจแสดงออกภายนอกทางกายและทางวาจาให้เห็น เช่น การกระทำทางกาย ยืน เดิน นั่ง นอน และการพูด หรือเป็นการแสดงออกภายในจิตใจ เช่น การคิด ความรู้สึก เพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เข้ามากระทบ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2554); (Fazio Russel and Michael, 2003: 299) และ (ประยุทธ์ ปยุตโต, 2545: 10) จากการประมวลเอกสาร จึงให้นิยาม พฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ (Exploration) ว่า หมายถึง การกระทำหรือกิจกรรมของบุคคลที่แสดงออกถึงการแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ ด้วยการศึกษาค้นคว้า วิจัย สังเกต ความคิดสร้างสรรค์ การค้นหาและเลือกใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย จนเกิดกระบวนการ ทักษะใหม่ และนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ และนิยามพฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ (Exploitation) ว่า หมายถึง การกระทำหรือกิจกรรมของบุคคลที่เป็นการขยายผล การสร้างทางเลือกและการปรับปรุงองค์ความรู้เดิมให้เกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้นเป็นการปรับกิจกรรมหรือวิธีการที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพและมาตรฐานสูงยิ่งขึ้น มีนักการศึกษาได้ศึกษาเกี่ยวกับการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ เช่น Liu Weiping (2006: 158) ได้ศึกษาการแสวงหาการใช้ประโยชน์องค์ความรู้ และกับดักในการแข่งขัน ผลการศึกษา พบว่าการแสวงหาและการใช้ประโยชน์องค์ความรู้ เป็นองค์ประกอบหลักของการเรียนรู้ภายในองค์กร เป็นพลังที่จะขับเคลื่อนบริษัท ช่วยกระตุ้นขีดความสามารถในการแข่งขัน และเป็นแหล่งทรัพยากรที่มั่นคง เพียงพอที่จะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ขณะที่ Gonzalez and Melo (2017: 13) ได้ศึกษาการใช้องค์ความรู้ด้านการแสวงหาและการใช้ประโยชน์องค์ความรู้ในการสร้างนวัตกรรม พบว่า การเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงองค์กรต้องทำหายกับการริเริ่มสร้างกลยุทธ์ที่ปรับเปลี่ยนได้ รวมถึง นวัตกรรมที่ต้องการองค์ความรู้ด้านการแสวงหาและการใช้ประโยชน์องค์ความรู้ ซึ่งยังพบอีกว่า ความรู้ด้านการแสวงหาและการใช้ประโยชน์องค์ความรู้เป็นกลยุทธ์ที่ยอดเยี่ยมสำหรับการสร้างนวัตกรรม เพราะจะนำพาองค์กรให้เข้าถึงเทคโนโลยีใหม่ ๆ

และทำให้ครอบครองเทคโนโลยีได้ สอดคล้องกับ Rogan and Lynch (2018: 200) ที่พบว่า การแสวงหา (exploration) เป็นความรู้ใหม่ที่จำเป็นต่อผลประกอบการของบริษัท ซึ่งทำให้ได้แนวคิดใหม่ ๆ จากภายนอก และการพัฒนาองค์กรด้วย และ Schweisfurth and Raasch (2020: 198) ได้ศึกษาความรู้เฉพาะบุคคล และพฤติกรรมแสวงหาและใช้องค์ความรู้ พบว่า ความรู้ที่มีอยู่เดิมจะเกี่ยวข้องในทางบวกกับพฤติกรรมการใช้ประโยชน์องค์ความรู้ (exploitation) และความสามารถในการซึมซับความรู้ใหม่จากภายนอกจะสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการแสวงหาความรู้ (exploration) และยิ่งชี้ให้เห็นว่าความสัมพันธ์เหล่านี้เพิ่มขึ้นแบบไม่เป็นเชิงเส้น ขณะที่ยานวิจัยทางการศึกษาในประเทศไทย เช่น จันทรา พรหมมี (2544: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาจิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมใฝ่รู้ของครูประถมศึกษา พบว่า ตัวทำนายนสำคัญของพฤติกรรมใฝ่รู้ของครู ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนทางสังคม การปฏิบัติทางพุทธศาสนา ประสบการณ์ฝึกอบรม ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และสภาพแวดล้อมในโรงเรียน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ พรพรรณ อุทัยวี (2544: บทคัดย่อ) ที่พบว่า ตัวบ่งชี้ด้านปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม ด้านปัจจัยทางจิตลักษณะเดิม และด้านปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์ ร่วมกันอธิบายพฤติกรรมใฝ่รู้ของนักศึกษาครูได้อย่างมีนัยสำคัญ

### ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา

สาเหตุของการเกิดพฤติกรรมของมนุษย์ตามแนวคิดรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) (Magnusson and Endler, 1977: 18-21) เกิดจากสาเหตุสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) สาเหตุด้านสถานการณ์ หรือสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบ ๆ ตัวบุคคล 2) สาเหตุด้านจิตลักษณะเดิม เป็นจิตลักษณะที่บุคคลถูกอบรมปลูกฝังและเรียนรู้ ผ่านสถาบันทางสังคมตั้งแต่อดีต 3) สาเหตุร่วมจากปฏิสัมพันธ์ของสถานการณ์และจิตลักษณะเดิมที่บุคคลกำลังเผชิญและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมบุคคล และ 4) สาเหตุด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ เป็นลักษณะจิตใจของบุคคลที่แปรเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ปัจจุบันที่เผชิญอยู่ ในการนำเสนอต่อไปนี้ เป็นผลของการประมวลเอกสารเพื่อกำหนดตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุในกลุ่มจิตลักษณะเดิม กลุ่มลักษณะทางสังคม และกลุ่มลักษณะตามสถานการณ์เพียง 3 กลุ่ม ดังต่อไปนี้

#### 1. กลุ่มปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคม

1.1 การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่ครูอาชีวศึกษาได้รับรู้ หรือรู้สึกถึงการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนจากบุคคลอื่นในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ ทั้งในด้านอารมณ์ ข้อมูลข่าวสาร และวัสดุอุปกรณ์ ซึ่งเป็นไปตามคำอธิบายของนักวิชาการ เช่น Taylor and other (2004: 879) และดุจเดือน พันธุนาวิน (2553: 66-109) ผลการวิจัยที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ หรือพฤติกรรมใกล้เคียง เช่น ผลวิจัยของอังคินันท์ อินทรกำแหง และนริศรา พึ่งโพธิ์สภ (2556) ที่พบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลทางบวกสามารถร่วมกับปัจจัยอื่นทำนายประสิทธิภาพการบริหารกำลังคนคุณภาพในกลุ่มกำลังคนคุณภาพ ได้ร้อยละ 48 รวมไปถึงครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูงจะมีพฤติกรรมการใฝ่รู้สูงกว่าครูที่ได้รับการสนับสนุนต่ำ (จันทรา พรหมมี, 2544)

1.2 บรรยากาศของสถานศึกษา หมายถึง ความรู้สึกของครูอาชีวศึกษาที่มีต่อสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และเกี่ยวกับการทำกิจกรรมแสวงหาและใช้องค์ความรู้ หรือกิจกรรมอื่น สอดคล้องกับนักวิชาการ เช่น Hay Group Research (2005) และ Hoy and Miskel (2001: 76) มีผลวิจัยที่พบว่า บรรยากาศของสถานศึกษาสัมพันธ์กับพฤติกรรมของครู ครูในกลุ่มรวม กลุ่มเพศ

หญิง กลุ่มการศึกษาปานกลาง และกลุ่มอายุราชการมาก ถ้ามีสภาพแวดล้อมในโรงเรียนส่งเสริมการรับรู้ ข่าวสารสูงจะมีพฤติกรรมการใฝ่รู้สูง (จันทรา พรหมมี, 2544) และบรรยากาศและวัฒนธรรมในโรงเรียนเป็น ปัจจัยเชิงสาเหตุที่สำคัญในพฤติกรรมการสอนของครูในการสอน/พัฒนา และส่งเสริม/สนับสนุนนักเรียนให้เป็น คนดี (สรายุทธ วรเวก, 2563)

1.3 การมีตัวแบบที่ดี หมายถึง การที่ครูอาชีพศึกษารับรู้ ได้พบเห็นแบบอย่างพฤติกรรมการ แสวงหาและใช้องค์ความรู้ หรือการแสดงออกในด้านดีของบุคคลรอบข้าง ทำให้เกิดความพอใจและพร้อมที่จะ ทำตามตัวแบบนั้น ลักษณะดังกล่าวมีแนวคิดมาจาก ดวงเดือน พันธุนาวิน (2538: 23) และพิพัฒน์ ศร ไพบูลย์ (2563: 72) ผลวิจัย พบว่า การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน และการรับรู้การสนับสนุน ทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านการไม่ เลือกปฏิบัติได้อย่างชัดเจน และการมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน เป็นตัวทำนายที่สำคัญอันดับแรก (วรวรรณ อร่ามพงศ์, 2551)

1.4 การเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ หมายถึง การที่ครูอาชีพศึกษาได้มีโอกาสในการใช้สื่อ อิเล็กทรอนิกส์ หรือสื่อดิจิทัล ที่ทำงานบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อการติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยน แบ่งปันการ แสวงหาและใช้องค์ความรู้ ด้วยการเข้าร่วมในเครือข่ายออนไลน์ ความหมายดังกล่าวมีแนวคิดมาจาก Elizabeth (2012: 44) มีผลวิจัย พบว่า พฤติกรรมการใช้งานสื่อสังคมออนไลน์เพื่อการทำงานภายในองค์กร และการใช้งานส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนการทำงานภายนอกองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ ปานกลาง แรงจูงใจภายในและภายนอกในการใช้งานสื่อสังคมออนไลน์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อายุและ รายได้ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการใช้งานสื่อสังคมออนไลน์เพื่อการทำงานและการใช้งานส่วนตัวแตกต่างกัน (พนิดา แสงโสด และสุภาพร ตันติสันติสม, 2560: บทคัดย่อ) ในปีเดียวกันที่ ชุติวรรณ สุวิสุทธิ (2560: 98) ได้ ศึกษาและพบว่าการใช้งานสื่อสังคมออนไลน์เพื่อการสื่อสารในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญ

จากข้อมูลดังกล่าวมาพบว่า การสนับสนุนทางสังคม บรรยากาศของสถานศึกษา การมีตัวแบบที่ดี และการเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมส่งเสริม สนับสนุน และมีอิทธิพลกับบุคคลกลุ่ม ต่าง ๆ โดยเฉพาะกลุ่มครู ทำให้คาดได้ว่า กลุ่มปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคม ซึ่งประกอบด้วย 4 ตัวแปร ดังกล่าว มีความสัมพันธ์กับการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีพศึกษา

## 2. กลุ่มปัจจัยด้านจิตลักษณะเดิม

2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความต้องการของครูอาชีพศึกษาที่จะกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความปรารถนาอันแรงกล้า มีความมุ่งมั่นตั้งใจ เพียรพยายาม อดทน ตั้งใจที่จะเอาชนะปัญหาและอุปสรรค ต่าง ๆ มีความรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อกระทำสิ่งนั้นสำเร็จ และรู้สึกวิตกกังวลเมื่อสิ่งนั้นไม่สำเร็จตามที่ตั้งใจไว้ (Spencer and Spencer, 1993: 122) และ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553: 229) มีผลวิจัยที่พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ร่วมกับตัวแปรอื่น สามารถร่วมกันทำนายพหุปัญญาได้ร้อยละ 32.8 และการวิเคราะห์ อิทธิพล พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีอิทธิพลทางตรงต่อพหุปัญญาในการ พัฒนาพหุปัญญาของนักศึกษา (นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ, 2550: 227) และยังพบว่า ครูคณิตศาสตร์ที่มี แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการสอนมาก และมีพฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคมแก่นักเรียน มากด้วย โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นตัวทำนายสำคัญลำดับแรก และยิ่งปรากฏอีกว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มี

อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมไปยังพฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคมของครูคณิตศาสตร์อีกด้วย (ดูเดือน พันธมนาวิน และอัมพร ม้าคะนอง, 2547: บทคัดย่อ)

2.2 ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน หมายถึง ความสามารถของครูอาชีวศึกษาในการคาดการณ์ล่วงหน้า ในการเล็งเห็นผลดี และผลเสียจากการกระทำที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ตลอดจนมีความสามารถในการควบคุมตนเองให้เป็นผู้รู้จักอดทน อดกลั้นและรอคอยเพื่อรอรับผลประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่น่าพึงปรารถนาหรือสำคัญกว่าที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ลักษณะดังกล่าวตามคำอธิบายของ Latham and Locke (1990: 85) และ อนันต์ แยมเยื่อน (2557: บทคัดย่อ) มีผลวิจัยที่พบว่า ครูที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการปลูกฝังคุณลักษณะที่พึงประสงค์แก่นักเรียนมาก (ศุภวดี บุญญวงค์, 2552) และผลวิจัยของศิวกานต์ ธิมาชัย (2552) พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนร่วมกับอีก 6 ตัวแปร สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการพัฒนาตนให้รอบรู้ของข้าราชการครูได้ร้อยละ 76.8 โดยที่ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนพยากรณ์ได้ดีที่สุด

2.3 สุขภาพจิต หมายถึง สภาพชีวิตที่เป็นสุขของครูอาชีวศึกษา มีความสมบูรณ์พร้อมทั้งทางร่างกายและจิตใจ สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น ทำประโยชน์ แก้ปัญหา และปรับตัวเข้ากับสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมได้ มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และยอมรับในสิ่งที่เป็นอยู่ด้วยความสบายใจ (กรมสุขภาพจิต, 2545) และ (อภิชัย มงคล และคณะ, 2547: 15) มีผลวิจัยพบว่า ครูที่มีความสุขใจสูงเป็นครูที่มีพฤติกรรมการทำงานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในระดับประถมศึกษา และมีมัธยมศึกษาดีกว่าครูที่มีความสุขใจต่ำ (อ้อมเดือน สดมณี และอุษา ศรีจินดารัตน์, 2549: บทคัดย่อ)

จากข้อมูลที่กล่าวมาพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และสุขภาพจิต มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่ส่งเสริม สนับสนุน และมีอิทธิพลกับบุคคลกลุ่มต่าง ๆ โดยเฉพาะกลุ่มครู ทำให้คาดได้ว่า กลุ่มปัจจัยด้านจิตลักษณะเดิม ซึ่งประกอบด้วย 3 ตัวแปรดังกล่าว มีความสัมพันธ์กับการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา

### 3. กลุ่มปัจจัยด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์

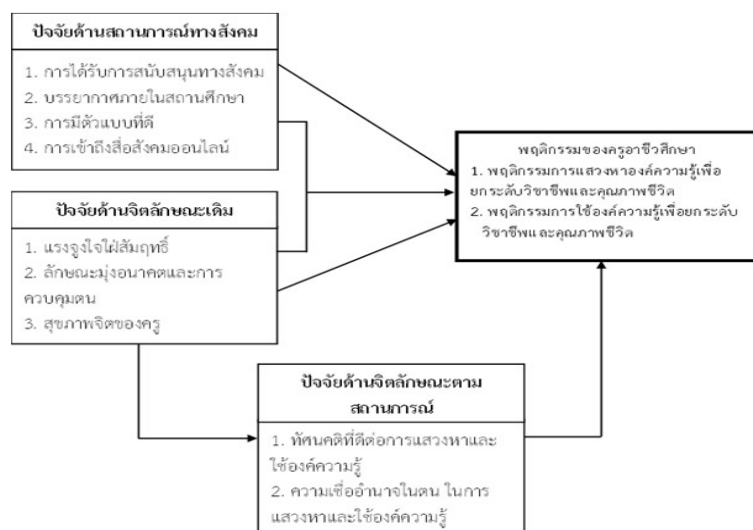
3.1 ทศนคติที่ดีต่อการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ หมายถึง การที่ครูอาชีวศึกษามีความรู้เชิงประเมินในพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ เกิดความรู้สึกเชิงบวกหรือเชิงลบต่อพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ แล้วเกิดความพร้อมที่จะแสวงหาและใช้องค์ความรู้ตามความรู้สึกดังกล่าว ซึ่งความหมายเป็นไปตามนักวิชาการ Gibson (2000: 38); Hornby (2001:62) และโกศล มีคุณ (2560) อีกทั้งผลวิจัยของ อมรรรัตน์ ห่อพุ่ม (2559) พบว่า ทศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบต่อของข้าราชการครู อีกงานวิจัยหนึ่งที่ศึกษาพฤติกรรมการทำงานของครู และพบบทบาทสำคัญของทศนคติเช่นกัน คือ พิพัฒน์ ศรีไพบูลย์ (2563) ที่ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร งานวิจัยนี้ พบว่า ทศนคติเป็นตัวทำนายสำคัญในการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู

3.2 ความเชื่ออำนาจในตนในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ หมายถึง การที่ครูอาชีวศึกษาสามารถคาดการณ์ มองเห็นผลดีและผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคตจากพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ และสามารถควบคุมตนให้รู้จัก ขยัน อดทน เพียรพยายาม และรอคอย เพื่อรอรับผลประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่กว่าได้ ซึ่งเป็นไปตามคำอธิบายของนักวิชาการ เช่น Strickland (1978: 1195) และดวงเดือน พันธมนาวิน (2537: 20-39) มีผลวิจัยพบว่า ครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าครูที่มีความเชื่ออำนาจ

ในตนต่ำ และเมื่อพิจารณาความเชื่ออำนาจในตนร่วมกับลักษณะทางจิตด้านอื่น ๆ ยังพบว่า ถ้าครุมีความเชื่ออำนาจในตนสูง ในขณะที่มีลักษณะทางจิตอื่นต่ำ ก็ยังเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการสอนและอบรมจริยธรรมสูงกว่าครูลักษณะอื่น ๆ (ศักดิ์ชัย นิรัญทวี, 2532) ขณะที่อมรรัตน์ ห่อพร้อม (2559) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่าความเชื่ออำนาจในตนมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับความรับผิดชอบของข้าราชการครู ร้อยละ 69.2

สรุปข้อมูลที่กล่าวมาพบว่า ทักษะที่ดีต่อการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ และความเชื่ออำนาจในตนในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่ส่งเสริม สนับสนุน และมีอิทธิพลกับบุคคลกลุ่มต่าง ๆ โดยเฉพาะกลุ่มครู ทำให้คาดได้ว่า กลุ่มปัจจัยด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ ซึ่งประกอบด้วย 2 ตัวแปรดังกล่าว มีความสัมพันธ์กับการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา

จากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้วิเคราะห์สาเหตุของการเกิดพฤติกรรมมนุษย์ ตามรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) สามารถกำหนดกรอบแนวคิดเพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ทำให้ได้ตัวแปรสำคัญในกลุ่มปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคม มี 4 ตัวแปร กลุ่มปัจจัยด้านจิตลักษณะเดิม มี 3 ตัวแปร และกลุ่มปัจจัยด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ มี 2 ตัวแปร โดยอาศัยหลักความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ สามารถสรุปความสัมพันธ์เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิตของครูอาชีวศึกษา

จากกรอบแนวคิดปัจจัยเชิงสาเหตุการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต ซึ่งเมื่อนำไปดำเนินการวิจัยจะได้พบปัจจัยเชิงสาเหตุที่สำคัญที่กำหนดเป็นเป้าหมายการพัฒนาการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษาได้ โดยพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุเหล่านั้นและการพัฒนาพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้โดยตรงอีกด้วย ซึ่งในการพัฒนานั้นอาจต้องใช้ทั้งหลักการและวิธีการทางจิตพฤติกรรมศาสตร์ และทางการบริหารการศึกษาประกอบกัน

## บทสรุป (Conclusion)

บทความนี้ได้เสนอความเป็นมา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมแสวงหาและใช้  
องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครู  
อาชีวศึกษา ได้สรุปและให้นิยามตัวแปรต่าง ๆ ในกลุ่มตัวแปรปัจจัยทั้ง 3 กลุ่ม แสดงให้เห็นความเชื่อมโยงกับ  
พฤติกรรมแสวงหาและใช้องค์ความรู้ กลุ่มตัวแปรปัจจัยกลุ่มแรก เป็นตัวแปรปัจจัยด้านสถานการณ์ทาง  
สังคม ประกอบด้วย 1) การได้รับการสนับสนุนทางสังคม 2) บรรยากาศภายในสถานศึกษา 3) การมีตัวแบบ  
ที่ดี และ 4) การเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ กลุ่มที่สอง กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านจิตลักษณะเดิม ประกอบด้วย  
1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 2) ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และ 3) สุขภาพจิต และกลุ่มที่สาม กลุ่มตัวแปรปัจจัย  
ด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ ประกอบด้วย 1) ทักษะที่ดีต่อการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ และ 2) ความ  
เชื่ออำนาจในตนในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ ขณะที่องค์ความรู้ (จากงานวิจัย) ได้แสดงให้เห็นแนวโน้ม  
ความสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัยกลุ่มต่าง ๆ กับพฤติกรรมแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา  
ซึ่งสามารถนำไปกำหนดสมมติฐานเมื่อจะดำเนินการวิจัยได้ สารช่วงสุดท้ายของบทความนี้ เสนอกรอบ  
แนวคิดการวิจัยสำหรับการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับ  
วิชาชีพและคุณภาพชีวิตของครูอาชีวศึกษา ข้อมูลจากการศึกษาและกรอบแนวคิดที่ได้นำเสนอ หากได้ทำการ  
วิจัยเชิงความสัมพันธ์เปรียบเทียบ (Comparative correlational study) ผลที่ได้จะแสดงให้เห็นลักษณะ  
(ตัวแปร) ที่เป็นปัจจัยสำคัญต่างๆ ทำให้นักวิจัยมีแนวทางในการวิจัยต่อยอด (การวิจัยเชิงทดลอง) ผู้บริหาร  
หรือนักพัฒนาสามารถนำสารสนเทศดังกล่าวไปกำหนดนโยบายหรือแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรม  
แสวงหา ใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิตของครูอาชีวศึกษาอย่างคาดหมายความสำเร็จได้

## องค์ความรู้ที่ได้รับ (Knowledge)

ในการที่จะพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์ใด ๆ สิ่งแรกที่จะต้องจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องรู้ คือ สาเหตุปัจจัยของ  
พฤติกรรมนั้นเสียก่อน เมื่อรู้สาเหตุที่ชัดเจนแล้วจึงจะทำการพัฒนาได้ โดยสร้างสาเหตุเพื่อให้เกิดผลการ  
เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งสาเหตุของการเกิดพฤติกรรมของมนุษย์ เกิดจากปัจจัยที่สำคัญ คือ 1) ปัจจัยด้าน  
สถานการณ์ทางสังคม เป็นสาเหตุด้านสถานการณ์ หรือสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบ ๆ ตัวบุคคล 2) ปัจจัยด้านจิต  
ลักษณะเดิม เป็นจิตลักษณะที่บุคคลถูกอบรมปลูกฝังและเรียนรู้ ผ่านสถาบันทางสังคมตั้งแต่อดีต และ  
3) ปัจจัยด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ เป็นลักษณะจิตใจของบุคคลที่แปรเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ปัจจุบัน  
ที่เผชิญอยู่ ซึ่งในการศึกษาและพัฒนาพฤติกรรมแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและ  
คุณภาพชีวิตของครูอาชีวศึกษา ได้พบตัวแปรเชิงสาเหตุ 3 กลุ่ม ที่เชื่อมโยงและแสดงแนวโน้มความสัมพันธ์  
ของตัวแปรเชิงสาเหตุกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมแสวงหาและใช้องค์ความรู้

## เอกสารอ้างอิง (References)

- กรมสุขภาพจิต. (2545). *สุขภาพจิตไทย พ.ศ. 2543-2544*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.  
กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพ. (2559). “พิมพ์เขียว Thailand 4.0 โมเดลขับเคลื่อน ประเทศไทย  
สู่ความมั่นคง มั่นคงและยั่งยืน”. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://waa.inter.nstda.or.th/stks/pub/2017/20171114-draeqa-blueprint.pdf/>. สืบค้นเมื่อวันที่ 14 มิถุนายน 2564.

- โกศล มีคุณ. (2560). อิทธิพลของการใช้นวัตกรรมนิทานพัฒนาจิตลักษณะด้านเหตุผลเชิงจริยธรรมที่มีผลต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมของนักเรียนวัยรุ่นตอนต้น. **รายงานฉบับสมบูรณ์**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- จันทร์หา พรหมมี. (2544). **จิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมใฝ่รู้ของครูประถมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชวลีวรรณ สุวิสุทธิ. (2560). “การใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อการสื่อสารในองค์กร และความทุ่มเทในการทำงานที่พยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร”. **วารสารราชพฤกษ์**. 16(1): 98-106.
- ดวงเดือน พันธมนาวิน. (2537). “จิตลักษณะของนักเรียนวัยรุ่นในครอบครัวปกติ-เครียด-แตก และปัจจัยปกป้อง”. **วารสารจิตวิทยา**. 1(2): 20-39.
- ดวงเดือน พันธมนาวิน. (2538). **ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม**. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดวงเดือน พันธมนาวิน. (2544). **ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม การวิจัยและการพัฒนาบุคลากร ตำราขั้นสูงทางสังคม พฤติกรรมศาสตร์**. กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดวงเดือน พันธมนาวิน และอัมพร ม้าคะนอง. (2547). **ปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมพัฒนานักเรียนของครูคณิตศาสตร์ในระดับมัธยมศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ.
- ดวงเดือน พันธมนาวิน. (2553). “ผลสำเร็จของการพัฒนาครูคณิตศาสตร์ ด้วยการฝึกจิตลักษณะ และทักษะแบบบูรณาการ: หลักฐานจากงานวิจัยสองขั้นตอน”. **วารสารจิตพฤติกรรมศาสตร์: ระบบพฤติกรรมไทย**. 7(1): 66-109.
- นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ. (2550). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพหุปัญญาของนักศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น”. **วารสารวิธีวิทยาการวิจัย**. 20(2): 227-245.
- ปรัชญนันท์ นิลสุข (ผู้อภิปราย). (12 มีนาคม 2561). เอกสารประกอบการบรรยายชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. สมุทรสงคราม: วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรสงคราม.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **จิตวิทยาการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- พนิดา แสงใส และสุภาพร ตันติสันติสม. (2560). “พฤติกรรมและแรงจูงใจในการใช้งานสื่อสังคมออนไลน์ของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ในกรุงเทพมหานคร”. **วารสารบัณฑิตวิทยาลัย**. 12(1): 39-51.
- พรพรรณ อุทัยวี. (2544). **ตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมใฝ่รู้ในนักศึกษาครู**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตโต). (2545). **การศึกษาฉบับง่าย : Education Made Easy**. กรุงเทพฯ: มูลนิธิพุทธธรรม.
- พิพัฒน์ ศรีไพบูลย์. (2563). **รูปแบบการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://dictionary.orst.go.th/index.php/>. สืบค้นเมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2564.
- รวรรณ อร่ามพงศ์. (2551). **ตัวแปรทางจิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตว์แพทย์**. วิทยานิพนธ์ วท.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ศักดิ์ชัย นิรัฐทวี. (2532). **ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัด กรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.**
- ศิวกานต์ ธิมาชัย. (2552). **ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการพัฒนา ให้อบรมของ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาวิทยาลัย ราชภัฏยโสธร.**
- ศุภวดี บุญดวงศ์. (2552). **ปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมครูในกิจกรรมพัฒนา ผู้เรียนเพื่อเสริมสร้าง คุณลักษณะที่พึงประสงค์. รายงานการวิจัย. ทูลสนับสนุนการวิจัยจากงบประมาณแผ่นดิน. มหาวิทยาลัยทักษิณ.**
- สรายุทธ วรเวก. (2563). **รูปแบบบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาวิทยาลัยพะเยา.**
- อนันต์ แยมเยื่อน. (2557). **การวิจัยเพื่อพัฒนาและประเมินเครื่องมือวัดพฤติกรรมความปลอดภัยระหว่าง บุคคลใน Facebook และสถานการณ์จริงของนักศึกษาปริญญาตรีและความไม่แปรเปลี่ยนของ โมเดลการวัด. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.**
- อภิชัย มงคล และคณะ. (2547). **การพัฒนาและทดสอบดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย. รายงานการวิจัย. ขอนแก่น: โรงพิมพ์พระธรรมชนัน.**
- อมรรัตน์ ห่อพุ่ม. (2559). **ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบของ ข้าราชการครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.**
- อ้อมเดือน สดมณี และอุษา ศรีจินดารัตน์. (2549). **ปัจจัยด้านจิตสังคมและความสุขใจ ที่เกี่ยวกับพฤติกรรม การทำงานของครูในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา. สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.**
- อังคินันท์ อินทรกำแหง และนริสรา พึ่งโพธิ์สภ. (2556). **การปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารกำลังคน คุณภาพเพื่อความต่อเนื่องในการบริหารราชการ. รายงานการศึกษา. สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.**
- Alvesson, M. (2004). **Management of knowledge-intensive companies.** Berlin Germany: Walter de Gruyter.
- Benner, M.J. and Tushman, M.L. (2003). "Exploitation Exploration and Process Management: The Productivity Dilemma Revisited". **Academy of Management Review.** 28(2): 238-256.
- Elizabeth, C. F. (2012). **Social Media Meaning.** Proceeding of the 2012 international workshop on Socially-aware multimedia (pp. 43-44). New York: USA..
- Faulconbridge, J. J. (2015). **Knowledge and learning in professional service firms.** The Oxford Handbook of Professional Service Firms. 425-451.
- Fazio, R.H. and Michael, O. A. (2003). "Implicit Measures in Social Cognition Research: Their Meaning and Use". **Annual review of psychology.** 54(1): 297-327.

- Fu Flood and Morris. (2016). “Organizational Ambidexterity and Professional Firm Performance: The Moderating Role of Organizational Capital”. **Journal of Professions and Organization**. 3(1): 1-16.
- Gibson, J. (2000). **Organizations, Behavior, Structure, Processes (9th ed.)**. New York: Mc Graw-Hill.
- Gonzalez, V.D.G. and Melo, M.M. (2017). “Innovation by Knowledge Exploration and Exploitation: an Empirical Study of the Automotive Industry”. **Gest. Prod. Sao Carlos**. 25(1): 1-15.
- Hay Group Research. (2005). Pulse Surveys-Leadership Style and Organizational Climate. Retrieved November 15, 2013, from <http://www.hayresourcesdirect.com>
- Hornby, A. S. (2001). **Oxford Advanced Learner’s Dictionary**. Oxford: Oxford University Press.
- Hoy, W. and Miskel, C. (2001). **Educational Administration: Theory, Research and Practice**. New York: McGraw-Hill.
- Karlson, B. (2005). **Investigating the Relationship between Learning Motives and Governance Structure – Form the Perspective of Small Firm**. Knowledge Management in Asia Pacific.
- Latham, E.A. and Locke, G.P. (1990). **Theory of Goal Setting and Task Performance**. New Jersey: Prentice Hall.
- Li et al. (2006). **An integrative Perspective on the Exploration and Exploitation of Knowledge**. IAMOT 2006.
- Liu, W. (2006). “Knowledge Exploitation, Knowledge Exploration, and Competency Trap”. **Knowledge and Process Management**. 13(3): 144-161.
- Magnusson and Endler. (1977). “The Interaction Model of Anxiety: An Empirical Test in an Examination Situation”. **Canadian Journal of Behavioural Science**. 9(2): 18-21.
- March, J. G. (1991). “Exploration and Exploitation in Organizational Learning”. **Organization science**. 2(1): 71–87.
- Rogan and Lynch. (2018). “Boundary Spanning and Knowledge Exploration in a Professional Services Firm”. **Journal of Professions and Organization**. 5: 184–205.
- Schweisfurth Stockstrom and Raasch. (2020). “Individuals’ Knowledge and their Explorative and Exploitative Behaviors”. **Managing Innovation in a Global and Digital World**. 183-203.
- Sitkin and other. (1994). “Distinguishing Control from Learning in Total Quality Management: A Contingency Perspective”. **The Academy of Management Review**. 19(3): 537–564.

- Spencer, L. M. and Spence, S.M. (1993). **Competency at Work: Models for Superior Performance**. New York: John Wiley & Sons.
- Strickland, B. R. (1978). "Internal-External Expectancies and Health-Related Behaviors". **Journal of Consulting and Clinical Psychology**. 46(6): 1192-1211.
- Taylor and other. (2004). "Measuring Market Integration: Foreign Exchange Arbitrage and the Gold Standard". **The Review of Economics and Statistics**. 86(4): 868-882.
- Thompson, J. (2009). "Assessment Practice in Enterprise Education". **Journal of Entrepreneurial Behavior & Research**. 15(1): 71-93.
- Von Nordenflycht, A. (2010). "What Is a Professional Service Firm? Toward a Theory and Taxonomy of Knowledge Intensive Firms". **Academy of Management Review**. 35(1): 155-174.

