

รูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีพศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้
เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต



วิทยานิพนธ์เสนอมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษาดุฎิบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

รูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้
เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต



วิทยานิพนธ์เสนอมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ADMINISTRATIVE MODEL FOR THE DEVELOPMENT OF VOCATIONAL TEACHERS IN
EXPLORATION AND EXPLOITATION TO ENHANCE TEACHING PROFESSION
AND QUALITY OF LIFE.



A Dissertation Submitted to University of Phayao
in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Doctor of Philosophy Degree in Educational Administration
May 2023
Copyright 2023 by University of Phayao

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

รูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้
เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต

ของ พัฒนกิจ วงศ์ลาศ

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขุฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์
(ศาสตราจารย์ ดร. สุมาลี สังข์ศรี)

..... ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร. โกศล มีคุณ)

..... กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร. ศักดิ์ชัย นิรัญทวี)

..... กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิภาภรณ์ ภูวัฒนกุล)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา
(รองศาสตราจารย์ ดร. อัจฉรา วัฒนารงค์)

..... คณบดีวิทยาลัยการจัดการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)

เรื่อง:	รูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต
ผู้วิจัย:	พัฒนกิจ วงศ์ลาต, วิทยานิพนธ์: กศ.ต. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2565
อาจารย์ที่ปรึกษา:	รองศาสตราจารย์ ดร. โกศล มีคุณ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ชัย นิรัญทวี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิภาภรณ์ ภูวัฒน์กุล
คำสำคัญ:	การแสวงหาและใช้องค์ความรู้, ครูอาชีวศึกษา

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ 2) ศึกษากลุ่มครูอาชีวศึกษาที่ควรได้รับการพัฒนาก่อนและปัจจัยส่งเสริม 3) สร้างและตรวจสอบรูปแบบเชิงสาเหตุพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ และ 4) ประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต โดยใช้วิธีวิจัยแบบผสมเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 324 คน ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) เครื่องมือที่ใช้วัดในการวิจัย คือ 1) แบบวัด 11 แบบวัด เป็นแบบวัด มาตรฐานประเมินรวมค่า มีค่าความเที่ยง (α) ตั้งแต่ .691 ถึง .926 2) แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และ 3) แบบประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนา สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลมีทั้งสถิติพื้นฐาน และสถิติอ้างอิง โดยสถิติอ้างอิงที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ และการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล

ผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคมอธิบายพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษาได้ร้อยละ 52.0 และ 59.7 ตามลำดับ ซึ่งอธิบายได้มากกว่าร้อยละ 25 กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ สามารถอธิบายพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ได้เพิ่มขึ้นจากการอธิบายด้วยกลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคมเพียงอย่างเดียว มากกว่าร้อยละ 5 2) รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยอธิบายได้ร้อยละ 98.1 3) กลุ่มครูอาชีวศึกษาที่สมควรได้รับการพัฒนาก่อนมี 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มครูอาชีวศึกษาที่มีอายุมากกว่า 40 ปี และกลุ่มครูอาชีวศึกษาที่มีตำแหน่งข้าราชการครู ปัจจัยส่งเสริมที่สำคัญสำหรับครูอาชีวศึกษาสองกลุ่มดังกล่าวคือ ทัศนคติที่ต่อการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม และการเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ 4) รูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต ประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ส่วนแรกเป็นรูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาดำเนินการโดยผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยรายด้านและโดยรวม ร้อยละ 87.50 ถึง 91.43 และ 89.55 ส่วนที่สองเป็นรูปแบบการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษา โดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยรายด้านและโดยรวม 87.00 ถึง 88.29 และ 87.71 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ร้อยละ 70 และ 75 ตามลำดับ ทำให้เชื่อมั่นได้ว่ารูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้นี้ สามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้ ผลการวิจัยทำให้ได้ข้อเสนอแนะ แนวทางการนำไปใช้ประโยชน์และการวิจัยที่ควรจะต้องทำต่อไป

Title: ADMINISTRATIVE MODEL FOR THE DEVELOPMENT OF VOCATIONAL TEACHERS IN EXPLORATION AND EXPLOITATION TO ENHANCE TEACHING PROFESSION AND QUALITY OF LIFE.

Author: Pattanakit Wonglas, Dissertation: Ph.D (Educational Administration), University of Phayao, 2022

Advisor: Associate Professor Dr. Kosol Meekun Co–advisor Associate Professor Dr.Sakchai Nirunthawee Assistant Professor Dr.Vipaporn Poovatanakul

Keywords: vocational teachers, exploration and exploitation

ABSTRACT

The purposes of this research were to 1) study the causal factors of exploration and exploitation behaviors 2) study the group of vocational teachers should be developed first and the factors that should be promoted 3) create and examine the causal factors model of exploration and exploitation behaviors, and 4) evaluate the administrative model for the development of vocational teachers used a quantitative and qualitative mixed research method. The sample consisted of 324 teachers under the Office of the Vocational Education Commission obtained by multi–stage sampling. There were 11 the measurement of research tools with reliability (α) from .691 to .926 through interviewing experts and model assessment form. The Statistics used for data analysis were t–test, Multiple regression Analysis, and Influence Path Analysis.

The results showed that : 1) The social situation variable group explained exploration and exploitation behavior of Vocational Teachers at 52 percentage and 59.7 percentage respectively which explained more than 25 percentage together with the social situation variable group able to explain exploration behavior increased by explained social situation factor group alone for more than 5 percentage. 2) A Casual factor model of exploration and exploitation behaviors of Vocational Education Teachers was consistent with the empirical data. The result of the explanation was at 98.1 percentage. 3) There were two groups of Vocational Teachers who needed to be developed, namely those over 40 years of age and more with government teacher position. The important contributing factors were positive attitudes towards acquiring and exploitation, receiving social support and access to social media. Finally, 4) The administrative model for the development of vocational teachers in exploration and exploitation to enhance teaching profession and quality of life assessed by experts that the mean in each aspect and overall 87.85 – 91.43 and 89.55 Moreover, the model for the development of vocational teachers to enhance significant mental traits with the On–The–Job training program with mean in each aspect and overall 87.00 – 88.29 and 87.71 was also higher than the 70/75 criteria respectively. As a result, this research will be useful for executives and those involved in the development of vocational teachers in exploration and exploitation of knowledge to enhance professional quality and the quality of life.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสามารถเป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยขอกราบ
ขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.โกศล มีคุณ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์
ดร.ศักดิ์ชัย นิรัญทิวี และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิภาภรณ์ ภู่วัฒนกุล ที่ได้ถ่ายทอดวิชาองค์
ความรู้ ให้คำปรึกษา แนะนำ คอยชี้แนะ ตลอดจนตรวจตราแก้ไข และติดตามความก้าวหน้าอย่าง
ใกล้ชิด ดูแลคอยเอาใจใส่เป็นอย่างดียิ่งในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จ ผู้วิจัยขอกราบ
ขอบพระคุณในความเมตตาเป็นอย่างยิ่งไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ และ
คณาจารย์ ในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ตลอดจนผู้บริหารและเจ้าหน้าที่วิทยาลัยการจัการ
มหาวิทยาลัยพะเยาทุกท่าน ที่เอื้ออำนวยความสะดวกสนับสนุนให้ผู้วิจัยทำงานสำคัญนี้ อีกทั้ง
ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ได้มอบทุนอุดหนุนการทำวิทยานิพนธ์จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือ และตั้งใจในการตอบ
แบบสอบถามเป็นอย่างดี รวมถึงเอื้ออำนวยความสะดวกสนับสนุนในทุก ๆ ด้านให้ผู้วิจัยทำงาน
สำคัญนี้สำเร็จ

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัวที่ให้กำเนิดมารู้จัก
คุณค่าของการศึกษา และกัลยาณมิตรทุกท่านที่ให้กำลังใจผู้วิจัยให้มีสติปัญญา มุ่งมั่น ตั้งใจเพียร
พยายามในการศึกษา รวมถึงเปิดโอกาสให้ผู้วิจัยได้มีการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ ทั้งในหน้าที่
การงานและการศึกษาชั้นสูงสุดระดับดุษฎีบัณฑิตในครั้งนี้ หากงานวิจัยนี้มีประโยชน์ต่อการศึกษา
ผู้วิจัยขอมอบความดีนี้ให้กับทุกท่านดังที่กล่าวมา

พัฒนกิจ วงศ์ลาศ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
สมมติฐานของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย	10
กรอบแนวคิดการวิจัย	11
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
ตอนที่ 1 การบริหารการศึกษากับการจัดการอาชีวศึกษา.....	13
ตอนที่ 2 การศึกษาพฤติกรรมกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษาเพื่อ ยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต	24
ตอนที่ 3 การสร้างและประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหา และใช้องค์ความรู้ เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต	106
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	118

การวิจัยระยะที่ 1 การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุ และรูปแบบการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการ แสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต	118
การวิจัยระยะที่ 2 เป็นการศึกษา รูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหา และใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต.....	125
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	130
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินการในระยะเวลาที่ 1.....	134
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยในระยะเวลาที่ 2 การพัฒนาและประเมินรูปแบบการบริหารการ พัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพ ชีวิต.....	174
บทที่ 5 บทสรุป	205
สรุปการวิจัย	205
อภิปรายผลการวิจัย	208
ข้อเสนอแนะ.....	221
บรรณานุกรม	223
ภาคผนวก	244
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิ.....	245
ภาคผนวก ข เครื่องมือวิจัย (แบบวัด) สำหรับผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ (IOC)	247
ภาคผนวก ค แบบสอบถามสำหรับครูอาชีวศึกษา.....	265
ภาคผนวก ง แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ	281
ภาคผนวก จ แบบประเมินสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ	289
ประวัติผู้วิจัย	339

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงสรุปผลการหาคุณภาพเบื้องต้นของแบบวัด 8 แบบวัด	123
ตาราง 2 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองสมการโครงสร้างตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	134
ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างครูอาชีวศึกษาจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล	135
ตาราง 4 แสดงผลวิเคราะห์ลักษณะตัวแปรที่ศึกษา.....	137
ตาราง 5 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) ระหว่างตัวแปรในการวิจัย.....	139
ตาราง 6 แสดงสัมประสิทธิ์การถดถอยของการอธิบายพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา ด้วยกลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม	141
ตาราง 7 แสดงสัมประสิทธิ์การถดถอยของการอธิบายพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา ด้วยกลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม	142
ตาราง 8 แสดงสัมประสิทธิ์การถดถอยของการอธิบายพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา ด้วยกลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคมและกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์	143
ตาราง 9 แสดงสัมประสิทธิ์การถดถอยของการอธิบายพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษาด้วยกลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคมกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์	144
ตาราง 10 แสดงสรุปผลสัมประสิทธิ์การถดถอยของการอธิบายพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา	145
ตาราง 11 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย อธิบาย Y (พฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้) ด้วยตัวแปร X ชุดต่าง ๆ.....	146
ตาราง 12 แสดงสัมประสิทธิ์การถดถอยของการอธิบายพฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา ด้วยกลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม	148

ตาราง 13 แสดงสัมประสิทธิ์การถดถอยของการอธิบายพฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ของครู อาชีวศึกษา ด้วยกลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม . 149	
ตาราง 14 สัมประสิทธิ์การถดถอยของการอธิบายพฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ของครู อาชีวศึกษา ด้วยกลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตาม สถานการณ์	150
ตาราง 15 แสดงสัมประสิทธิ์การถดถอยของการอธิบายพฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ของครู อาชีวศึกษา ด้วยกลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม กลุ่มตัวแปรลักษณะเดิมและกลุ่มตัว แปรจิตลักษณะตามสถานการณ์.....	151
ตาราง 16 แสดงสรุปผลสัมประสิทธิ์การถดถอยของการอธิบายพฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ ของครูอาชีวศึกษา.....	152
ตาราง 17 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย อธิบาย Y (พฤติกรรมการใช้องค์ความรู้) ด้วยตัวแปร X ชุดต่าง ๆ	153
ตาราง 18 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมแสวงหาองค์ความรู้ของครู อาชีวศึกษา จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล	156
ตาราง 19 แสดงค่าสถิติพฤติกรรมแสวงหาองค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา จำแนกตาม ลักษณะส่วนบุคคล	157
ตาราง 20 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล	157
ตาราง 21 แสดงค่าสถิติพฤติกรรมแสวงหาองค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา จำแนกตาม ลักษณะส่วนบุคคล	158
ตาราง 22 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นของพฤติกรรมแสวงหา องค์ ความรู้ของครูอาชีวศึกษาที่มีอายุมากกว่า 40 ปี	160
ตาราง 23 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นของพฤติกรรมแสวงหาองค์ ความรู้ของครูอาชีวศึกษาที่มีตำแหน่งข้าราชการครู	161
ตาราง 24 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นของพฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ ของครูอาชีวศึกษาที่มีตำแหน่งข้าราชการครู	162

ตาราง 25 แสดงค่าอิทธิพลทางตรง (DE) และอิทธิพลทางอ้อม (IE) อิทธิพลรวม (TE) ของตัวแปร ปัจจัยเชิงสาเหตุพฤติกรรมแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา	168
ตาราง 26 แสดงขั้นตอนการวางแผน (Plan) รูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้	176
ตาราง 27 แสดงขั้นตอนการปฏิบัติ (Do) รูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้	177
ตาราง 28 ขั้นตอนการตรวจสอบ/ประเมิน (Check) รูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้	179
ตาราง 29 แสดงขั้นตอนการยอมรับ/ปรับปรุงแก้ไข (Act) รูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้	180
ตาราง 30 แสดงขั้นตอนการวางแผน (Plan) รูปแบบการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษา	183
ตาราง 31 แสดงขั้นตอนการการปฏิบัติ (Do) รูปแบบการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษา	185
ตาราง 32 แสดงขั้นตอนการตรวจสอบ/ประเมิน (Check) รูปแบบการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษา	188
ตาราง 33 แสดงขั้นตอนการยอมรับ/ปรับปรุง (Act) รูปแบบการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษา โดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม	191
ตาราง 34 แสดงผลการวิเคราะห์ประเมินความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของรูปแบบการบริหารการพัฒนา	196
ตาราง 35 แสดงผลการวิเคราะห์ประเมินความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของรูปแบบการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษา โดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม	198
ตาราง 36 แสดงผลการวิเคราะห์ประเมินความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของรูปแบบการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษาโดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม จำแนกเป็นรายคณะกรรมการ	201

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	11
ภาพ 2 แสดงการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรม ด้วยรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model)	51
ภาพ 3 กรอบแนวคิดการวิจัยระยะที่ 1 การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุ	102
ภาพ 4 กรอบแนวคิดการวิจัยระยะที่ 2	115
ภาพ 5 ปัจจัยส่งเสริมพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ของกลุ่มครูอาชีวศึกษาที่มีอายุมากกว่า 40 ปี และกลุ่มครูอาชีวศึกษาที่มีตำแหน่งข้าราชการครู	163
ภาพ 6 ปัจจัยส่งเสริมพฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ของกลุ่มครูอาชีวศึกษาที่มีตำแหน่งราชการครู.....	164
ภาพ 7 รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุพฤติกรรมกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิตของครูอาชีวศึกษา (โมเดลตั้งต้น).....	165
ภาพ 8 รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษาที่ปรับใหม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์	169
ภาพ 9 แสดงรูปแบบการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต	173

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ได้ให้ความสำคัญในด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยกำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้าน และมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อุดมอม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สูการเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ (2561) และแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพคนไทย ให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง มุ่งพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกช่วงวัย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

นอกจากนั้น แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของคนทุกช่วงวัย จึงเป็นพันธกิจสำคัญร่วมกันของรัฐ และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งในการกำหนดเป้าหมายการจัดการศึกษา มาตรฐานการศึกษา การพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ สื่อ แหล่งเรียนรู้และการวัดและประเมินผลของผู้เรียน ในทุกระดับการศึกษา ทุกกลุ่มเป้าหมาย และทุกช่วงวัย เพื่อสร้างและพัฒนาพลเมืองที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สามารถศึกษาเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนจนถึงขีดสูงสุดตามความสามารถ ความถนัดและความสนใจ เพื่อการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างเป็นสุขร่วมกับผู้อื่นในสังคม และการปรับปรุงระบบการผลิต และพัฒนาครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาในทุกระดับและประเภทการศึกษา เพื่อให้ได้ครุดี มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และมีจิตวิญญาณของความ

เป็นครูเข้าสู่ระบบการศึกษาของประเทศในการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดสูงสุดของศักยภาพของแต่ละบุคคลต่อไป (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ซึ่งการศึกษาถือได้ว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ครูมีบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพราะครูคือผู้สร้างคุณภาพให้แก่ผู้เรียน ผู้ประกอบวิชาชีพครูจึงจำเป็นต้องเป็นผู้ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน ตลอดถึงการใฝ่พัฒนาตนเองอยู่อย่างสม่ำเสมอ ทั้งด้านวิชาชีพครู บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าทางวิชาการ ตลอดจนเทคโนโลยีต่าง ๆ โดยปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมี 3 องค์ประกอบ คือ 1) การเรียนรู้ที่มีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Learn) ซึ่งเป็นโจทย์ที่สำคัญในศตวรรษที่ 21 2) การไม่ยึดติดกับสิ่งที่เรียนรู้มา (Unlearn) ต้องปรับตัวให้ทันตลอดเวลา และ 3) สิ่งที่อยู่ตามบริบทใหม่ ๆ ต้องเรียนรู้สถานการณ์ (Relearn) หรือเหตุการณ์จากมุมมองใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม (กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพ, 2559, หน้า 6) ขณะที่มาตรฐานตำแหน่งครูได้กำหนดการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ โดยที่ครูต้องพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะทางวิชาชีพครู ความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาและวิธีการสอน มีส่วนร่วมและเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และนำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน รวมถึงการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ (คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564, หน้า 7) การพัฒนาครูให้มีทักษะความสามารถในด้านต่าง ๆ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง การพัฒนาครูจะเกิดประสิทธิภาพได้มากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับตัวครูเป็นสำคัญ ครูต้องเห็นถึงความสำคัญจำเป็นและลงมือพัฒนาด้วยตัวของตัวเอง (ประทีป คงเจริญ และคณะ, 2562, หน้า 80)

ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจึงได้มุ่งมั่น พัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนในการสร้างศักยภาพกำลังคนอาชีวศึกษาให้มีทักษะ ความรู้และสมรรถนะตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานและสถานประกอบการ ก้าวสำคัญที่จะขับเคลื่อนต่อไปโดยการมุ่งเน้นการจัดการอาชีวศึกษา “อาชีวศึกษายกกำลังสอง สร้างคุณภาพ นำปริมาณ” โดยพัฒนาวิทยาลัยเพื่อความเป็นเลิศและความเชี่ยวชาญเฉพาะ การยกระดับศักยภาพทุนมนุษย์ ทั้งในด้านการสร้างทักษะใหม่ที่จำเป็นให้สอดคล้องกับความต้องการ (Re-skill) การพัฒนาเพื่อยกระดับทักษะเดิมให้ดีขึ้นเพื่อรองรับการเติบโตในอนาคต (Up-skill) รวมถึงการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ต้องนำมาประยุกต์ใช้กับการทำงาน (New-skill) เช่น ทักษะทางด้านดิจิทัล

หรือทำงานร่วมกับปัญญาประดิษฐ์ (สุเทพ แก่งสันเทียะ, 2563) พร้อมทั้งการพัฒนาครู อาชีวศึกษา คือ 1) ส่งเสริมและพัฒนาให้มีการสร้างเครือข่ายในการพัฒนาที่เข้มแข็งและมี ประสิทธิภาพ พัฒนาสมรรถนะที่หลากหลายรูปแบบ พัฒนาเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการและ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ 2) พัฒนาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อน วิทยฐานะ และ 3) ส่งเสริมและสนับสนุน โดยการฝึกประสบการณ์ในสถานประกอบการ เพื่อให้ครูอาชีวศึกษามีความรู้ ความเข้าใจในระบบการทำงานของสถานประกอบการและทัน ต่อเทคโนโลยี โดยที่ยุทธศาสตร์ที่สำคัญคือการเพิ่มสมรรถนะความรู้และทักษะครูและ บุคลากรอาชีวศึกษา และนำเทคโนโลยีนวัตกรรมและระบบสารสนเทศมาพัฒนาและ ประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรอาชีวศึกษา (สำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากร อาชีวศึกษา, 2562)

แต่อย่างไรก็ตาม การจัดการอาชีวศึกษาไทยยังขาดการส่งเสริมด้านทรัพยากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านครูอาจารย์ และอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ที่ทันสมัย ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ของการจัดการอาชีวศึกษา ครูอาจารย์อาชีวศึกษาส่วนใหญ่ขาดประสบการณ์ในสถาน ประกอบการ จึงไม่มีทักษะที่จะต้องใช้ในสถานประกอบการจริง และระบบผลิตอาจารย์ อาชีวศึกษาไทยในปัจจุบันไม่สามารถรับประกันได้ว่าอาจารย์ที่จบออกมาจะมีความเชี่ยวชาญ ทักษะช่างเทคนิค (ณัฐสิริ รัชเกียรติวงศ์, 2559, หน้า 10-11) ในปัจจุบันครูผู้สอนอาชีวศึกษา ประมาณร้อยละ 70 ไม่รู้เรื่องโรงงานสมัยใหม่ ไม่เคยมีประสบการณ์ในโรงงานมาก่อน ผู้สอน มุ่งเน้นด้านการสอนเท่านั้น (ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์, 2561) อีกทั้งยังพบปัญหาของครู อาชีวศึกษาบางส่วนยังขาดความรู้ ทักษะการคิดวิเคราะห์ การสร้างสรรค์ผลงานวิชาการ นวัตกรรมอย่างเป็นรูปธรรม และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู ทั้งนี้เป็นเพราะการ เปลี่ยนแปลงและความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในวงการอุตสาหกรรมในปัจจุบันเป็นไป อย่างรวดเร็ว จนส่งผลให้ครูอาชีวศึกษาไม่สามารถพัฒนาความรู้ใหม่ให้ทันต่อความ เปลี่ยนแปลงในด้านของเทคโนโลยีได้ (ธีรวิทย์ บุญยโสภณ, 2555, หน้า 130-131) สอดคล้อง กับ อร่ามศรี อภาอดุล และคณะ (2556) ที่ศึกษาเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพครูการอาชีวศึกษา พบว่า ครูอาชีวศึกษามีปัญหา 1) ครูขาดความชำนาญในวิชาชีพโดยเฉพาะครูอาชีวศึกษาที่จบ ใหม่ไม่สามารถสอนวิชาปฏิบัติได้ 2) ขาดความรู้ความสามารถทักษะในการจัดการเรียนการ สอน และ 3) ขาดความรู้ด้านการวิจัย ครูอาชีวศึกษาบางสาขาขาดความรู้สมรรถนะผู้ประกอบ อาชีพ ไม่สามารถพัฒนาความรู้ใหม่ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ในขณะที่บริบทของประเทศและโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนนวัตกรรมและเทคโนโลยีและแหล่งความรู้ใหม่ รวมทั้ง

สถานการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อมนุษยชาติที่รุนแรงในปี 2562 มาจนปัจจุบันนี้คือการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ มากมายทั้งในเชิงโครงสร้างและเชิงพฤติกรรม การจัดการอาชีวศึกษาในโลกยุคใหม่ จึงต้องปรับตัวให้สอดคล้องและพร้อมรองรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและโลกอนาคต

ดังนั้น ครูอาชีวศึกษาจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะและความชำนาญ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ปัญญาประดิษฐ์ ภาษาลือสารและการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบและมีเหตุผลเป็นขั้นตอน มีศักยภาพ มีวิสัยทัศน์ในการจัดการกระบวนการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านวิทยาการและเทคโนโลยีสารสนเทศ อันเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาเศรษฐกิจ ตลอดจนพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง (ปรัชญนันท์ นิลสุข, 2561) โดยการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทั้งจากหน่วยงานภายในและภายนอก และสิ่งสำคัญที่สุดครูอาชีวศึกษาต้องเป็นผู้พัฒนาตนเอง ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน ใฝ่แสวงหาพัฒนาทักษะวิชาชีพอยู่อย่างสม่ำเสมอโดยเฉพาะพฤติกรรมแสวงหาความรู้ ในขณะที่ความรู้จะถูกสร้างผ่านวิธีการใน 3 รูปแบบ (จุฑารัตน์ ศราวณะวงศ์, 2556) ได้แก่ 1) การใช้ประโยชน์จากความรู้เดิม (exploitation) เป็นกระบวนการในการกลั่นกรองความรู้ที่มีอยู่เดิม เพื่อนำไปสู่การสร้างความรู้ใหม่ที่ดีและมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม 2) การสำรวจความรู้ (exploration) เกี่ยวข้องกับการสร้างความรู้ผ่านการค้นพบและทดลอง และ 3) การประมวลและการเข้ารหัสความรู้ (codification) เป็นกระบวนการในการเชื่อมโยงความรู้ที่อยู่ในตัวคน (tacit knowledge) ให้อยู่ในรูปแบบที่ใช้งานง่ายโดยแปลงให้อยู่ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น คู่มือ ตำราและเอกสาร เป็นต้น โดยที่พฤติกรรมแสวงหาความรู้ (exploration) เป็นการกระทำและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการค้นหา ทดลอง วิจัย ค้นหาเทคโนโลยีใหม่ ส่วนพฤติกรรมการใช้ประโยชน์องค์ความรู้ (Exploitation) จะเป็นการคัดเลือก การขยายผลความรู้ที่มีอยู่เดิม เป็นการสร้างทางเลือกเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เพิ่มขีดความสามารถของเทคโนโลยีและนวัตกรรม (March, 1991) ซึ่งสาเหตุของการเกิดพฤติกรรมของมนุษย์ตามแนวคิดรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) (Magnusson and Endler, 1976) เกิดจากสาเหตุสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) สาเหตุด้านสถานการณ์ หรือสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบ ๆ ตัวบุคคล เช่น บุคคลรอบข้าง หรือเหตุการณ์ทั้งในอดีตและปัจจุบัน ซึ่งอาจส่งเสริมหรือขัดขวางต่อพฤติกรรมที่พึงปรารถนา 2) สาเหตุด้านจิตลักษณะเดิม เป็นจิตลักษณะที่บุคคลถูกอบรมปลูกฝังและเรียนรู้ ผ่านสถาบันทางสังคมตั้งแต่อดีต 3) สาเหตุร่วมจากปฏิสัมพันธ์ของสถานการณ์และจิตลักษณะเดิมที่บุคคลกำลังเผชิญและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมบุคคล และ 4) สาเหตุด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ เป็น

ลักษณะจิตใจของบุคคลที่แปรเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ปัจจุบันที่เผชิญอยู่ การที่บุคคลมีพฤติกรรมน่าปรารถนาหรือไม่น่าปรารถนาบางประการในปริมาณที่ต่างกัน ล้วนแล้วแต่มีสาเหตุจากจิตลักษณะด้านต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2544) ดังนั้น การพัฒนาครูอาชีวศึกษาตามแนวคิดปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) ให้มีพฤติกรรม การแสวงหาและใช้องค์ความรู้จากสาเหตุปัจจัยสำคัญทั้ง 4 ประการนั้น ส่งผลให้มีสมรรถนะ ด้านการจัดการเรียนรู้จนสามารถคิดค้น ปรับเปลี่ยน (Invent and Transform) สร้างสรรค์สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ มีรูปแบบหรือวิธีการสอนใหม่ ๆ เป็น นักวิจัย นักพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนค้นพบองค์ความรู้และเกิดแรงบันดาลใจใน การเรียนรู้ เป็นการยกระดับวิชาชีพครู เกิดความภาคภูมิใจมีศรัทธาในวิชาชีพและความเป็นครู ตลอดจนมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ได้เลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น รวมทั้งค่าตอบแทน ที่เหมาะสม ส่งผลให้ครูอาชีวศึกษามีชีวิตที่มีคุณภาพ มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องตามสภาวะทางสังคม เศรษฐกิจการเมือง วัฒนธรรม และค่านิยม ตลอดจนการแสวงหาสิ่งที่ตนปรารถนาให้ได้มา อย่างถูกต้องภายใต้เครื่องมือและทรัพยากรที่มีอยู่

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับ วิชาชีพและคุณภาพชีวิต เพื่อตอบคำถามที่ว่าอะไรเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรม การแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา ซึ่งสามารถเป็นสารสนเทศในการกำหนด นโยบาย หรือเสนอแนะในการพัฒนาครูและบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพในสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา และในสังกัดอื่น ๆ ต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพ และคุณภาพชีวิตของครูอาชีวศึกษา มีปัจจัยใดบ้าง
2. ครูอาชีวศึกษากลุ่มใดบ้างที่เป็นกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาในด้านจิตลักษณะ และ/หรือพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ และปัจจัยส่งเสริมของกลุ่มที่ควรได้รับการ พัฒนาก่อนนั้น คืออะไร
3. รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับ วิชาชีพและคุณภาพชีวิตของครูอาชีวศึกษาจะสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

4. รูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิตที่พัฒนาขึ้นควรประกอบด้วยอะไรบ้าง และมีผลการประเมินเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษารูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิตของครูอาชีวศึกษา
2. เพื่อศึกษากลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อน และปัจจัยส่งเสริมพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิตของครูอาชีวศึกษา
3. เพื่อสร้างและตรวจสอบรูปแบบเชิงสาเหตุพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิตของครูอาชีวศึกษา
4. เพื่อพัฒนาและประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต

สมมติฐานของการวิจัย

การศึกษารูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต มีสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านสถานการณ์ สามารถอธิบายการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา ไม่น้อยกว่าร้อยละ 25 (ดูเดือน พันธุมนาวิน, 2556; บุปผา เมฆศรีทองคำ และสุทธิทานต์ ชุมวิจารณ์, 2557)
2. กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านจิตลักษณะเดิม และ/หรือปัจจัยด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ สามารถทำนายการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษาได้เพิ่มจากที่ทำนายโดยกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 (Cohen, 1977)
3. การวิจัยสามารถระบุกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อน และปัจจัยสำคัญที่ควรพัฒนาเป็นปัจจัยส่งเสริม เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิตของครูอาชีวศึกษา
4. รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิตของครูอาชีวศึกษา สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5. รูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต ผ่านเกณฑ์การประเมินรายด้านและโดยรวม ร้อยละ 70/75

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ 2 ระยะ ดังนี้

ขอบเขตด้านประชากร

1. การวิจัยระยะที่ 1

ในการวิจัยระยะที่ 1 เป็นการศึกษาถึงปัจจัยเชิงสาเหตุ และรูปแบบการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต โดยได้กำหนดประชากร คือ ครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 16,977 คน (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและกำลังคนอาชีวศึกษา, 2563)

2. การวิจัยระยะที่ 2

เป็นการสร้างและประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต กำหนดกลุ่มเป้าหมายยังเป็นครูอาชีวศึกษา แต่ได้เพิ่มผู้เชี่ยวชาญที่ให้ข้อเสนอแนะ และแนวคิดในการพัฒนาครู ได้แก่ ผู้บริหาร ครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และนักพัฒนา รวมจำนวน 10 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เป็นผู้ประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยรูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต มีขอบเขตเนื้อหา ประกอบไปด้วยตัวแปรต่าง ๆ ในแต่ละระยะ ดังนี้

1. การวิจัยระยะที่ 1

กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาด้วยตัวแปรในการวิจัย คือ

1.1 กลุ่มตัวแปรตาม ประกอบด้วย

- 1.1.1 พฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต
- 1.1.2 พฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต

1.2 กลุ่มตัวแปรเชิงสาเหตุ (ตัวแปรอิสระ) ประกอบด้วย

- 1.2.1 ปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคม

- 1) การได้รับการสนับสนุนทางสังคม
- 2) บรรยากาศภายในสถานศึกษา
- 3) การมีตัวแบบที่ดี
- 4) การเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์

1.2.2 ปัจจัยด้านจิตลักษณะเดิม

- 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- 2) ลักษณะมุ่งอนาคต ควบคุมตน
- 3) สุขภาพจิต

1.2.3 ปัจจัยด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์

- 1) ทักษะที่ดีต่อการแสวงหาและใช้องค์ความรู้
- 2) ความเชื่ออำนาจในตนในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้

2. การวิจัยระยะที่ 2

2.1 สิ่งที่ต้องประเมิน ได้แก่ รูปแบบการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและการใช้องค์ความรู้ ซึ่งเป็นรูปแบบที่ได้พัฒนาขึ้นจากการวิจัยระยะที่ 1 โดยเพิ่มข้อเสนอแนะแนวคิด และข้อคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน ในกรอบการบริหารวงจรคุณภาพ คือ Plan-Do-Check-Act และปัจจัยบริหารทรัพยากร (4Ms) คือ Man Money-Material-Method

2.2 ผลการประเมินรูปแบบ คือ ความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิตไปปฏิบัติ โดยใช้การเทียบเกณฑ์หาประสิทธิภาพสื่อ 70/75 (ชัยยงค์ พรมวงศ์, 2556) ซึ่งประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาการวิจัย ระยะที่ 1 ตั้งแต่เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2564 ถึง มิถุนายน พ.ศ. 2565 ระยะที่ 2 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2565 ถึง มีนาคม พ.ศ. 2566

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ได้ให้ความหมายคำศัพท์เพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน ได้แก่

1. ครูอาชีวศึกษา หมายถึง บุคคลผู้ที่ทำหน้าที่สอนในสถานศึกษาของรัฐ ในระดับประกาศนียบัตร (ปวช.) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และระดับปริญญาตรีสายปฏิบัติการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วยวิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยการอาชีพ วิทยาลัยสารพัดช่าง วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี และอื่น ๆ ระหว่างปีการศึกษา 2564-2565 โดยแบ่งครูออกเป็นประเภท ดังนี้

ครูจ้างสอน หมายถึง บุคคลผู้ทำหน้าที่สอน ซึ่งได้รับค่าจ้างรายเดือน จ่ายลักษณะ ค่าตอบแทน หรือลักษณะค่าจ้างเหมาบริการ จากงบประมาณของส่วนราชการ รวมถึงจากเงิน นอกงบประมาณของสถานศึกษาสถานศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

พนักงานราชการครู หมายถึง บุคคลผู้ทำหน้าที่สอน ซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างโดยได้รับค่าตอบแทน จากงบประมาณของส่วนราชการเพื่อเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในการปฏิบัติงานให้กับสถานศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ข้าราชการครู หมายถึง บุคคลที่ประกอบวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้าน การเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2. การแสวงหาคำความรู้ (Exploration) หมายถึง การกระทำหรือกิจกรรมที่เป็น กระบวนการการสำรวจความรู้ในการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ด้วยการค้นคว้า การทดลอง วิจัย สร้างสรรค์ และเลือกใช้เทคโนโลยี เกิดกระบวนการหรือทักษะใหม่ได้นวัตกรรมและพัฒนา อยู่เสมอ

3. การใช้องค์ความรู้ (Exploitation) หมายถึง การขยายผล การถ่วงถ่วง การสร้าง ทางเลือก หรือเป็นการใช้ประโยชน์จากความรู้ที่มีอยู่เพื่อนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่ ดีและมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม เป็นการปรับกิจกรรมหรือวิธีการที่มีอยู่ สร้างกระบวนการ ให้มีประสิทธิภาพและมาตรฐานให้สูงขึ้น

4. การยกระดับวิชาชีพครูอาชีวศึกษา หมายถึง การที่ครูอาชีวศึกษาได้รับการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนให้เป็นผู้มีพฤติกรรมแสวงหาและใช้องค์ความรู้จนสามารถคิดค้น ปรับเปลี่ยน (Invent and Transform) สร้างสรรค์สิ่ง นวัตกรรมและเทคโนโลยี ออกแบบ กิจกรรมการเรียนรู้ มีรูปแบบหรือวิธีการสอนใหม่ ๆ เป็นนักวิจัยพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนค้นพบองค์ความรู้และเกิดแรงบันดาลใจในการเรียนรู้

5. คุณภาพชีวิตของครูอาชีวศึกษา หมายถึง การที่ครูอาชีวศึกษามีความก้าวหน้าใน วิชาชีพ มีความมั่นคง มีการเลื่อนวิทยฐานะรวมทั้งได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีชีวิตที่มี คุณภาพ มีความสมบูรณ์ทั้งด้านสุขภาพ ร่างกายและจิตใจ สามารถดำรงชีวิตได้สอดคล้องกับ สังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม สภาพแวดล้อมในการดำเนินชีวิตและทรัพยากรที่มีอยู่

6. กลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อน หมายถึง กลุ่มครูอาชีวศึกษาที่มีจิตลักษณะและ/ หรือพฤติกรรมแสวงหาและใช้องค์ความรู้ต่ำกว่ากลุ่มเปรียบเทียบจากผลการวิเคราะห์ ทางสถิติ

7. ปัจจัยปกป้อง หมายถึง ตัวแปรที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุสำคัญของจิตลักษณะและ/หรือพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษากลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อน

8. ปัจจัยเชิงสาเหตุของการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ หมายถึง ตัวแปรปัจจัยต่าง ๆ ที่มีส่วนในการอธิบายจิตลักษณะและพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา

9. รูปแบบการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ หมายถึง โครงสร้างที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคม ปัจจัยด้านจิตลักษณะเดิม และปัจจัยด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ที่ได้พัฒนาขึ้นร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา

10. รูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ หมายถึง โครงสร้างที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่นำรูปแบบเชิงทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติ โดยยึดการบริหารตามวงจรควบคุมคุณภาพ Deming (PDCA) และการบริหารจัดการทรัพยากร 4Ms ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ในการพัฒนาครูอาชีวศึกษาให้มีพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้

11. การประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษา หมายถึง การพิจารณาตัดสินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาไปใช้จริงในการพัฒนาให้มีพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ การพิจารณาตัดสินร้อยละ 70 สำหรับรายด้าน และร้อยละ 75 สำหรับโดยรวม ตามแนวการหาประสิทธิภาพสี่ของชัยยงค์ พรมวงศ์ (2556, หน้า 7-20)

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

1. ได้รูปแบบการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต

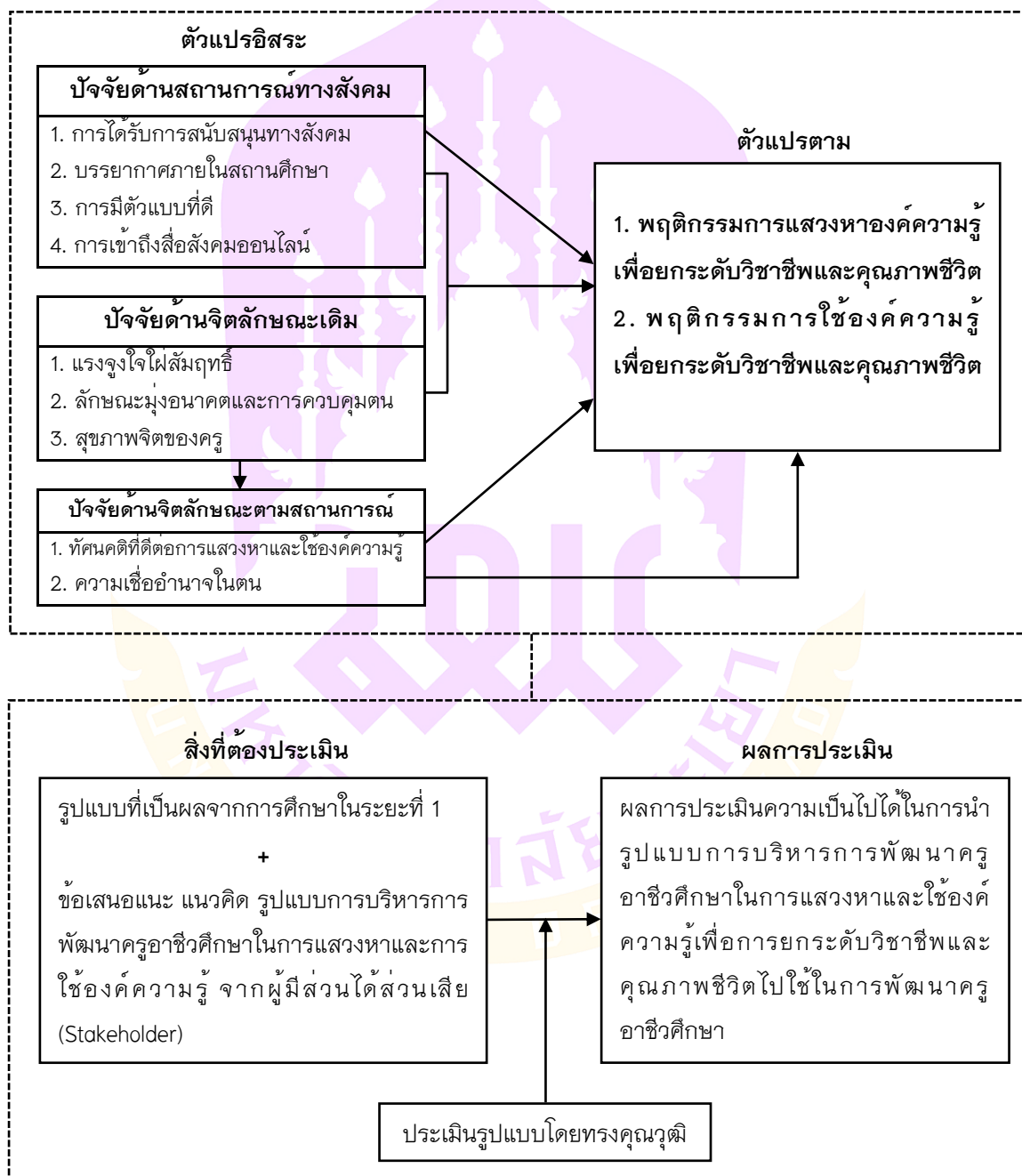
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอื่น ๆ สามารถนำรูปแบบการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิตไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน

3. ผู้รับผิดชอบนโยบายและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องนำไปใช้เป็นสารสนเทศในการกำหนดนโยบาย หรือเป็นข้อเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด

4. เป็นแนวทางในการวิจัยการบริหารการศึกษาในการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ มีพื้นฐานที่ได้จากการประมวลหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดโครงสร้างการวิจัยจากรูปแบบทฤษฎี ปฏิสัมพันธ์นิยม (Magnusson and Endler, 1977) และการคัดสรรตัวแปรจิตลักษณะใช้ทฤษฎี ต้นไม้จริยธรรม (ดวงเดือน พันธุ์นาวัน, 2544)



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งหารูปแบบการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าหลักการ แนวคิด และทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ตอนที่ 1 การบริหารการศึกษากับการจัดการอาชีวศึกษา

1. ทฤษฎี และหลักการเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา
2. หลักการ จุดมุ่งหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษา

ตอนที่ 2 การศึกษาพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา

1. พฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้
 - 1.1 ความหมายของพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้
 - 1.2 แนวความคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 1.3 วิธีวัดพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้
 - 1.4 การยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิตของครูอาชีวศึกษา
2. ปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้
 - 2.1 รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model)
 - 2.2 ปัจจัยด้านสถานการณ์ของพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้
 - 2.3 ปัจจัยด้านจิตลักษณะของพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้
 - 2.4 ปัจจัยด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ของการแสวงหาและใช้องค์ความรู้
 - 2.5 กลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วนเป็นกลุ่มเสี่ยง และปัจจัยสำคัญที่

ควรพัฒนาเป็นปัจจัยส่งเสริม

3. สรุปแนวทางการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิตของครูอาชีวศึกษา

ตอนที่ 3 การสร้างและประเมินรูปแบบการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้

1. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา
 - 1.1 ความหมายของรูปแบบ
 - 1.2 องค์ประกอบของรูปแบบ

- 1.3 ประเภทของรูปแบบ
- 1.4 การสร้างและการพัฒนารูปแบบ
- 1.5 การประเมินรูปแบบ
2. งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ

ตอนที่ 1 การบริหารการศึกษากับการจัดการอาชีวศึกษา

1. ทฤษฎี และหลักการเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

1.1 แนวคิดและหลักการการบริหารการศึกษา

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายในแนวทางเดียวกันเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา เช่น Dale (1978, p. 4); Robbins (1980, p. 6 อ้างถึงใน ศศิธร บุตรเมือง, 2562) สรุปสาระสำคัญได้ว่า การบริหารการศึกษาเป็นกระบวนการที่จะทำให้วัตถุประสงค์ประสบผลสำเร็จโดยผ่านทางบุคคลและการใช้ทรัพยากร ประกอบด้วย การกำหนดนโยบาย การวางแผน การกำหนดวัตถุประสงค์ การจัดองค์กร การบริหารและการควบคุม การอำนวยการและการใช้นวัตกรรม และเป็นไปในทำนองเดียวกันกับ Hoy and Miskel (2001, อ้างถึงใน อรุณี ทองนพคุณ, 2558) ที่กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ด้วยองค์ประกอบ เช่น การตัดสินใจ แรงจูงใจ ภาวะผู้นำ โดยการบริหารต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะตามมาและสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคต ขณะที่ นรินทร์ ภาระศรี (2554) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรมเพื่อให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล พัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่ และประภาพรรณ รักเลี้ยง (2556, หน้า 25) ได้กล่าวว่า การบริหารการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานด้วยบุคคลและทรัพยากรในการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนและสังคมมีความเจริญงอกงาม

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษาเป็นกระบวนการที่กลุ่มบุคคลประสานความร่วมมือกันโดยใช้ปัจจัยหรือทรัพยากร เทคนิค วิธีการที่เหมาะสม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

ในการบริหารการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าประสงค์มีหลักการแนวคิดทฤษฎีที่หลากหลาย สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีกระบวนการบริหาร POSDCoRB การบริหารตามวงจรเดมมิ่ง (Deming Cycle) และทรัพยากรการบริหาร 4M's เพื่อเป็นกรอบวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดต่อไปนี้

1.1.1 ทฤษฎีกระบวนการบริหาร POSDCoRB

Gulick and Urwick (1937, อ้างถึงในฐาณิศรกา กาบบัวศรี, 2562, หน้า 18-20) ได้รวบรวมแนวคิดทางด้านการบริหารเอาไว้ในหนังสือ “Paper on the Science of Administration” โดยเสนอแนวคิดกระบวนการบริหาร POSDCoRB ภาระหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหาร 7 ประการ 1) P- Planning หมายถึง การวางแผน ได้แก่ การจัดวางโครงการและแผนงานต่าง ๆ ไว้ล่วงหน้า 2) O-Organizing หมายถึง การจัดองค์การ ได้แก่ การแบ่งงาน การกำหนดส่วนงาน โครงสร้างขององค์การ การกำหนดตำแหน่งงานพร้อมกับอำนาจหน้าที่ 3) S-Staffing หมายถึง การจัดการเกี่ยวกับตัวบุคคลในองค์การ ตั้งแต่การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง เงินเดือน การพัฒนาบุคคลจนกระทั่งการให้บุคคลพ้นจากตำแหน่ง 4) D-Directing หมายถึง การอำนวยการ ได้แก่ การทำหน้าที่ในการตัดสินใจ วินิจฉัยสั่งการ การออกคำสั่ง มอบหมายภารกิจงานไปให้ผู้ใต้บังคับบัญชา และกระตุ้นจูงใจคนให้ยอมรับในผู้บริหาร 5) Co- Coordinating หมายถึง การประสานงาน ได้แก่ การทำหน้าที่ในการประสานกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้มีการแบ่งออกไปเป็นส่วนงานย่อย ๆ เพื่อให้ทุกภาคส่วนทำงานประสานสอดคล้องกัน และมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน 6) R- Reporting หมายถึง การรายงาน ได้แก่ การทำหน้าที่ในการรับฟังรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคคลและหน่วยงานที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา การรายงานถือเป็นมาตรการในการตรวจสอบและควบคุมงานด้วย และ 7) B- Budgeting หมายถึง การงบประมาณ ได้แก่ หน้าที่ที่เกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ การจัดทำบัญชีการใช้จ่ายเงินและการตรวจสอบควบคุมด้านการเงิน การบัญชีของหน่วยงาน

การนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหาร สิ่งแรกต้องมีการวางแผนการดำเนินการ (Planning) เช่น ในโครงการจะมีรายละเอียดเกี่ยวกับเรื่องใดบ้าง มีระยะเวลา ขอบเขตของโครงการ มีการมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบโครงการ (Organizing) หรือแบ่งหน้าที่ผู้ดูแลในแต่ละกิจกรรมย่อย (Staffing) เพื่อเป็นผู้ช่วย (Directing) ให้คอยควบคุมดูแลความเรียบร้อยและคนอื่น ๆ ช่วยตรวจสอบประสานงาน (Coordinating) ระหว่างการดำเนินโครงการ ติดตาม

ตรวจสอบผลของการดำเนินงาน (Reporting) และสรุปค่าใช้จ่ายในโครงการ (Budgeting) ซึ่งผู้บริหารสามารถบริหารและสั่งการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ วางกรอบการทำงานให้องค์กรเพื่อเป็นแนวทางในการบริหาร ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกันตามกระบวนการบริหาร POSDCoRB

1.1.2 แนวคิดการบริหารวงจรควบคุมคุณภาพ (PDCA Cycle)

เป็นแนวคิดการบริหารการทำงานเพื่อควบคุมคุณภาพให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จากแนวคิดของ Walter Shewhart ต่อมา Edwards Deming (1950, อ้างถึงใน เกียรติพงษ์ อุดมธนะธีระ, 2561) นักจัดการบริหารคุณภาพ ได้นำเสนอและเผยแพร่ใช้เป็นเครื่องมือการปรับปรุงกระบวนการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้นในชื่อวงจรเต็มมิ่ง หรือ วงจร PDCA คือ 1) การวางแผน (Plan) เป็นการวางแผนการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดการทำงานที่ได้ผลการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง การพัฒนา การแก้ปัญหา มีส่วนที่สำคัญ เช่น การกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ การจัดอันดับความสำคัญ กำหนดการดำเนินงาน ระยะเวลา ผู้รับผิดชอบ และงบประมาณที่จะใช้ 2) ปฏิบัติตามแผน (Do) เป็นการดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ มีการกำหนดโครงสร้างคณะทำงาน กำหนดวิธีการ ขั้นตอนผู้ดูแล ผู้ตรวจสอบและประเมินผล 3) ตรวจสอบการปฏิบัติตามแผน (Check) เป็นขั้นตอนที่เริ่มเมื่อมีการปฏิบัติตามแผน ประเมินผลว่าเป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้หรือไม่ อาจประเมินในส่วนการดำเนินการ ขั้นตอน และเป้าหมายที่กำหนดไว้ และ 4) ปรับปรุงแก้ไขพัฒนาต่อเนื่อง (Act) คือ การนำผลประเมินที่ได้มาทำการวิเคราะห์ เพื่อพัฒนาแผนในการปรับปรุงต่อไป ในส่วนนี้ควรจะเสนอแนะปัญหาแนวทางการปรับปรุงแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนาที่มีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้นไปอีกไม่มีที่สิ้นสุด

วงจรคุณภาพ PDCA ประกอบด้วยวางแผนงานก่อนการปฏิบัติงาน จะทำให้เกิดความพร้อมเมื่อได้ปฏิบัติงานจริง การปฏิบัติตามแผนงานทำให้ทราบขั้นตอน วิธีการ และสามารถเตรียมงานล่วงหน้า หรือทราบอุปสรรคล่วงหน้าด้วย ดังนั้น การปฏิบัติงานก็จะเกิดความราบรื่นและเรียบร้อยนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ การตรวจสอบทำให้ได้ผลที่เที่ยงตรงเชื่อถือได้ และการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องไม่ว่าจะเป็นขั้นตอนใดก็ตาม เมื่อมีการปรับปรุงแก้ไข คุณภาพก็จะเกิดขึ้น ดังนั้น วงจร PDCA จึงเรียกว่าวงจรบริหารงานคุณภาพ

1.1.3 ทรัพยากรการบริหาร 4M's

ทรัพยากรการบริหาร 4M's ถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ใช้ในการบริหาร เพราะการบริหารจะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ต้องอาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพมีปริมาณเพียงพอ

ต้องได้รับงบประมาณสนับสนุนการดำเนินการเพียงพอ ต้องมีวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมกับความต้องการและต้องมีระบบการจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพเพื่อให้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545) ประกอบด้วย 1) ทรัพยากรมนุษย์ (Man) คือ คนหรือบุคลากรทั้งจากภายในและภายนอก ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญที่สุด เพราะการทำหรือดำเนินการใด ๆ จะต้องเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยคน ทั้งในด้านความคิด การวางแผน การดำเนินการ หรือจัดการทำให้เกิดผลทางการบริหารทุกรูปแบบ การพัฒนาคนจึงเป็นสิ่งสำคัญที่สุดเพื่อให้ประสบผลความสำเร็จ การบริหารกำลังคนต้องมีการพัฒนาคนด้านความรู้ ทักษะ และวางแผน เพื่อให้เกิดการใช้คนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับงานให้มากที่สุด 2) เงินทุน (Money) คือ เงิน เป็นการบริหารงบประมาณ จัดสรรให้ใช้จ่ายต้นทุนน้อยที่สุดและให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เงินถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญที่สุด เพราะการบริหารเกือบจะทุกอย่างจะไม่สามารถดำเนินการได้ด้นักหากขาดเงินทุน การบริหารเงินต้องมีการวางแผนในการจัดสรรว่าทำอะไรให้มีการใช้จ่ายน้อยที่สุด มีการบริหารการใช้เงินให้เกิดประสิทธิผลกับการกับงานให้มากที่สุด 3) วัสดุ อุปกรณ์ (Materials) หรือ เป็นการบริหารวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงานว่าจะทำอะไรให้สิ้นเปลืองน้อยที่สุด หรือเกิดประโยชน์สูงสุด การบริหารวัสดุ อุปกรณ์ในการดำเนินงานว่าจะทำอะไรให้สิ้นเปลืองทรัพยากรในการทำงานให้น้อยที่สุด หรือการใช้ให้เกิดประโยชน์คุ้มค่าสูงสุด และ 4) วิธีการ (Method) หรือ เป็นขั้นตอนการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดการดำเนินงาน การบริหารวิธีปฏิบัติงานต้องมีการพัฒนาขั้นตอนการทำงาน นำเอาความรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ และวางแผนขบวนการทำงานให้ดีขึ้น มีขั้นตอนที่ไม่ยุ่งยาก ประหยัดเวลา สามารถติดตามตรวจสอบได้ง่ายและกระบวนการจัดการบริหารควบคุมเพื่อให้งานทั้งหมดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป แนวคิดการบริหารการศึกษาของนักวิชาการได้นั้นเรื่องกระบวนการจัดการ การบริหาร การวางแผน การตัดสินใจ การจัดองค์กรและการประสานงาน ซึ่งได้มีการนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติ ในงานวิจัยครั้งนี้ได้นำแนวคิดการบริหารวงจรคุณภาพ Deming (PDCA) และทรัพยากรการบริหาร 4M's ไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนารูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต ในการวิจัยระยะที่ 2

2. หลักการ จุดมุ่งหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษา

2.1 ความหมายของการอาชีวศึกษา

คำว่า "การอาชีวศึกษา" (vocational education) มีความหมายกว้างขวางมาก ดังที่ได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่า "การอาชีวศึกษา" ไว้หลากหลายซึ่งเป็นแนวคิดที่สอดคล้องและคล้ายคลึงกัน เช่น Good (1973, หน้า 645) ได้ให้ความหมายของการอาชีวศึกษาไว้ว่า เป็นการศึกษาที่มีระดับต่ำกว่ามหาวิทยาลัย เป็นการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมผู้เรียนเข้าสู่การเลือกงานอาชีพ หรือเป็นการศึกษาเพื่อการพัฒนาแรงงานฝีมือให้มีระดับสูงขึ้น รวมทั้งการจัดการการค้า อุตสาหกรรม เกษตรกรรม ธุรกิจ และคหกรรม นักวิชาการไทย ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546) ให้ความหมายไว้ว่า การอาชีวศึกษา หมายถึง การมุ่งผลิตกำลังคนด้านอาชีวศึกษาที่เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมให้แก่ชาติ เป็นการศึกษาในแง่ที่ว่าเพื่อการทำงานและประกอบอาชีพ จึงต้องจัดเพื่อพัฒนาทักษะวิชา ความสามารถ ความเข้าใจและเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับ จินตนา รวมชมรัตน์ (2558) ที่กล่าวถึงการอาชีวศึกษาในลักษณะใกล้เคียงกันว่า หมายถึง การจัดการศึกษาและฝึกอบรมเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ โดยมีคุณธรรมและค่านิยมที่เหมาะสม และสมรรถนะเพียงพอที่จะเข้าสู่อาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ

นอกจากนี้ พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 (2551, หน้า 2) ได้ระบุว่า การอาชีวศึกษา หมายถึง กระบวนการศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพ ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี โดยยึดหลักคุณภาพและความเป็นเลิศทางวิชาชีพตามความต้องการของตลาดแรงงานและการประกอบอาชีพอิสระ และเปิดมาวิลาวัลย์ แสนเผ่า (2552, หน้า 29) ได้กล่าวว่า การอาชีวศึกษา หมายถึง การจัดการศึกษาที่ต้องการให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะฝีมือและสามารถนำเอาความรู้ที่ได้รับมาประกอบอาชีพได้อีกความหมายหนึ่ง โดยคณะอนุกรรมการการอาชีวศึกษา วุฒิชัย กบิลกาญจน์ (2561) ได้ให้ความหมายว่า หมายถึง กระบวนการศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนสายวิชาชีพ ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี ทางด้านอุตสาหกรรม เกษตรกรรม พาณิชยกรรม การท่องเที่ยว และการบริการ

จากที่นำเสนอมาสรุปได้ว่า การอาชีวศึกษา หมายถึง กระบวนการศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคน ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับ

เทคโนโลยี ที่มีคุณภาพตามความต้องการของตลาดแรงงาน และการประกอบอาชีพอิสระมีส่วนร่วมในการพัฒนาและดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

2.2 หลักการและจุดมุ่งหมายของการจัดการอาชีวศึกษา

การจัดการอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาด้านวิชาชีพที่มุ่งผลิตและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการประกอบอาชีพ ซึ่งมีหลักการและจุดมุ่งหมายของการจัดการอาชีวศึกษา ดังนี้

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 (2551, หน้า 3-4) มาตรา 6 ได้กำหนดว่า การจัดการอาชีวศึกษาต้องเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวินิจฉัยให้สูงขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยนำความรู้อันเป็นสากลและภูมิปัญญาไทยมาพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถในทางปฏิบัติ และมีสมรรถนะจนสามารถนำไปประกอบอาชีพได้ และเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามในการจัดการอาชีวศึกษาจะต้องคำนึงถึงหลักการที่สำคัญ ดังนี้

- 1) การมีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในทางปฏิบัติโดยมีการกระจายอำนาจ จากส่วนกลางไปสู่สถานศึกษาอาชีวศึกษาและสถาบัน
- 2) การศึกษาในด้านวิชาชีพสำหรับประชาชนวัยเรียนและวัยทำงานตามความถนัดและความสนใจอย่างทั่วถึงและต่อเนื่องจนถึงระดับปริญญาตรี
- 3) การศึกษาที่มีความยืดหยุ่น หลากหลาย และมีระบบเทียบโอนผลการเรียน และระบบเทียบประสบการณ์ การทำงานของบุคคลเพื่อเข้ารับการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง
- 4) การมีระบบจูงใจให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการจัดการอาชีวศึกษา และการระดมทรัพยากรทั้งจากภาครัฐและเอกชนในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ โดยคำนึงถึงการประสานประโยชน์อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม
- 5) การมีระบบการพัฒนาครูและคณาจารย์ของการอาชีวศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2560, หน้า 1) ได้จัดทำแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา 20 ปี พ.ศ. 2560-2579 ซึ่งกำหนดหลักการจัดการอาชีวศึกษาที่ว่า ต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยมีภารกิจหลักคือ การผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพในระดับฝีมือ (ปวช.) ระดับเทคนิค (ปวส.) และระดับเทคโนโลยี (ปริญญาตรีสายเทคโนโลยี) และการฝึกอบรมวิชาชีพ อีกทั้งในการจัดการอาชีวศึกษามีค่านิยมที่เป็นเป้าหมายหลักที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) คุณธรรม (Merit) ความประพฤติดีงาม เพื่อประโยชน์แก่ตนเองและสังคม 2) คุณภาพ (Quality) ผู้สำเร็จการศึกษามีสมรรถนะตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติและมาตรฐานคุณวุฒิการอาชีวศึกษา 3) ความร่วมมือ (Collaboration) ทักษะในการจัดการและการพัฒนางาน รวมทั้งการทำงานร่วมกับผู้อื่น และ 4) ความเป็นมืออาชีพ (Professional) ความรู้ ทักษะ และความสามารถด้านวิชาชีพ รวมทั้งการประยุกต์ใช้เพื่อการประกอบอาชีพอิสระ

ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562 (2562, หน้า 10-11) ได้กำหนดคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 2) ด้านความรู้ เป็นความรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริง หลักการ ทฤษฎี และแนวปฏิบัติ 3) ด้านทักษะ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เลือกใช้วิธีการจัดการและแก้ปัญหาด้วยทักษะด้านกระบวนการคิด ทักษะการหยั่งรู้ และความคิดสร้างสรรค์ ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต และ 4) ด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้และความรับผิดชอบ ความสามารถที่เกิดจากกระบวนการเรียนรู้ การใช้ความรู้ ทักษะทางสังคมหรือการศึกษอบรมเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า หลักการและจุดมุ่งหมายของการจัดการอาชีวศึกษาเป็นการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ ต้องเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้น โดยนำความรู้ในทางทฤษฎีอันเป็นสากลและภูมิปัญญาไทย มาพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะในทางปฏิบัติ มีคุณธรรม จริยธรรมและมีสมรรถนะ

สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานและประกอบอาชีพในลักษณะผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพอิสระได้

2.3 สภาพการจัดการอาชีวศึกษาในประเทศไทย

ความเป็นมาของการจัดการเรียนการสอนด้านอาชีวศึกษาในประเทศไทย (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2564) ซึ่งได้มีแนวคิดการจัดการศึกษาอาชีพ มีมาตั้งแต่ยุคสมัยที่ประเทศไทยเริ่มมีอาชีพหัตถกรรมมากขึ้น นอกเหนือไปจากอาชีพกสิกรรม การอาชีวศึกษาเริ่มอย่างเป็นระบบเมื่อได้รับการบรรจุในโครงการศึกษา พ.ศ. 2441 เป็นการศึกษาพิเศษ ซึ่งหมายถึง การเรียนวิชาเฉพาะเพื่อให้เกิดความชำนาญ โดยในปี พ.ศ. 2452 การจัดการศึกษา ได้แบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ โรงเรียนสามัญศึกษา สอนวิชาสามัญ และโรงเรียนวิสามัญศึกษา สอนวิชาเพื่อออกไปประกอบอาชีพ เช่น แพทย์ ผดุงครรภ์ ภาษาอังกฤษ พาณิชยการ ครู เป็นต้น ในปี พ.ศ. 2453 ได้จัดตั้งโรงเรียนอาชีวศึกษา แห่งแรก คือ โรงเรียนพาณิชยการที่วัดมหาพฤฒาราม และวัดราชบูรณะ ปี พ.ศ. 2456 จัดตั้งโรงเรียนเพาะช่าง และปี พ.ศ. 2460 จัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูประถมกสิกรรม แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2475 ได้กำหนดว่า วิสามัญศึกษา ได้แก่ การศึกษาวิชาชีพ ซึ่งจัดให้เหมาะสมกับภูมิประเทศ เช่น กสิกรรม หัตถกรรม และพาณิชยการ เพื่อเป็นพื้นฐานความรู้สำหรับประกอบกิจการเกษตรกรรม และอุตสาหกรรมต่าง ๆ และในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2479 ได้ปรากฏคำว่า “อาชีวศึกษา” เป็นครั้งแรก โดยแบ่งออกเป็น 3 ชั้น คือ อาชีวศึกษาขั้นต้น กลาง และสูง รับนักเรียนจากโรงเรียนสามัญศึกษาของทุกระดับประโยค วันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2546 ประกาศในราชกิจจานุเบกษาให้จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลการจัดการอาชีวศึกษาของประเทศ

วันที่ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2551 พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ 9 มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 (2551, หน้า 3) ประกอบด้วย 6 หมวด 1 บทเฉพาะกาล โดยกำหนดให้การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพต้องเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของ

ตลาดแรงงาน การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพให้จัดได้โดยมีรูปแบบ ดังนี้
1) การศึกษาในระบบ 2) การศึกษานอกระบบ และ 3) การศึกษาระบบทวิภาคี

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นกรม ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน และมีภารกิจจัดและส่งเสริมการ อาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ โดยคำนึงถึงคุณภาพและความเป็นเลิศทางวิชาชีพ มี อำนาจหน้าที่ (กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร, 2562, หน้า 1) สำคัญหลายประการ เช่น

- 1) จัดทำข้อเสนอแนวนโยบาย แผนพัฒนามาตรฐานและหลักสูตร การอาชีวศึกษาทุกระดับ
- 2) พัฒนาครูและบุคลากรการอาชีวศึกษา
- 3) ส่งเสริมประสานงานการจัดการอาชีวศึกษาของรัฐและเอกชน รวมทั้ง กำหนดหลักเกณฑ์ และรูปแบบความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นและสถานประกอบการ
- 4) ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่และความ รับผิดชอบหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

สรุปได้ว่า การจัดการอาชีวศึกษาในประเทศไทย เริ่มจากการจัดการ อาชีวศึกษาในโรงเรียนสามัญศึกษา ปี พ.ศ. 2453 ได้จัดตั้งโรงเรียนอาชีวศึกษาแห่งแรก คือ โรงเรียนพาณิชยการขึ้น ในเวลาต่อมาแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2479 ได้กำหนดให้มีการ จัดการอาชีวศึกษา 3 ชั้น คือ อาชีวศึกษาขั้นต้น กลาง และสูง และสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษาจัดตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2546 มีหน้าที่กำกับดูแลการจัดการอาชีวศึกษาของประเทศ ในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพใน 3 รูปแบบ ประกอบด้วย การศึกษาใน ระบบ นอกระบบ และระบบทวิภาคี

2.4 บทบาทของผู้บริหารกับการพัฒนาครูอาชีวศึกษา

ภารกิจและหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเอกสารของ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (2562, หน้า 1) ที่ได้รวบรวมและกล่าวสรุปไว้ว่า มีภารกิจจัดและ ส่งเสริมการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ โดยคำนึงถึงคุณภาพและความเป็นเลิศทาง วิชาชีพ และตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาครูอาชีวศึกษา ได้จัดตั้งสำนักพัฒนา สมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา เป็นหน่วยงานรับผิดชอบการพัฒนาครูอาชีวศึกษา โดย ทำหน้าที่หลัก 6 ประการคือ 1) จัดทำและประเมินมาตรฐานครูอาชีวศึกษา พร้อมทั้งจัดทำ

แผนการพัฒนาสมรรถนะครู 2) ติดตามและประเมินผล 3) ผูกอบรมและพัฒนาครู 4) วิจัยและพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี และฝึกอบรมวิชาชีพ 5) สร้างและพัฒนารูปแบบการฝึกสมรรถนะของครู และ 6) ปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งในการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในหลายรูปแบบนั้น มีกลไก ดังนี้ 1) กำหนดนโยบายและแผนดำเนินงาน 2) มีกลไกที่เกี่ยวเนื่องต่อกระบวนการพัฒนา 3) เน้นการพัฒนาที่หลากหลาย 4) ติดตามประเมินผล และ 5) ส่งเสริมการนำความรู้ ทักษะไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การดำเนินการโดยส่วนกลาง ระดับภาค ระดับกลุ่มจังหวัด ระดับจังหวัด และระดับสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นพัฒนาทั้งด้านวิชาการ วิชาชีพ และการบริหารจัดการรูปแบบการพัฒนาครูอาชีวศึกษาที่หลากหลาย เช่น การพัฒนาฝึกอบรมในสำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา การฝึกอบรมในสถานศึกษา และในสถานประกอบการทั้งในประเทศและต่างประเทศ

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2560, หน้า 17) จัดทำแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560–2579 ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านอาชีวศึกษาให้มีสมรรถนะ สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาครูให้มีศักยภาพในการพัฒนากำลังคนด้านอาชีวศึกษา และกำหนดกลยุทธ์ไว้ คือ ส่งเสริม พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีศักยภาพ มีแผนงานที่จะดำเนินการ ประกอบด้วย 1) การพัฒนาครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 2) การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนา 3) การจัดหาสื่อ อุปกรณ์และแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัย 4) การสนับสนุนชมรมครูวิชาชีพให้มีบทบาทในการพัฒนาครู โดยที่ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 (กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร, 2562, หน้า 90–92) กำหนดให้ผู้บริหารมีหน้าที่วางแผนการบริหารงานบุคคล เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่งเสริม สนับสนุนครูให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ให้แบ่งการบริหารงานออกเป็น 4 ฝ่าย ประกอบด้วย ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา ฝ่ายวิชาการ และฝ่ายบริหารทรัพยากร กำกับดูแลงานบุคลากร มีหน้าที่แนะนำ เผยแพร่และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร จัดทำแผนอัตรากำลังและพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและกำลังคนอาชีวศึกษา (2563) รวบรวมข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาครัฐ มีทั้งหมด 429 แห่ง ประกอบด้วย วิทยาลัยเทคนิค 132 แห่ง วิทยาลัยอาชีวศึกษา 39 แห่ง วิทยาลัยการอาชีพ 135 แห่ง วิทยาลัยสารพัดช่าง 48 แห่ง วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี 43 แห่ง วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการ 9 แห่ง วิทยาลัยพณิชยการ 5 แห่ง วิทยาลัยบริหารธุรกิจและท่องเที่ยว 3 แห่ง วิทยาลัยศิลปหัตถกรรม 3 แห่ง อื่น ๆ 12 แห่ง ซึ่งมีจำนวนนักเรียน นักศึกษาทั้งสิ้น 695,882 คน ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 16,977 คน เปิดการเรียนการสอนใน 3 ระดับ ประกอบด้วย 1) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) พุทธศักราช 2562 จำนวน 10 ประเภทวิชา รวม 67 สาขาวิชา 2) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) พุทธศักราช 2563 จำนวน 11 ประเภทวิชา รวม 90 สาขาวิชา 3) หลักสูตรระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ พุทธศักราช 2563 จำนวน 8 สาขาวิชา และฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นตามความต้องการของผู้ที่สนใจทั่วไป

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นนิติบุคคล กำหนดนโยบายในการจัดการศึกษา ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรอาชีวศึกษาให้มีศักยภาพที่สูงขึ้นและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีสำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษาเป็นหน่วยงานหลักรับผิดชอบการพัฒนาครูอาชีวศึกษา มีพันธกิจพัฒนาสมรรถนะความรู้และทักษะครูอาชีวศึกษาให้เป็นมืออาชีพ และพัฒนาเทคโนโลยีนวัตกรรมและระบบสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาครูอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีรูปแบบการพัฒนาที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรมภายใน ภายนอก และการฝึกอบรมในสถานประกอบการในประเทศและต่างประเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทที่สำคัญในการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติการพัฒนาครูอาชีวศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องในการส่งเสริม สนับสนุนให้ ครูอาชีวศึกษามีสมรรถนะครบถ้วนทุกด้าน ทั้งด้านสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะตามสายปฏิบัติงาน (Functional Competency) เสริมสร้างการพัฒนาตนเองในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ (exploration and exploitation) ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสารสนเทศ เกิดทักษะและมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้และ

ถ่ายทอดประสบการณ์แก่ผู้เรียน ซึ่งจะเป็นการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพและคุณภาพชีวิตของ
ครูอาชีวศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

ตอนที่ 2 การศึกษาพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษาเพื่อ ยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต

1. พฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้

1.1 ความหมายของพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้

1.1.1 ความหมายการแสวงหาและใช้องค์ความรู้

จากการประมวลเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีนักวิชาการได้ให้ความหมายของ
พฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ไว้ดังนี้ March (1991) ได้ให้ความหมายของ
การแสวงหาองค์ความรู้ (Exploration) หมายถึง การกระทำและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการ
ค้นหา การทดลอง การค้นพบ การวิจัย การทดลองทางเลือกใหม่ การค้นหาเทคโนโลยีใหม่
ส่วนการใช้องค์ความรู้ (Exploitation) หมายถึง การคัดเลือก การขยายผลองค์ความรู้ที่มีอยู่
สร้างทางเลือก แนวทางการผลิต เพิ่มประสิทธิภาพการใช้งาน การเพิ่มส่วนขยาย การเพิ่ม
ความสามารถของเทคโนโลยีในปัจจุบันด้วยผลตอบแทนที่เป็นบวก คาดการณ์ได้ การเพิ่มขึ้น
ของนวัตกรรม นอกจากนี้ Benner and Tushman (2003); (March, 1991) ยังได้ให้ความหมาย
ของการแสวงหาองค์ความรู้ (exploration) อีกว่า หมายถึง เป็นการค้นพบ ทรัพยากร ความรู้
โอกาส และผลิตภัณฑ์ การเรียนรู้ผ่านการทดลอง ส่วนการใช้องค์ความรู้ (exploitation)
หมายถึง การปรับแต่งผลิตภัณฑ์ ทรัพยากร ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ในทัศนะของ Karlsson
(2005) เห็นว่า Exploration คือ พัฒนาการขององค์ความรู้ใหม่ โดยผ่านการศึกษาค้นคว้า โดย
เห็นว่าความรู้นั้นเป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนา เป็นความรู้ใหม่ ๆ และ Exploitation คือ ความรู้ที่
ชัดเจนที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ หรือปรับปรุงความรู้ที่มีอยู่เดิม (ให้ดียิ่งขึ้น) ได้ สอดคล้องกับ
Li et al. (2006) ที่กล่าวว่า Exploration คือ การพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ การค้นหาความรู้เพื่อ
อนาคต ทันเวลา ส่วน Exploitation คือ การพัฒนาสิ่งใหม่จากการค้นหาความรู้ปัจจุบันหรือ
ล่าสุด ในช่วงเวลาเดียวกัน อีกทั้ง Alvensson (2004); (Faulconbridge, 2015) ยังได้ชี้ให้เห็นว่า
การแสวงหาองค์ความรู้ (Knowledge Exploration) เป็นการค้นคว้าและการพัฒนาแนวคิด เพื่อ
โอกาสในการเติบโตของบริษัท รวมถึงโซลูชันใหม่สำหรับลูกค้าหรือกระบวนการใหม่ ๆ เพื่อให้
การตอบสนองกับลูกค้ามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ขณะที่ Fu Flood and Morris (2016); (Von

Nordenflycht, 2010) เห็นว่าการแสวงหาองค์ความรู้ (Exploration) เป็นการหาความรู้ใหม่ที่มีความสำคัญต่อการเติบโตและประสิทธิภาพของบริษัท

มีการให้ความหมายเกี่ยวกับการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ในเชิงพาณิชย์ ซึ่ง Thompson (2009) ได้ให้ความหมาย Knowledge exploration คือ กระบวนการการค้นหาความรู้ใหม่ทางการค้าเชิงพาณิชย์ เพื่อการค้นพบสิ่งใหม่ ๆ และนวัตกรรมที่เกิดจากการวิจัย ส่วน Sitkin and other (1994) ได้นิยามการใช้องค์ความรู้ (exploitation) ว่า เป็นการเรียนรู้กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพยากรของบริษัทที่มีอยู่แล้ว ส่วนการแสวงหาองค์ความรู้ (exploration) เป็นกิจกรรมซึ่งนำไปสู่การเพิ่มทรัพยากรใหม่ ๆ

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

1.1.2 ความสัมพันธ์และความสมดุลของการแสวงหาและการใช้องค์ความรู้

การสร้างความสัมพันธ์และความสมดุลของการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ (Exploration and exploitation) ซึ่ง Levinthal and March (1993); Gupta et al (2006) ได้อธิบายว่า องค์กรต่าง ๆ ต้องสร้างความสมดุลระหว่างกลยุทธ์การแสวงหาองค์ความรู้และการใช้ประโยชน์องค์ความรู้ โดยให้เหตุผลว่าการมุ่งเน้นไปที่การใช้ประโยชน์องค์ความรู้ (exploitation) มากเกินไปจะส่งผลให้เกิด "สายตาสั้น (มองใกล้)" ขององค์กร ซึ่งขัดขวางนวัตกรรมและจะนำไปสู่กระบวนการที่ล้าสมัย ทำให้เกิดค่าใช้จ่ายที่มากเกินไปด้วย อีกทั้ง Crossan and Berdrow (2003) ได้พิจารณาว่า ผลกระทบที่สำคัญในการสร้างความสมดุลระหว่างการใช้ประโยชน์กับการแสวงหาองค์ความรู้ กล่าวคือองค์กรที่จัดการเรียนรู้ได้ดีจะมีความสามารถในการพัฒนาด้านความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนจนสร้างองค์กรและช่วยเหลือการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล ส่วน Levinthal & March (1993) และ Ganzaroli et al. (2016) ให้เหตุผลว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรที่ต้องการรักษาความสมดุลระหว่างการแสวงหาองค์ความรู้ (exploration) และการใช้ประโยชน์องค์ความรู้ (exploitation) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน สอดคล้องกับ Levinthal and March (1993) เห็นว่า ความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กรนั้น มีความ

เกี่ยวข้องกับการสร้างความสมดุลระหว่างการแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ (Exploration) และการส่งเสริมความสามารถที่มีอยู่ในปัจจุบัน (Exploitation) ในสภาวะของแนวโน้มที่เป็นพลวัตได้

March (1991) ได้ชี้ให้เห็นว่า ผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับการแสวงหาองค์ความรู้ (exploration) มีความผันแปรและมีระยะเวลาที่ยาวนานมากกว่า ในขณะที่ผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับการใช้ประโยชน์องค์ความรู้ (exploitation) มีความแม่นยำและในระยะสั้นกว่า กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ บริษัทที่ใช้ประโยชน์จากความรู้ใหม่ ๆ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากในประสิทธิภาพ ในขณะที่การใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้จะนำไปสู่ประสิทธิภาพที่มั่นคงยิ่งขึ้น ขณะที่ Holmqvist (2004) ได้อธิบายว่า การแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ และการนำองค์ความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์นั้นจำเป็นต้องมีโครงสร้างที่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นกลยุทธ์ สถานะ และวัฒนธรรม โดยทั่วไปแล้ว การใช้ประโยชน์องค์ความรู้มีความเกี่ยวข้องกับ organic structure ช่วยให้บริษัท สามารถสร้างคุณค่าทางวัฒนธรรม สร้างองค์กรให้เป็นผู้มีปัญญา สร้างให้เกิดคุณค่าทางสังคมและมูลค่าทางเศรษฐกิจ ในงานศึกษาของ Crossan and Berdrow (2003) และ March (1991) ได้พิจารณาบทบาทระหว่างการแสวงหาองค์ความรู้ (exploration) และการใช้ประโยชน์องค์ความรู้ (exploitation) ในแง่ของการปรับตัวให้เข้ากับความสามารถในการสร้างความกระตือรือร้น จะช่วยในการปรับตัวเข้ากับโอกาสใหม่ ในทางกลับกันการทดลองใช้ทางเลือกใหม่จะช่วยลดความเร็วในการปรับปรุง และช่วยพัฒนาทักษะที่มีอยู่

ทางด้านนักวิชาการของไทย เช่น พสุ เดชะรินทร์ (2563) ได้อธิบายเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างการแสวงหาความรู้ใหม่ และการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ (exploration and exploitation) ว่า ในทางวิชาการนั้นเรื่องนี้ไม่ใช่เรื่องใหม่ เป็นเรื่องที่ถูกถกเถียงกันมานานแล้วว่า องค์กรควรจะมุ่งเน้นในการแสวงหาสิ่งใหม่ ๆ (Exploration) หรือควรจะมุ่งเน้นในการปรับปรุงหรือเพิ่มประสิทธิภาพสิ่งที่มีอยู่ในปัจจุบัน (Exploitation) สุดท้ายได้ข้อสรุปว่า องค์กรที่ดีนั้นควรมุ่งเน้นทั้งเรื่องของนวัตกรรมและประสิทธิภาพเป็น Ambidextrous Organization ในด้านการบริหารจัดการ หมายถึง องค์กรที่เน้นในทั้งสองด้านนั่นคือด้าน exploration ที่เน้นในเรื่องของความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม ความยืดหยุ่น ความกล้าที่จะเสี่ยง และความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และสิ่งที่จะทำในอนาคต ขณะเดียวกันอีกมุมหนึ่งคือด้าน exploitation ที่เน้นในด้านประสิทธิภาพ การดำเนินงาน และสิ่งที่ทำอยู่ในปัจจุบัน องค์กรที่เน้นแต่การแสวงหาสิ่งใหม่ ๆ เป็นหลัก ก็มีความเสี่ยงของการทำสิ่งใหม่ ๆ ที่อาจจะไม่ประสบความสำเร็จ อีกทั้งเสี่ยงในด้านของการเดินไปข้างหน้าอย่างเดียว โดยไม่เน้นในการทำให้สิ่งที่มีอยู่ มีการพัฒนาและปรับปรุง แต่ขณะเดียวกันองค์กรที่เน้นในเรื่องของประสิทธิภาพ และสิ่งที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นหลัก ก็จะมีความเสี่ยงที่จะไม่สามารถปรับตัวเข้ากับการ

เปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ สอดคล้องกับสุกคักดี กฤษณามระ และสกลศรี สถิตยาธิวัฒน์ (2563) ได้แสดงความเห็นในบทความ เรื่อง ภาวะผู้นำที่จำเป็นสำหรับซีอีโอเพื่อรับมือกับโลกยุค VUCA Plus คือการสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง 2 เป้าหมายที่อาจดูสวนทางกัน นั่นคือ การเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน (Exploitation) ควบคู่กับการแสวงหาลิขิตใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง (Exploration) การมุ่งเน้น 2 เป้าหมายดังกล่าวจะสนับสนุนให้องค์กรมีความมั่นคงมากยิ่งขึ้น ผ่านการเสริมศักยภาพในการสร้างผลตอบแทน พร้อมกับเปิดโอกาสให้มีการเติบโตอย่างก้าวกระโดดโดยการเปิดรับความเสี่ยงของการลงทุนในสิ่งใหม่ ๆ ที่อาจนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมขององค์กร และการยกระดับประสิทธิภาพการทำงาน

นอกจากนี้ วิจารย์ พานิช (2549) ได้กล่าวถึงความขัดแย้งระหว่าง การแสวงหาความรู้ใหม่ (knowledge exploration) กับการนำความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ (knowledge exploitation) ว่า ในการแสวงหาความรู้ใหม่ต้องใช้ความพยายาม เครื่องมือ เวลา และคน ถ้าเน้นมากเกินไปจะหย่อนด้านการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ ทำให้องค์กรอยู่ในสภาพลงทุนมากได้ผลน้อย แต่ถ้าเน้นการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์มากเกินไปก็จะเกิดผลเสียตรงที่ การสร้างสรรค์น้อยอาจสู้คู่แข่งไม่ได้ในด้านความสดใหม่ของสินค้าหรือบริการ

จากที่มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสัมพันธ์และความสมดุลของการแสวงหา และการใช้องค์ความรู้ (Exploration and exploitation) สรุปได้ว่า องค์กรที่ดึ้นั้นควรมุ่งเน้น การสร้างความสมดุลของการแสวงหาและการใช้องค์ความรู้ (Exploration and exploitation) ซึ่ง จะทำให้เกิดความสามารถในการพัฒนาด้านความคิดสร้างสรรค์ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ สร้างคุณค่าทางวัฒนธรรม สร้างให้เกิดคุณค่าทางสังคมแห่งปัญญาและมูลค่าทางเศรษฐกิจ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน เสริมศักยภาพในการสร้างผลตอบแทน เปิดโอกาสให้มีการเติบโตอย่างก้าวกระโดด ช่วยสนับสนุนให้องค์กรมีความมั่นคงมากยิ่งขึ้น นำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมขององค์กร และการยกระดับประสิทธิภาพการทำงาน โดยที่ผู้บริหารต้องมีกลยุทธ์ ในการสร้างความสมดุลและการปลูกฝังแนวคิดในกระบวนการทำงาน โครงสร้างองค์กร และ วัฒนธรรมที่เหมาะสมเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงในองค์กรให้ประสบความสำเร็จ หากองค์กรที่ เน้นแต่การแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ เป็นหลัก (exploration) ก็มีความเสี่ยงต่อการกระทำ กิจกรรมใหม่ ๆ ที่อาจไม่ประสบความสำเร็จ อีกทั้งเสี่ยงในด้านของการมุ่งไปในอนาคตอย่าง เดียว โดยไม่เน้นในการทำให้สิ่งที่มีอยู่ ไม่มีการพัฒนาและปรับปรุง แต่ขณะเดียวกันองค์กรที่ เน้นในเรื่องของการใช้ประโยชน์องค์ความรู้ (exploitation) และสิ่งที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นหลักก็ จะมีความเสี่ยงที่จะไม่สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ ขาดความคิด สร้างสรรค์ ไม่เกิดขึ้นของนวัตกรรมใหม่ ๆ และนำไปสู่กระบวนการการทำงานที่ล้าสมัย

1.1.3 ประโยชน์และความสำคัญของการแสวงหาและการใช้องค์ความรู้ ในด้านของประโยชน์และความสำคัญของการแสวงหาและการใช้องค์ความรู้

(Exploration and exploitation) นั้น Jurksiene and Pundziene (2016) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ (exploration) ว่าช่วยให้องค์กรสามารถได้รับความรู้ใหม่ที่สร้างสรรค์ และข้อมูลจากสภาพแวดล้อมขององค์กร การแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ (exploration) จึงประกอบด้วยทักษะที่ยังไม่ได้รับการพัฒนาและการค้นหาข้อมูลใหม่ ๆ โดยที่ O'Cass et al. (2014) ได้อธิบายเกี่ยวกับนวัตกรรมหรือผลลัพธ์ที่มีผลกระทบต่อโครงสร้างองค์กร ทำให้มีโอกาสที่จะเลือกเทคโนโลยีใหม่ที่เป็นผลจากกลยุทธ์การแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ (exploration) อย่างไรก็ตามกิจกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ไม่เพียงช่วยให้สามารถตรวจสอบปัญหาและความผิดพลาดขององค์กรในปัจจุบันเท่านั้น แต่ยังช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนาให้เกิดแหล่งข้อมูลใหม่ซึ่งทำให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน สอดคล้องกับ Kohtamaki Kautonen and Kraus (2010) ได้อธิบายว่า การนำองค์ความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ (exploitation) ช่วยให้มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องผ่านนวัตกรรมที่เป็นสินค้าและบริการ ซึ่งมีลักษณะเป็นการนำความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ โดยบริษัทจะดำเนินกิจกรรมการนำความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาด ด้วยการปรับกิจกรรมที่มีอยู่ของผลิตภัณฑ์และเทคโนโลยี และ Ireland and Webb (2009) ชี้ให้เห็นว่า การใช้ประโยชน์องค์ความรู้ (exploitation) เป็นการสร้างความรู้ที่ลึกซึ้งในบางขอบเขต แทนที่จะสร้างชุดความรู้กว้าง ๆ ด้วยการรวมศูนย์ เป็นกระบวนการที่เป็นมาตรฐาน บริษัทจะปรับใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเกิดระดับความเสี่ยงที่ต่ำ และความมุ่งมั่นของพนักงานในระดับสูงต่อการบรรลุเป้าหมายในระยะสั้น

ขณะที่ Grant (1996) ได้ชี้ให้เห็นถึงวัตถุประสงค์ของการแสวงหาองค์ความรู้ นวัตกรรม (innovation exploration) ว่าเป็นการพัฒนาเพื่อตอบสนองต่อความต้องการที่เกิดขึ้นใหม่ของลูกค้าหรือตลาดใหม่ ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในผลิตภัณฑ์บริการ และกระบวนการที่ยังไม่สามารถใช้งานได้องค์ความรู้ นวัตกรรม (innovation exploration) ดังกล่าวต้องการความรู้และข้อมูลใหม่ ซึ่งจะต้องอาศัยฐานความรู้หลักที่รวมเข้าด้วยกัน การขาดความรู้หลักจะจำกัดการได้มาซึ่งความรู้ใหม่ที่สนับสนุนกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมผ่านการแสวงหาองค์ความรู้ (exploration)

จากที่มีนักวิชาการได้กล่าวถึงประโยชน์และความสำคัญของการแสวงหาและการใช้องค์ความรู้ (Exploration and exploitation) สรุปได้ว่า

ประโยชน์และความสำคัญของการแสวงหาองค์ความรู้ (exploration) คือทำให้องค์กรได้รับความรู้ใหม่ที่สร้างสรรค์ และได้รับข้อมูลรอบด้านภายในสภาพแวดล้อมขององค์กรเกิดทักษะใหม่ ๆ ที่ยังไม่ได้รับการพัฒนา และการค้นหาข้อมูลที่ทันสมัยทำให้องค์กรเลือกเทคโนโลยีใหม่ที่เป็นผลมาจากกลยุทธ์จากการแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ (exploration) อีกทั้งยังสามารถตรวจสอบปัญหาและความผิดพลาดขององค์กรในปัจจุบันได้ ช่วยให้องค์กรพัฒนาให้เกิดแหล่งข้อมูลใหม่ ซึ่งทำให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งเป็นการพัฒนาเพื่อตอบสนองความต้องการที่เกิดขึ้นใหม่ของลูกค้าหรือตลาดใหม่ เป็นการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในผลิตภัณฑ์บริการและกระบวนการที่ยังไม่สามารถใช้งานได้

ประโยชน์และความสำคัญของการนำองค์ความรู้มาใช้ (exploitation) ช่วยให้มีการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องผ่านนวัตกรรมที่เพิ่มขึ้น ซึ่งจะมีลักษณะเป็นการนำความรู้เดิมที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้น โดยจะดำเนินกิจกรรมเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ ด้วยการปรับกิจกรรมหรือวิธีการที่มีอยู่ และเป็นการสร้างขอบเขตความรู้ที่ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น เป็นการสร้างกระบวนการและเป็นมาตรฐานให้สูงขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งความเสี่ยงจะอยู่ในระดับที่ต่ำและความมุ่งมั่นของคนในองค์กรในระดับสูงต่อการบรรลุเป้าหมายในระยะสั้น

1.1.4 กระบวนการหรือการดำเนินการการแสวงหาและการใช้องค์ความรู้
กระบวนการหรือการดำเนินการการแสวงหาและการใช้องค์ความรู้ (Exploration and exploitation) ซึ่ง Benitez and other (2018); Bican (2017) ได้กล่าวว่าการแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ (exploration) จะเกิดได้โดยผ่านกระบวนการการทำงานร่วมกันและปฏิสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ องค์กรจะได้รับข้อมูลใหม่ ซึ่งจะเอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ และท้ายที่สุดจะส่งผลให้เกิดนวัตกรรมหรือผลลัพธ์ที่แข็งแกร่ง ในขณะที่ Gupta et al (2006) กล่าวว่า กระบวนการการเรียนรู้ในการแสวงหาองค์ความรู้ (Exploration) และการใช้ประโยชน์องค์ความรู้ (Exploitation) เป็นไปตามวิถีทางที่แตกต่างกันสองแบบ คือ การแสวงหาองค์ความรู้จะเกี่ยวข้องกับการติดตามวิถีใหม่ แต่การใช้ประโยชน์องค์ความรู้จะเป็นไปตามวิถีที่มีอยู่ ในขณะที่การแสวงหาองค์ความรู้เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้แบบ double-loop ส่วนการใช้ประโยชน์องค์ความรู้จะเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้แบบวนซ้ำ

Eisenhardt Kathleen and Martin (2000) ได้ชี้ให้เห็นถึงการดำเนินการกลยุทธ์ของการใช้องค์ความรู้ (exploitation) ว่า เป็นการส่งเสริมการเพิ่มประสิทธิภาพแบบคงที่ และการแสวงหาองค์ความรู้ (exploration) ช่วยสนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพแบบไดนามิกความสำเร็จของบริษัทในการแข่งขันในสภาพแวดล้อมที่มีความมั่นคงที่เกี่ยวข้องกับการใช้

ประโยชน์จากความสามารถที่รวมเข้าด้วยกัน ในขณะที่การอยู่รอดในสภาพแวดล้อมแบบไดนามิกนั้นจะเกี่ยวข้องกับ exploration ความสามารถใหม่ ๆ ดังนั้น การดำเนินการทั้งสองกลยุทธ์จึงขาดกันไม่ได้ในการรักษาความได้เปรียบในการแข่งขันและการรวมกันของกลยุทธ์เหล่านี้ซึ่งมีนัยสำคัญในแนวคิดล่าสุดที่จัดการกับความสามารถแบบไดนามิกขององค์กร

จากการประมวลเอกสารที่นักวิชาการได้กล่าวถึงกระบวนการและการดำเนินการระหว่างการพัฒนาและการใช้องค์ความรู้ (Exploration and exploitation) สรุปได้ว่ากระบวนการและการดำเนินการการพัฒนาองค์ความรู้ (exploration) จะเกิดได้โดยผ่านการทำงานร่วมกันและปฏิสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ ซึ่งองค์กรและเครือข่ายจะได้รับข้อมูลใหม่ ซึ่งเอื้อต่อการเกิดความคิดสร้างสรรค์ และส่งผลให้เกิดนวัตกรรมหรือผลลัพธ์ที่แข็งแกร่ง เกิดกระบวนการเรียนรู้ใหม่ ๆ เป็นการเรียนรู้เพื่อช่วยแก้ปัญหาและสนับสนุนการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพที่เป็นรูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ช่วยสนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพโดยเปลี่ยนแปลงไปหรือพัฒนาอยู่เสมอ ไม่หยุดนิ่ง ส่วนกระบวนการและการดำเนินการการใช้องค์ความรู้ (Exploitation) จะทำให้เกิด กระบวนการเรียนรู้เป็นไปตามวิธีการเดิมที่มีอยู่ เป็นการเรียนรู้แบบซ้ำ ๆ และเป็นการส่งเสริมการเพิ่มประสิทธิภาพแบบคงที่

ที่กล่าวมาทำให้ได้ความรู้และความเข้าใจพื้นฐานจากที่นักวิชาการหลาย ๆ ท่านได้ศึกษาค้นคว้าที่เกี่ยวกับการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ (exploration and exploitation) ซึ่งประกอบด้วยความหมาย ความสัมพันธ์ ความสมดุล ประโยชน์และความสำคัญ กระบวนการหรือการดำเนินการแสวงหาและใช้องค์ความรู้

1.1.5 ความหมายของพฤติกรรม (behavior)

นักวิชาการแต่ละฝ่ายได้ให้ความหมายพฤติกรรม (ของบุคคล) ซึ่งอาจมีลักษณะที่คล้ายและแตกต่างกัน กล่าวคือในฝ่ายภาษา ราชบัณฑิตยสถาน (2554) ให้ความหมายของพฤติกรรมไว้ว่า พฤติกรรม หมายถึง การกระทำหรืออาการที่แสดงออกทางกล้ามเนื้อ ความคิด และความรู้สึก เพื่อตอบสนองของสิ่งเร้า ขณะที่สำนักจิตวิทยาได้ให้ความหมายไว้ดังนี้ Fazio Russel and Michael (2003) ให้ความหมายของพฤติกรรม (Behavior) ว่าหมายถึง การกระทำหรืออาการที่แสดงออกทางกล้ามเนื้อ ความคิดของบุคคลที่ตอบสนองต่อสิ่งเร้าภายในจิตใจและภายนอก อาจทำไปโดยรู้ตัว หรือไม่รู้ตัวก็ได้ และสามารถใช้เครื่องมือในการวัด หรือทดสอบได้ และ Dusenbery (2009) ได้ให้ความหมายของคำว่าพฤติกรรมว่า หมายถึง การแสดงและกิริยาท่าทาง ซึ่งสิ่งมีชีวิต ระบบหรืออัตลักษณ์ประติษฐ์ที่เกิดร่วมกันกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งรวมระบบอื่นหรือสิ่งมีชีวิตโดยรวมเช่นเดียวกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ พฤติกรรมเป็นการตอบสนองของระบบหรือสิ่งมีชีวิตต่อสิ่งเร้าหรือการรับเข้า

ทั้งหลาย ไม่ว่าจะป็นภายในหรือภายนอก มีสติหรือไม่มีสติ ระวัง ชัดเจนหรือแอบแฝงและโดยตั้งใจหรือไม่ตั้งใจ ส่วน Rudma (2011) ได้ให้ความหมายของคำว่าพฤติกรรม (Behavior) ว่า หมายถึง ปฏิบัติการและกิจกรรมทุกชนิดที่มนุษย์แสดงออกทางรูปธรรม นามธรรม ตลอดเวลา สังเกตได้ด้วยประสาทสัมผัส วาจา และการกระทำ ในขณะที่ Nevid (2012) ได้อธิบายว่า พฤติกรรม คือ การกระทำของบุคคลซึ่งจะครอบคลุมเฉพาะสิ่งที่แสดงออก เช่น การพูด การนั่ง การยิ้ม หรือการเคลื่อนไหว เป็นต้น หากแต่กระบวนการทางจิตเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้น ส่วนบุคคลซึ่งผู้อื่นไม่สามารถสังเกตได้โดยตรง เช่น ความคิด อารมณ์ความรู้สึก การรับรู้ การรับสัมผัส หรือแม้กระทั่งความฝัน เป็นต้น

ส่วนทางพุทธศาสนาให้ความหมายคำว่า พฤติกรรม หมายถึง พฤติกรรมที่มนุษย์กระทำออกมาหรือแสดงออกมากทางกาย ทางวาจา และทางใจ ซึ่งอาจจะเป็นพฤติกรรมที่ดีก็ได้ พฤติกรรมชั่วก็ได้ ในทางดี คือ กายสุจริต วชิสุจริต และมโนสุจริต และในทางชั่ว คือ กายทุจริต วชิ ทุจริตและมโนทุจริต (ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๐๕/๒๖๐ อ้างอิงใน สุพจน์ ธรรมพจนานุกรม (2563) และ พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตโต) (2545, หน้า 9-10) ได้อธิบายว่า ที่ว่า พฤติกรรมนั้นของพระ หมายถึง การที่เราสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม หรือสิ่งรอบตัวทั้งหมด ซึ่งบางอย่างเราอาจจะใช้ศัพท์ปัจจุบันว่าพฤติกรรมไม่ถนัด เช่น การใช้ ตา หู จมูก ลิ้น คือใช้ตาดู-หูฟัง เป็นต้นนี้ เราจะเรียกว่าพฤติกรรมก็ยังไม่ถนัด แต่ทั้งหมดนี้ก็เป็นเรื่องความสัมพันธ์กับโลก

สรุปได้ว่า พฤติกรรมของบุคคล หมายถึง การกระทำหรือกิจกรรมที่แสดงออกของบุคคล ซึ่งอาจแสดงออกภายนอกทางกายและทางวาจาให้เห็น เช่น การกระทำทางกาย ยืน เดิน นั่ง นอน และการพูด หรือเป็นการแสดงออกภายในจิตใจ เช่น การคิด ความรู้สึก เพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เข้ามากระทบ

จากการประมวลเอกสารที่กล่าวมาอาจให้ความหมายของ**พฤติกรรม การแสวงหาองค์ความรู้** (Exploration) ว่า หมายถึง การกระทำหรือกิจกรรมของบุคคลที่แสดงออกถึงการแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ ด้วยการศึกษา ค้นคว้า วิจัย สังเกต ความคิดสร้างสรรค์ การค้นหาและเลือกใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย จนเกิดกระบวนการ ทักษะใหม่ และนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ ส่วน**พฤติกรรมการใช้องค์ความรู้** (Exploitation) หมายถึง การกระทำหรือกิจกรรมของบุคคลที่เป็นการขยายผล การสร้างทางเลือกและการปรับปรุงองค์ความรู้เดิมให้เกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้นเป็นการปรับกิจกรรมหรือวิธีการที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพและมาตรฐานสูงยิ่งขึ้น

1.2 แนวความคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการแสวงหาและใช้องค์ความรู้

1.2.1 แนวความคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

จากการประมวลผลแนวความคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้มีผู้เสนอหรือรายงานไว้อย่างกว้างขวางสามารถคัดสรรที่สำคัญ น่าสนใจมานำเสนอ ได้แก่ ประมวลศรีขวัญใจ (2550, หน้า 33) ได้อธิบายเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร หรือครูผู้สอนในสถานศึกษามีการแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ ความรู้จากบุคลากรต้นแบบ ความรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่น ความรู้ภายในครอบครัว ความรู้จากเครือข่ายชุมชน ความรู้จากห้องสมุด ความรู้จากสื่อสารมวลชน ซึ่งได้แก่ สื่อ สิ่งพิมพ์โทรทัศน์ วีดิทัศน์และภาพยนตร์ ความรู้จากเทคโนโลยีต่าง ๆ ได้แก่ อินเทอร์เน็ต โสตทัศนศึกษา ความรู้จากภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งได้แก่ บทความ คู่มือ ตำรา เอกสาร คำสอน หลักสูตร รายงานการวิจัย โดยมีการแสวงหาความรู้ในรูปแบบของการถาม การฟัง การอ่าน การดูการค้นคว้า การทดลอง การท่องเที่ยว การระดมความคิด การสัมมนา การฝึกอบรม การอภิปราย การประชุม การสอนงาน รวมทั้งการแสวงหาความรู้ที่กระจัดกระจายหรือแฝงอยู่ตามที่ต่าง ๆ ทั้งในและนอกสถานศึกษา

อาภาภรณ์ ศรีไชย (2552, หน้า 7) ได้อธิบายถึง พฤติกรรมการแสวงหาความรู้ว่า เกี่ยวกับการปฏิบัติที่แสดงออกถึงการเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเอง ด้วยการสังเกต ด้วยการพูดคุยสนทนากับผู้อื่น ด้วยการอ่านหนังสือ ฟังวิทยุ ดูโทรทัศน์ หรือเข้าฟังการอภิปราย และสัมมนาทางวิชาการต่าง ๆ การเข้าฝึกอาชีพในสถานศึกษานอกระบบโรงเรียน รวมทั้งการลงทะเบียนเรียนในมหาวิทยาลัยเปิด งานวิจัยดังกล่าวศึกษาพฤติกรรมการแสวงหาความรู้ โดยศึกษาว่า ครูมีพฤติกรรมการแสวงหาความรู้หรือสิ่งใหม่ ๆ มาพัฒนาตนเอง และงานของตนเพียงใด ซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรมการแสวงหาความรู้ที่สำคัญเพียง 3 ด้าน คือ 1) พฤติกรรมการแสวงหาความรู้โดยการอ่านตำราและสิ่งตีพิมพ์ต่าง ๆ 2) พฤติกรรมการแสวงหาความรู้โดยการเข้ารับการอบรมสัมมนา และ 3) พฤติกรรมการแสวงหาความรู้โดยการติดต่อกับโลกภายนอก เช่น การศึกษาดูงานและพบปะกับนักวิชาการหรือศึกษานิเทศก์ การไปชมนิทรรศการด้านวิชาการ การรับฟังวิทยุหรือดูโทรทัศน์ การไปฟังการอภิปราย หรือการบรรยายทางวิชาการ เป็นต้น

Holsapple and Joshi (2001) ได้อธิบายถึงการสร้างความรู้หรือการแสวงหาความรู้ว่า เป็นกิจกรรมขององค์กรที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อแสวงหาหรือสร้างความรู้ใหม่ขึ้น และ Nonaka and Takeuchi (2004) ได้แบ่งรูปแบบการสร้างความรู้เป็น 4 ประเภท คือ 1) การสร้าง

ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Socialization) คือ การสร้างความรู้แบบไม่ชัดแจ้งเป็นความรู้แบบไม่ชัดแจ้ง โดยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การฝึกอบรม และการแนะนำ เช่น การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการจัดทำประมวลทางอิเล็กทรอนิกส์ของหน่วยงานต่าง ๆ 2) การปรับเปลี่ยนสู่ภายนอก (Externalization) คือ การพูดหรือบรรยายความรู้แบบไม่ชัดแจ้งเป็นความรู้แบบไม่ชัดแจ้ง โดยการใช้อุปมาอุปมัยการเปรียบเทียบและการใช้ตัวแบบ เช่น การนำประสบการณ์จากการไปเห็นหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งมีคอมพิวเตอร์ในที่ทำงานเป็นจำนวนมาก แต่การใช้ประโยชน์ยังน้อยมาก จึงมีการเปรียบเทียบว่ามีคอมพิวเตอร์เป็นเสมือนเฟอร์นิเจอร์ที่มาประดับห้องทำงานเท่านั้น การเปรียบเทียบดังกล่าวช่วยให้มองเห็นภาพได้ง่ายขึ้น 3) การปรับเปลี่ยนสู่ภายใน (Internalization) คือ การสร้างความรู้แบบชัดแจ้งให้เป็นความรู้แบบไม่ชัดแจ้ง โดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ศึกษาจากความรู้ที่ได้เขียนไว้ในคู่มือ เอกสาร เพื่อเพิ่มพูนทักษะให้สูงขึ้น เช่น การซื้อตำราโปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อนำมาฝึกฝนจนเกิดความชำนาญขึ้น และ 4) การผสมผสาน (Combination) คือ การสร้างความรู้แบบชัดแจ้งให้เป็นความรู้แบบชัดแจ้ง โดยการรวบรวมหรือบูรณาการองค์ความรู้ หรือสังเคราะห์ ความรู้ที่มีอยู่เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ขึ้นมาเช่น การนำองค์ความรู้ของวิชาคอมพิวเตอร์มาผสมผสานกับความรู้ด้านองค์การและการจัดการเกิดเป็นองค์ความรู้ในวิธาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ

จุกุซาร์ตัน ศราวณะวงศ์ (2550) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า ความรู้ถูกสร้างผ่านวิธีการ 3 รูปแบบ ได้แก่ 1) การใช้ประโยชน์จากความรู้เดิม (exploitation) เป็นกระบวนการในการกลั่นกรองความรู้ที่มีอยู่เดิม เพื่อนำไปสู่การสร้างความรู้ใหม่ที่ดีและมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม 2) การสำรวจความรู้ (exploration) เกี่ยวข้องกับการสร้างความรู้ผ่านการค้นพบและทดลอง ตัวอย่างเช่น ระบบ Powersim ของบริษัท Boeing ซึ่งเป็นระบบที่ช่วยในการเปลี่ยนผ่านจากกระบวนการผลิตแบบเก่า คือ ผลิตเพื่อจัดเก็บในคลังสินค้า (make-to-stock) ไปสู่กระบวนการผลิตแบบใหม่ คือ ผลิตเมื่อมีความต้องการผลิตเท่านั้น ๆ (just-in-time) และ 3) การประมวลและการเข้ารหัสความรู้ (codification) เป็นกระบวนการในการเชื่อมโยงความรู้ที่อยู่ในตัวคน (tacit knowledge) ให้อยู่ในรูปแบบที่ใช้งานง่าย โดยแปลงให้อยู่ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น สูตร คู่มือ หรือเอกสาร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่ออำนวยความสะดวกในการเข้าถึงของคนอื่น ๆ ตัวอย่างเช่น ระบบ infinos system เป็นระบบที่มีการนำมาใช้ในร้านอาหารและภัตตาคารต่าง ๆ มีความสามารถในการจับประมวลความรู้ที่มีอยู่ในตัวผู้เชี่ยวชาญด้านการทำอาหาร เช่น สูตร และเคล็ดลับการปรุงอาหารให้อยู่ในรูปแบบที่ใช้งานง่าย ในเวลาต่อมา ปรูมพงศ์ ศุภเลิศ (2549, หน้า 9-10) กล่าวว่า การสร้างความรู้เป็นการสังเคราะห์ข้อมูล โดยรวบรวมเอาข้อมูลและสารสนเทศผสมผสานกัน นอกจากนั้นยังประสมประสานกับข้อมูล สารสนเทศเดิม และความรู้

เดิมของบุคคลนั้น ๆ และยิ่งขึ้นอยู่กับสถานการณ์และอารมณ์ของบุคคลนั้นด้วย ถ้าบุคคลนั้น อยู่ในที่ปลอดภัยหรือสงบสุขก็จะรับข้อมูลได้มากหลากหลายและเปิดกว้าง การคัดกรองมีความเป็นเหตุเป็นผลสูงทำให้มีประสิทธิภาพ ถ้าบุคคลนั้นอยู่ในที่คับขัน มีความเครียดสูงจะ ได้รับข้อมูลน้อยหรือผิดพลาด กระบวนการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ คือ ต้องจัด สิ่งแวดล้อมที่ดี อบอุ่น ปลอดภัย

สุวรรี ฤกษ์จारी (2534, หน้า 74) ได้กล่าวถึงลักษณะของบุคคลที่มีพฤติกรรม การแสวงหาความรู้ มีดังนี้ 1) เรียนรู้อยู่เสมอ เพื่อให้ทันความก้าวหน้าของโลกปัจจุบัน ด้วยการ หมั่นศึกษา ค้นคว้าติดตามข่าวสารต่าง ๆ ทั้งด้านวิชาการและสังคม เป็นการกระตุ้นและเป็นตัว แบบที่จะทำให้นักเรียนมีความกระตือรือร้นที่จะศึกษา 2) ใช้หนังสือ หรือวารสารทางวิชาการ ช่วยแก้ปัญหา ในวิชาชีพครูจะต้องสร้างนิสัยรักการอ่าน และทำการศึกษาค้นคว้าอยู่เสมอ ซึ่ง ในปัจจุบันมีเอกสาร ทางวิชาการมากมาย ทั้งคู่มือครู หนังสืออ่านประกอบเสริมทักษะ แบบฝึกหัด ตลอดจนวารสารทาง วิชาการต่าง ๆ ที่ครูจะค้นคว้าได้จากห้องสมุดทางโรงเรียน ห้องสมุดประชาชน ตลอดจนสมัคร เป็นสมาชิกด้วยตนเอง และ 3) ใช้โปรแกรมเพื่อการ ปรับปรุง อาจจะทำได้ดังนี้คือ ประการแรก โปรแกรมจัดอบรม (In-Service Training Programs) จัดให้มีการอบรมครูเป็นครั้งคราว สนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการอบรมหรือศึกษา เพิ่มเติม เพื่อปรับปรุงงานโรงเรียนเป็นส่วนรวม ได้แก่ การเข้าร่วมประชุม การสัมมนา การ ฝึกอบรม การฟังอภิปรายและปาฐกถาทางการศึกษา ประการที่สอง การรับฟังข่าวสาร ทางการศึกษาจากสถานีวิทยุ หรือโทรทัศน์ ซึ่งเป็นสื่อที่สามารถรับรู้ได้กว้างขวาง และรวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์ ส่วน West (1998) ได้แบ่งแหล่งข้อมูลอื่น ๆ ที่หาได้ด้วยตัวเอง จะเป็น สารสำคัญที่ชี้แนวทางแห่งการพัฒนาความรู้ ทักษะและทัศนคติให้กับตัวเอง 8 วิธี คือ สนทนากับผู้อื่น อ่านคู่มือ หนังสือ และบทความต่าง ๆ เรียนรู้จากการฟังเทปและดู วิดีโอ เข้า ร่วมกิจกรรมกลุ่มและสัมมนา เข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มที่จัดขึ้นโดยหน่วยงาน องค์กร เรียน หลักสูตรไปรษณีย์ เข้าศึกษาในสถาบันสายวิชาชีพที่น่าเชื่อถือ เข้าศึกษาในวิทยาลัย

วิลาวัลย์ มาคุ้ม (2549, หน้า 142-146) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบหลักใน การสร้างและแสวงหาความรู้ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านองค์การ การมี หน่วยงานหรือมีการมอบหมายให้บุคลากรรับผิดชอบในการกำหนดกิจกรรมการสร้างความรู้ 2) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความเหมาะสมและเพียงพอในการจัดสรรงบประมาณ เครื่องมือและอุปกรณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 3) ด้านความรู้ ความสามารถ เป็นวิธีการพัฒนาและสร้างความรู้ใหม่จากทักษะและความเชี่ยวชาญ และเป็น การใฝ่รู้ในการสืบเสาะ ค้นหา รวบรวมความรู้ เพราะความรู้ความสามารถเป็นปัจจัยสำคัญใน

การสร้างและแสวงหาความรู้ 4) ด้านการมีส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาส กระตุ้นและให้การส่งเสริมสนับสนุนแก่บุคลากรในการมีส่วนร่วมพัฒนา และสร้างความรู้จากการปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน ด้วยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การระดมความเห็น การประชุมสัมมนา รวมถึงการสืบเสาะ ค้นหาและรวบรวมความรู้ มีการช่วยเหลือและให้การสนับสนุนและยอมรับซึ่งกันและกัน รวมทั้งการร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ และ 5) ด้านการเรียนรู้ เป็นแสวงหาความรู้ของบุคลากร จากแหล่งความรู้ที่หลากหลาย เช่น การสอนงาน การอบรม อินเทอร์เน็ต ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางาน

การแสวงหาความรู้เป็นทักษะที่จะต้องอาศัยการเรียนรู้และวิธีการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ ช่วยทำให้เกิดแนวความคิด ความเข้าใจที่ถูกต้องและกว้างขวางยิ่งขึ้น ทำให้เกิดทักษะในการค้นคว้า สิ่งที่ต้องการและสนใจใคร่รู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ทำให้ทราบข้อเท็จจริงที่ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น อีกทั้งต้องดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ จนเกิดทักษะและความชำนาญ (วิจารณ์ พานิช, 2547, หน้า 7) โดยการแสวงหาความรู้จากภายในองค์การ เช่น จากบทความ คู่มือ ตำรา เอกสาร คำสอนหลักสูตร รายงานวิจัย ในรูปแบบของผลิตภัณฑ์ความรู้ เช่น ซอฟต์แวร์สื่อและอุปกรณ์เอกสารอิเล็กทรอนิกส์ ที่เก็บไว้ในสื่อรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งมีช่องทางสำคัญในการเข้าถึงความรู้ ประเภทนี้จาก Intranet และในรูปแบบของกระบวนการ เช่น การระดมความคิด การอภิปราย การสอนงาน การฝึกอบรม การสัมมนา การประชุม การแสดงผลงานและระบบพี่เลี้ยง เป็นต้น การแสวงหาความรู้จากภายนอกองค์การ เช่น จาก Internet สื่อ สิ่งพิมพ์ e-mail บทความ โทรทัศน์วีดิทัศน์และภาพยนตร์การร่วมมือกับองค์การอื่น ๆ เพื่อสร้างพันธมิตร เพื่อความเข้มแข็งทางวิชาการของครูและสถานศึกษา และเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน และพัฒนางาน (น้ำทิพย์ วิภาวิน, 2547, หน้า 43) โดยนำความรู้นั้นมาใช้ให้เหมาะสมกับบริบทขององค์การ (Marquardt, 1996) โดยมีรูปแบบ ดังนี้ (กานต์สุดา มาชะศิริานนท์, 2546, หน้า 157) 1) การกำหนดนโยบายในการแสวงหาความรู้ 2) การประกาศนโยบายในการกำหนดสิ่งที่องค์การต้องการเรียนรู้ 3) การกำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับนโยบาย และลักษณะงาน 4) เตรียมทีมผู้ชำนาญการและบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะทาง 5) เตรียมเทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อ สื่อทัศน์ต่าง ๆ 6) ประเมินความพร้อม 7) การเปิดโอกาสให้มีการแสวงหาความรู้จากช่องทางต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์การ เพื่อเป็นการสร้างความรู้

Popadiuk and Vidal (2009) ได้แสดงให้เห็นถึงแนวคิดในการแสวงหาความรู้ และการใช้องค์ความรู้ (exploration and exploitation) เป็นการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ใน 7 ด้าน ดังนี้ 1) ความรู้ในองค์การ การสร้างไอเดียใหม่ ค้นหาและใช้แหล่งความรู้ใหม่ การเพิ่มขีด

ความสามารถของพนักงาน การแบ่งปันความรู้ ; ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ค้นหาวัตกรรม การใช้ นวัตกรรมที่มีอยู่ การประเมินค่าความรู้ และการใช้ความรู้ที่มีอยู่ในฐานข้อมูลและเอกสาร

2) ประสิทธิภาพขององค์กร การสร้างกิจวัตรโดยละเอียด การรวมศูนย์ของการ ตัดสินใจ กระบวนการสื่อสารภายใน กลไกการควบคุมองค์กร ระดับของขั้นตอน ข้อกังวลด้าน ประสิทธิภาพ มุ่งเน้นไปที่สัดส่วนของเศรษฐกิจ ; การปรับแต่งผลิตภัณฑ์และกระบวนการ ความยืดหยุ่น 3) การวางแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ระยะสั้น-ยาว การพึ่งพาเส้นทาง ระยะเวลาที่ใช้มาตรฐานเดียวกันสำหรับ ผลิตภัณฑ์และกระบวนการ มุมมองเกี่ยวกับความไม่ แน่นนอนของสิ่งแวดล้อม ความกังวลเกี่ยวกับองค์กรชื่อเสียง 4) ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย และพัฒนา ความเสี่ยงเกี่ยวกับต้นทุนการวิจัยและพัฒนา 5) นวัตกรรม มุ่งเน้นไปที่ผลิตภัณฑ์ และกระบวนการใหม่และการปรับปรุง การกระจายความเสี่ยง การพัฒนา ค้นหา นวัตกรรม กรรมต้นแบบ ความไม่ต่อเนื่องของสภาพแวดล้อมภายนอก 6) การแข่งขัน คู่แข่งที่มีลักษณะ คล้ายกันรายใหม่ และ 7) หุ้นส่วน ความกว้างของเครือข่ายภายนอก การสร้าง พันธมิตร ปฏิสัมพันธ์กับลูกค้า ระดับการพึ่งพาของพันธมิตร

จากการประมวลเอกสารแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า **การใช้องค์ความรู้ (exploitation)** เป็นกระบวนการการปรับปรุงหรือเพิ่มประสิทธิภาพรูปแบบ วิธีการ หรือความรู้ ทักษะที่มีอยู่เดิมให้ดียิ่งขึ้น ขณะที่**การแสวงหาองค์ความรู้ (exploration)** เป็น กระบวนการค้นหาความรู้ใหม่ การคิดค้น ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม ยืดหยุ่น กล้าที่จะ เสี่ยง ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง มุ่งสิ่งที่จะกระทำในอนาคต โดยแหล่งการแสวงหาความรู้ ได้จาก บุคคลต้นแบบ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ครอบครัว เครือข่ายชุมชน ห้องสมุด สื่อประเภท ต่าง ๆ บทความ คู่มือ ตำราเอกสาร รูปแบบการแสวงหาทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร การถาม การฟัง การอ่าน การดู การค้นคว้าวิจัย การระดมความคิด การประชุม อบรม สัมมนา และจากรูปแบบสื่อสังคมออนไลน์ การแสวงหาและใช้องค์ความรู้มีความสำคัญเป็น อย่างมากต่อการพัฒนาและประสิทธิภาพของบุคคลและองค์กร เป็นการปรับปรุงพัฒนาให้เกิด แหล่งข้อมูลใหม่อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ได้เปรียบคู่แข่งชั้น เป็นการสร้างมาตรฐานให้สูงขึ้น มีนวัตกรรมหรือรูปแบบใหม่ ๆ บุคคลได้รับข้อมูลความรู้ใหม่ที่ทันสมัย รวดด้าน เกิดทักษะ ใหม่ ๆ ความคิดสร้างสรรค์ ปรับกิจกรรมหรือวิธีการที่มีอยู่เดิมให้ดีและมีประสิทธิภาพมาก ยิ่งขึ้น สำหรับการแสวงหาและการใช้องค์ความรู้จะเกิดขึ้นได้ใน 7 ด้าน คือ ความรู้ภายใน ประสิทธิภาพ กลยุทธ์ ค่าใช้จ่าย นวัตกรรมใหม่ การแข่งขัน และหุ้นส่วน และลักษณะของการ เกิดองค์ความรู้ได้ใน 3 ลักษณะ คือ การใช้ประโยชน์จากความรู้เดิม (exploitation) การใช้องค์ ความรู้ใหม่ (exploration) และการประมวลและการเข้ารหัสความรู้ (codification) โดยที่องค์กร

สามารถใช้ประโยชน์และการแสวงหาองค์ความรู้ 4 ประเภท คือ การสร้างปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Socialization) การปรับเปลี่ยนสู่ภายนอก (Externalization) การปรับเปลี่ยนสู่ภายใน (Internalization) และการผสมผสาน (Combination)

1.2.2 การยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิตของครุอาชีวศึกษา

การยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิตของครุอาชีวศึกษา มีการกำหนดหลักการและเหตุผลทั้งในส่วนที่เป็นกฎหมายและแนวคิดของนักวิชาการที่สำคัญ ดังนี้

การยกระดับวิชาชีพของครุอาชีวศึกษา

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (2561–2580) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนโฉมบทบาท "ครู" ให้เป็นครูยุคใหม่ โดยปรับบทบาทจาก "ครูสอน" เป็น "โค้ช" ทำหน้าที่กระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจ แนะนำวิธีเรียนรู้ และวิธีการจัดระเบียบการสร้างความรู้ ออกแบบกิจกรรมและคิดค้นนวัตกรรมการเรียนรู้ รวมทั้งมีระบบการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะครูอย่างต่อเนื่อง กอปรกับแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา (25 กุมภาพันธ์ 2564) ได้มุ่งเน้นกิจกรรมปฏิรูปที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของภาคการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ (Big Rods) 5 กิจกรรม โดยมีกิจกรรมปฏิรูปที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนายกระดับวิชาชีพครู ใน 2 กิจกรรมสำคัญ คือกิจกรรมปฏิรูปที่ 2 การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนสู่การเรียนรู้ฐานสมรรถนะ เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ซึ่งได้ให้ความสำคัญกับการให้ครูอาจารย์มีสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ และมีความศรัทธาในวิชาชีพและความเป็นครู และกิจกรรมปฏิรูปที่ 3 การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิตพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐาน ซึ่งให้ความสำคัญกับการให้ครูได้พัฒนาความรู้และทักษะให้เกิดสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีการปรับปรุงระบบ กลไกส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความสำคัญก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างหลากหลาย โดยเฉพาะการปรับปรุงระบบการประเมินการปฏิบัติงานและสมรรถนะวิชาชีพ และการเลื่อนวิทยฐานะ รวมทั้งการปรับปรุงค่าตอบแทนที่เหมาะสม ขณะที่ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ข้อ 11 ผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงานส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาในการปฏิบัติหน้าที่ ครูต้องพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ ครูต้องมีงานวิจัย สร้างนวัตกรรมและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

นอกจากนี้ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564, หน้า 11) ได้ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและ

บุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่ง ครู โดยมุ่งเน้นให้ครูมีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพ สามารถปรับประยุกต์ แก้ไขปัญหา ริเริ่ม พัฒนา คิดค้นปรับเปลี่ยน และสร้างการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อยกระดับและขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม เป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับวิชาชีพครู เพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูงขึ้นตามระดับวิทยฐานะ และทำให้กระบวนการพัฒนาเกิดขึ้นจากกระบวนการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน

ขณะที่ พิณสุตา ลีริธรังศรี (2557, หน้า 14) ได้สรุปการยกระดับและการพัฒนาครูในปัจจุบันว่า การผลิต การพัฒนาและการใช้ครูล้วนต้องการการปรับปรุงและพัฒนาที่นำไปสู่การยกระดับครูเพื่อคุณภาพของผู้เรียนทั้งสิ้น แม้ว่าปัจจุบันจะมีข้อเสนอแนะนโยบายการพัฒนาครูจากองค์กร นโยบายที่เกี่ยวข้องมาแล้วอย่างต่อเนื่องก็ตาม แต่ก็ยังต้องการการเติมเต็มในระบบและนำไปสู่การปฏิบัติให้มากขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งด้านการผลิต การพัฒนา และการใช้ครูในโอกาสต่อไป และได้เสนอประเด็นเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการ คือ การปรับระบบการพัฒนาครู ให้เป็นการพัฒนาที่สถานศึกษาอย่างเป็นองค์รวมทั้งการเรียนรู้ด้วยตนเอง การปฏิบัติงานจนเกิดความชำนาญ การพัฒนาและจัดให้มีครูต้นแบบ (master teachers) เพื่อเป็นพี่เลี้ยงและช่วยเหลือทางวิชาการ การจัดการเรียนรู้ของครู และจัดระบบเครือข่ายและนิเทศการสอนภายในสถานศึกษา (ห้องเรียน) ให้มีประสิทธิภาพและการปรับระบบการประเมินผลการทำงานของครูด้วยวิธีการประเมินแบบค่าสัมพัทธ์ (relative) ที่คำนึงถึงความต่างระหว่างผลผลิตกับปัจจัย (net gain) เพื่อการบริหารจัดการและนำไปเป็นส่วนหนึ่งในการเลื่อนวิทยฐานะ เงินเดือน การต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและที่เกี่ยวข้อง

นอกจากนั้น อรรถณพ จินะวัฒน์ (2559) ได้ศึกษาการพัฒนาตนเองของผู้ประกอบวิชาชีพครู พบว่า ผู้ประกอบวิชาชีพครู จำเป็นต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง โดยมีทักษะการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ คือ การสร้างบรรยากาศให้เกิดความรู้สึกรัก หรือทัศนคติทางบวกในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลง การแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงตนเอง และการปรับปรุงตนเองโดยแสวงหาการสนับสนุนจากบุคคลในอาชีพเดียวกัน จุดเริ่มต้นของการพัฒนาตนเองของผู้ประกอบวิชาชีพครู คือ การประเมินความสามารถของตนเอง เพื่อนำไปสู่การวางแผนการพัฒนาอย่างรอบด้าน ทั้งนี้ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการ พัฒนาก็เป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะมุ่งให้เกิดความสำเร็จในทุกขั้นตอน

ของการพัฒนาตน ซึ่งได้แก่ วัฒนธรรม การสนับสนุน บริบทของสถานศึกษา ระดับการพัฒนาของสถานศึกษา เวลา งบประมาณ ขั้นตอนในการพัฒนา วิชาชีพ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการสอนและบทบาทขององค์การด้านวิชาชีพ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวจะส่งผลสำคัญต่อการพัฒนาตนที่มีประสิทธิภาพและความยั่งยืนของผู้ประกอบวิชาชีพครู

สรุปได้ว่า การยกระดับวิชาชีพ มีความสำคัญกับผู้ประกอบวิชาชีพครู การที่ครูอาชีพศึกษาได้รับการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนให้เป็นผู้มีพฤติกรรมแสวงหาและใช้องค์ความรู้ จนสามารถคิดค้น ปรับเปลี่ยน (Invent and Transform) สร้างสรรค์สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นนักวิจัยพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนค้นพบองค์ความรู้และเกิดแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ ซึ่งการศึกษาและพัฒนาการแสวงหาและใช้องค์ความรู้จะช่วยยกระดับวิชาชีพของครูอาชีพศึกษาได้

คุณภาพชีวิตของครูอาชีพศึกษา

คุณภาพชีวิต มีหน่วยงานและนักวิชาการให้คำนิยามไว้หลากหลาย ดังนี้

องค์การอนามัยโลก (WHO) (1995) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับบริบททางสังคมวัฒนธรรมและค่านิยม ในเวลานั้น ๆ และมีความสัมพันธ์กับจุดมุ่งหมาย ความคาดหวังและมาตรฐานที่แต่ละคนกำหนดขึ้น ซึ่งประกอบด้วย 4 มิติ ดังนี้ 1) มิติด้านสุขภาพกาย (Physical) 2) มิติด้านสุขภาพจิต (Psychological) 3) มิติด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social relationships) และ 4) มิติด้านสภาพแวดล้อม (Environmental)

ราชบัณฑิตยสถาน (2554) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตว่า หมายถึง ชีวิตที่มีคุณภาพ มีความสมบูรณ์ทั้งด้านสุขภาพ ร่างกายและจิตใจ สามารถดำรงชีวิตให้สอดคล้องตามสภาวะทางสังคม เศรษฐกิจการเมือง วัฒนธรรม สภาพแวดล้อมในการดำเนินชีวิตและทรัพยากรที่มีอยู่

ในขณะที่ ศิริ สามสุโพธิ์ (2543) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตของบุคคลที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างเหมาะสม ไม่เป็นภาระและไม่ก่อให้เกิดปัญหาให้แก่สังคม เป็นชีวิตที่มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ และสามารถดำเนินชีวิตที่ชอบธรรม สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ค่านิยมของสังคมสามารถแก้ไขปัญหา ตลอดจนจนการแสวงหาสิ่งที่ตนปรารถนาให้ได้มาอย่างถูกต้องภายใต้เครื่องมือและทรัพยากรที่มีอยู่ แบ่งออกเป็น 3 ประการ คือ

1) ทางด้านร่างกาย คือ บุคคลจะต้องมีสุขภาพกายที่สมบูรณ์แข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ ซึ่งเป็นผลจากการได้รับการตอบสนองทางด้านปัจจัยความจำเป็นขั้นพื้นฐานที่พอเหมาะ

2) ทางด้านจิตใจ คือ บุคคลจะต้องมีสภาพจิตใจที่สมบูรณ์ร่าเริงแจ่มใส ไม่วิตกกังวล มีความรู้สึกที่เป็นสุขและพึงพอใจในชีวิตตนเอง ครอบคลุมและสังคมในสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นต้น

3) ทางด้านสังคม คือ บุคคลที่สามารถดำรงชีวิตภายใต้บรรทัดฐาน และค่านิยมทางสังคมในฐานะเป็นสมาชิกของสังคมได้อย่างปรกติสุข เป็นต้น

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตสำคัญสำหรับครูอาชีวศึกษา การศึกษาและ พัฒนาการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ ส่งผลให้คุณภาพชีวิตของครูอาชีวศึกษาดีขึ้น มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องตามสภาวะทางสังคม เศรษฐกิจการเมือง วัฒนธรรมและค่านิยม ตลอดจนแสวงหา สิ่งที่ดีตนปรารถนาให้ได้มาอย่างถูกต้องภายใต้เครื่องมือและทรัพยากรที่มีอยู่

1.2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการแสวงหาและใช้องค์ความรู้

จากการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องหรือมีลักษณะใกล้เคียง ได้พบ การศึกษาและงานวิจัยที่น่าสนใจ อาจนำเสนอได้ ดังต่อไปนี้

มีนักวิจัยที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ในลักษณะเชิงสำรวจ (Survey) เช่น Oshri Pan and Newell (2005) ได้ศึกษาการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้จากการแสวงหาและใช้ประโยชน์องค์ความรู้ของบุคลากร พบว่า 1) มีงานวิจัยน้อยมากที่จะศึกษาทั้งสองประเด็นนี้ 2) มีการรายงานถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบริษัทที่ได้ประสบผลจากการแสวงหาและการใช้ประโยชน์จากกิจกรรมองค์ความรู้ 3) กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของกิจกรรมการใช้ประโยชน์และกิจกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ โดยนำข้อมูลพื้นฐานมาศึกษาเชิงลึกและนำมาพัฒนาในอีกหลายโครงการเกี่ยวกับเทคโนโลยีขั้นสูง 4) ในการเข้าถึงนวัตกรรมใหม่ ๆ มุ่งเน้นไปที่การใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้จากความสามารถภายในบริษัท รวมถึงต้องปรับโครงสร้างและส่วนประกอบอื่น ๆ ซึ่งมีความเกี่ยวเนื่องกันอีกด้วย และ Liu Weiping (2006) ได้ศึกษาการแสวงหาการใช้ประโยชน์องค์ความรู้ และกับดักในการแข่งขัน พบว่า การแสวงหาและการใช้ประโยชน์องค์ความรู้ เป็นองค์ประกอบหลักของการเรียนรู้ภายในองค์กร นักกลยุทธ์และองค์กรทั้งหลายเห็นว่า กิจกรรมดังกล่าวเป็นพลังที่จะขับเคลื่อนบริษัท ช่วยกระตุ้นขีดความสามารถในการแข่งขัน และเป็นแหล่งทรัพยากรที่มั่นคง เพียงพอ

และจะนำไปสู่การสร้างสรรคนวัตกรรมที่มีความหลากหลาย ขณะที่มิชชั่นโต้แย้งว่า หากให้มีการแสวงหาและการใช้ประโยชน์องค์ความรู้ที่มากเกินไป ก็จะเป็นกับดักในการแข่งขันของบริษัทได้ งานวิจัยได้ศึกษาลักษณะที่เป็นผลจากการแสวงหาและการใช้ประโยชน์องค์ความรู้ และกับดักที่มีผลกระทบต่อผลประกอบการของบริษัท ไว้ 3 ลักษณะ คือ 1) การตีความทฤษฎีกับดักในการแข่งขัน และทฤษฎีการเรียนรู้ภายในองค์กร 2) ปัจจัยที่นำไปสู่กับดักในการแข่งขัน และ 3) ความเกี่ยวข้องระหว่างกับดักในการแข่งขันขององค์กรกับผลประกอบการของบริษัท

งานวิจัยของ Fernando Santiago and Ludovico Alcorta (2012) ที่ศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อศึกษาองค์ความรู้จากการแสวงหาและการใช้ประโยชน์ในอุตสาหกรรมยาในประเทศเม็กซิโก ผลการวิจัยได้ชี้ให้เห็นว่า การฝึกและการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์นั้น มีผลกระทบต่อผลการประกอบกิจการของบริษัทรวมถึงการวิจัยและพัฒนา ซึ่งกลยุทธ์ที่สำคัญได้แก่ 1) การใช้ความรู้ที่ยั่งยืนของการใช้ประโยชน์องค์ความรู้ (knowledge exploitation) 2) ผลของการแสวงหาองค์ความรู้ (knowledge exploration) ที่ซับซ้อน และความต้องการใช้ความรู้ใหม่ ๆ การใช้ความรู้ที่แตกต่างและหลากหลาย ทำให้ผลงานวิจัยและการพัฒนาของบริษัทมีความแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง ซึ่งการค้นพบในเรื่องนี้ มีหลักฐานสนับสนุนมาจากอุตสาหกรรมยาในประเทศเม็กซิโก ที่มีการวิเคราะห์เชื่อมโยงระหว่างการจัดการฝึกด้านทรัพยากรมนุษย์กับการเรียนรู้ระดับของบริษัท

ในเวลาต่อมา Gonzalez and Melo (2017) ได้ศึกษาการใช้องค์ความรู้ด้านการแสวงหาและการใช้ประโยชน์องค์ความรู้ในการสร้างนวัตกรรม ในอุตสาหกรรมยานยนต์พบว่า การเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อม อาทิ กลุ่มยานยนต์และองค์กร ต้องท้าทายกับการริเริ่มสร้างกลยุทธ์ที่ปรับเปลี่ยนได้ รวมถึงนวัตกรรมที่ต้องการองค์ความรู้ด้านการแสวงหาและการใช้ประโยชน์องค์ความรู้ ซึ่งได้มีการศึกษาและชี้ให้เห็นว่า ความรู้ด้านการแสวงหาและการใช้ประโยชน์องค์ความรู้เป็นกลยุทธ์ที่ยอดเยี่ยม สำหรับการสร้างนวัตกรรม เพราะจะนำพาองค์กรให้เข้าถึงเทคโนโลยีใหม่ ๆ และทำให้ครอบครองเทคโนโลยีได้จากการใช้ความรู้เบื้องต้นของการใช้ประโยชน์องค์ความรู้ (exploitation) แต่การศึกษาส่วนใหญ่มุ่งเน้นไปที่การวิเคราะห์ผลของการริเริ่มการจัดการความรู้ และประโยชน์ของการแสวงหาและการใช้ประโยชน์องค์ความรู้ ในการใช้นวัตกรรมและสถานะทางการเงินของบริษัท อย่างไรก็ตามมีการศึกษาไม่มากนักที่ได้ค้นหาความจริงถึงปัจจัยขององค์กรที่ได้ใช้ความรู้ด้านการแสวงหาและการใช้ประโยชน์องค์ความรู้อย่างถาวร ซึ่งผลการวิจัยพบว่า กระบวนการของการแสวงหาและการใช้ประโยชน์องค์ความรู้ มีผลลัพธ์ที่แตกต่างกันใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ 2) ความร่วมมือและภาวะผู้นำ 3) การเรียนรู้ด้านวัฒนธรรมองค์กร 4) การ

ปกครองตนเอง และ 5) ระบบ IT ขณะที่การแสวงหาองค์ความรู้ (exploration) ที่มีผลกระทบมากที่สุด คือ การเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร การปกครองตนเอง และระบบ IT ส่วนการใช้ประโยชน์องค์ความรู้ (exploitation) ที่เกี่ยวข้องกัน คือ ความร่วมมือของภาวะผู้นำและการเรียนรู้ด้านวัฒนธรรมองค์กร

Rogan and Lynch (2018) ได้วิจัยขอบเขตและการแสวงหาองค์ความรู้ในบริษัทที่ให้บริการแบบมืออาชีพ โดยศึกษา 1,449 หน่วยงาน จากบริษัทที่ให้คำปรึกษา พบว่า การแสวงหา (exploration) เป็นความรู้ใหม่ที่จำเป็นต่อผลประกอบการของบริษัทที่ให้บริการแบบมืออาชีพ ซึ่งจะทำให้ได้แนวคิดใหม่ ๆ จากภายนอกและการพัฒนาองค์กรด้วย ผลวิจัยยังพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมากในขอบเขตของความรู้จากการแสวงหาในบริษัทที่ให้บริการแบบมืออาชีพ

จากการประมวลงานนักวิจัยกลุ่มที่เป็นเชิงสำรวจ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นองค์กรที่ประกอบกิจการด้านธุรกิจและอุตสาหกรรม สรุปได้ว่า การเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน องค์กรจำเป็นต้องมีกลยุทธ์ที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ อันได้แก่ 1) กลยุทธ์การใช้ความรู้ที่ยั่งยืน (knowledge exploitation) 2) ผลของการแสวงหาองค์ความรู้ (knowledge exploration) ที่ซับซ้อนและทันสมัย รวมถึงนวัตกรรมที่เกิดจากองค์ความรู้ที่ได้จากการแสวงหาและการใช้ประโยชน์องค์ความรู้ ซึ่งองค์ความรู้ดังกล่าวเป็นกลยุทธ์ที่ยอดเยี่ยม นำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีความหลากหลาย เป็นพลังที่จะขับเคลื่อนองค์กร ช่วยกระตุ้นขีดความสามารถในการแข่งขัน นำพาองค์กรให้เข้าถึงเทคโนโลยีใหม่ ๆ และครอบครองเทคโนโลยีได้ ขณะเดียวกัน ถ้าใช้การแสวงหาและการใช้ประโยชน์องค์ความรู้มากเกินไป จะเกิดกับดักในการแข่งขันขององค์กร และการลงทุนในกิจกรรมการใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้ นอกจากนี้ ยังพบว่า กระบวนการของการแสวงหาและการใช้ประโยชน์องค์ความรู้มีผลสำคัญต่อองค์กร 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ 2) ความร่วมมือของภาวะผู้นำ 3) การเรียนรู้ด้านวัฒนธรรมองค์กร 4) การปกครองตนเอง และ 5) ระบบ IT

ขณะที่มีนักวิจัยที่ได้ศึกษาเชิงความสัมพันธ์เปรียบเทียบกับการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ เช่น Popadiuk and Vidal (2009) ได้ศึกษาการแสวงหาและการใช้องค์ความรู้ : การประยุกต์ใช้เชิงประจักษ์ในศูนย์พัฒนาเทคโนโลยีในบราซิล โดยได้ศึกษาวิเคราะห์ผ่านมุมมองด้านสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับ 7 มิติ กล่าวคือ 1) ความรู้ 2) นวัตกรรม 3) กลยุทธ์ 4) ต้นทุน 5) ประสิทธิภาพ 6) การแข่งขัน และ 7) หน่วยงาน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานของสถาบันนี้มีความแตกต่างกัน เกี่ยวกับการรับรู้ของกิจกรรมหรือวิธีการที่เกิดความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญ พนักงานได้ประเมิน

คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการแสวงหาความรู้และการใช้องค์ความรู้จากความรู้ เกิดข้อเสนอนะว่าสถาบัน R&D จำเป็นต้องพัฒนากลไกเพื่อปรับปรุงการแบ่งปันข้อมูลระหว่างพนักงาน ในปีเดียวกัน Arvanitis and Woerter (2012) ได้ศึกษาการแสวงหาหรือการใช้ประโยชน์ขององค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย พบว่า ในขั้นตอนแรก บนพื้นฐานของทฤษฎีและประสบการณ์จากการปฏิบัติ ได้พัฒนาสมมุติฐานที่มีความเป็นไปได้ของปัจจัยจากการสำรวจหรือการแสวงหา หรือการใช้ประโยชน์ขององค์ความรู้ โดยความร่วมมือของหลายมหาวิทยาลัย และทำการทดสอบในบริษัทของประเทศสวีเดนและนอร์เวย์ ขั้นตอนที่สอง ได้ทำการสืบค้นถึงผลของนวัตกรรมจากองค์ความรู้ด้านการแสวงหาองค์ความรู้ กับการใช้ประโยชน์องค์ความรู้ งานวิจัยพบว่า บริษัทที่ได้ทำการแสวงหาองค์ความรู้ (exploration) จากภายนอกนั้นสามารถได้รับข้อมูลที่มากกว่า มีเทคโนโลยีที่หลากหลายกว่า สร้างราคาที่แข่งขันได้ นอกจากนี้ยังพบอีกว่า มีผลด้านบวก คือ ด้านประสิทธิภาพของนวัตกรรมสำหรับบริษัทที่เน้นการใช้ประโยชน์องค์ความรู้ (exploitation) จากภายนอกบริษัท

งานวิจัยของ Gonzalez And Melo (2018) ที่ศึกษาผลกระทบขององค์กรที่มีต่อความรู้จากการแสวงหาและการใช้ประโยชน์ความรู้ ซึ่งผลวิจัยที่แสดงว่า องค์ความรู้หลักของบริษัทเป็นทรัพยากรที่สำคัญ สามารถสร้างศักยภาพและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งเป็นผลมาจากกระบวนการทางนวัตกรรม ซึ่งต้องการองค์ความรู้จากการแสวงหาและการใช้ประโยชน์ความรู้ งานวิจัยแสดงให้เห็นจุดมุ่งหมายของการวิเคราะห์ปัจจัยที่สนับสนุนการจัดการองค์ความรู้ (KM) นั้นเป็นกระบวนการผสมผสานและเกี่ยวข้องกับการฝึกฝนใช้ KM อย่างไรก็ตาม ยังมีช่องว่างของผลงานจากการจัดการองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการแสวงหาและการใช้ประโยชน์องค์ความรู้ โดยมีการพิจารณาใน 2 ขั้นตอน คือ การบรรลุถึงเป้าหมาย เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยสำรวจบริษัทในอุตสาหกรรมยานยนต์ 234 บริษัท โดยผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ความรู้จากการแสวงหาและการใช้ประโยชน์องค์ความรู้นั้นมีผลต่อ 5 ด้าน คือ 1) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ 2) ด้านการสนับสนุนของผู้นำ 3) การเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร 4) ระบบภายในบริษัท และ 5) ระบบ IT ขณะเดียวกันการแสวงหาองค์ความรู้มีผลมากมายต่อการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร ระบบภายในบริษัท รวมถึงระบบ IT ส่วนการใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้ ทำให้เกิดการรวมกลุ่มที่มีการสนับสนุนจากผู้นำและการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร

Schweisfurth Stockstrom and Raasch (2020) ได้ศึกษาความรู้เฉพาะบุคคลและพฤติกรรมแสวงหาและใช้องค์ความรู้ คณะผู้วิจัยได้นำความรู้พื้นฐานของพฤติกรรมแสวงหาและการใช้ประโยชน์องค์ความรู้ของพนักงาน และใช้กรอบแนวคิดพื้นฐานอย่าง

เป็นขั้นตอนถึงพฤติกรรมเหล่านั้นใน 2 มิติ คือ 1) เน้นเรื่องความรู้จากภายในและภายนอก (ระดับความรู้ที่คงอยู่ กับความรู้ที่นำไปใช้ได้) 2) ขอบเขตของความรู้ (ความต้องการกับการแก้ปัญหา) ซึ่งแสดงให้เห็น 2 ช่องว่างอย่างมีนัยสำคัญในงานวิจัยเรื่องของการมีทักษะหลายด้าน กล่าวคือ 1) ความตึงเครียดของการเน้นเรื่องความรู้ภายในและภายนอก และ 2) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างขอบเขตของความรู้ ทั้งนี้ได้มีการสอบถามพนักงานแผนกเครื่องใช้ภายในบ้าน จำนวน 864 คน ใช้การวิเคราะห์แบบถดถอยเพื่อทดสอบสมมติฐาน การวิจัยพบว่า ความรู้ที่มีอยู่เดิมจะเกี่ยวข้องในทางบวกกับพฤติกรรมการใช้ประโยชน์องค์ความรู้ (exploitation) และความสามารถในการซึมซับความรู้ใหม่จากภายนอกจะสัมพันธ์ในทางบวกกับพฤติกรรมการแสวงหาความรู้ (exploration) และยังแสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์เหล่านี้เพิ่มขึ้นแบบไม่เป็นเชิงเส้นอีกด้วย

จากการประมวลเอกสารของนักวิจัยกลุ่มเชิงความสัมพันธ์เปรียบเทียบกับ การแสวงหาและใช้องค์ความรู้ สรุปได้ว่า องค์การที่แสวงหาองค์ความรู้จากภายนอกนั้น สามารถได้รับข้อมูลที่มากกว่า มีเทคโนโลยีที่หลากหลายกว่า สร้างราคาที่แข่งขันได้ และมีผลบวกด้านประสิทธิภาพของนวัตกรรมสำหรับบริษัทที่เน้นการใช้ประโยชน์องค์ความรู้ (exploitation) จากภายนอกบริษัท ความรู้จากการแสวงหาและการใช้ประโยชน์องค์ความรู้นั้นมีผลใน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ 2) ด้านการสนับสนุนของผู้นำ 3) การเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร 4) ระบบภายในบริษัท และ 5) ระบบ IT ส่วนปัจจัยสำคัญของพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ คือ ความสามารถในการจัดการความรู้ (KM) ความรู้ที่มีอยู่เดิม และความสามารถซึมซับความรู้ใหม่จากภายนอก (รับรู้และเข้าใจ) การรับรู้กิจกรรมหรือวิธีการที่เกิดความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมจากองค์ความรู้ด้านการแสวงหาองค์ความรู้กับการใช้ประโยชน์องค์ความรู้ของบุคลากรขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ

งานวิจัยทางการศึกษาในประเทศไทยได้มีกลุ่มนักวิจัยที่ได้ศึกษาเชิงทดลอง การแสวงหาและใช้องค์ความรู้ เช่น ติตารัตน์ เสวิกุล และเอกชัย กี่สุขพันธ์ (2557) ได้ศึกษา การศึกษาการจัดการความรู้ของครูในสถานศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูแสวงหาความรู้ได้จากลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ นโยบายของสถานศึกษา การเข้ารับการฝึกอบรม เข้าร่วมสัมมนานอกสถานที่ ศึกษาข้อมูลจากสื่อต่าง ๆ ทั้งทางหนังสือพิมพ์ บทความ วิทยุ โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต เป็นต้น และการศึกษาดูงานนอกสถานที่ โดยที่สิ่งอำนวยความสะดวกหรือเทคโนโลยีที่ครูใช้ในการแสวงหาความรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา มากที่สุด คือ ห้องสมุดของสถานศึกษาและเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

จันทรา พรหมมี (2544) วิจัยจิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมไฟรั้วของครูประถมศึกษ พบว่า ตัวทำนายนายสำคัญของพฤติกรรมไฟรั้วของครู ได้แก่ แรงจูงใจไฟรั้วสัมฤทธิ์ การสนับสนุนทางสังคม การปฏิบัติทางพุทธศาสนา ประสบการณ์ ผิดชอบธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ในปีเดียวกัน พรพรรณ อุทัยวี (2544) ได้วิจัยตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมไฟรั้วในนักศึกษาคู มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาผลของตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมและปริมาณการทำนายนายพฤติกรรมไฟรั้วของนักศึกษาคู พบว่า ตัวบ่งชี้ด้านปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม ด้านปัจจัยทางจิตลักษณะเดิม และด้านปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์ ร่วมกันอธิบายพฤติกรรมไฟรั้วของนักศึกษาคูได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยตัวแปรทำนายนายสำคัญ ได้แก่ แรงจูงใจไฟรั้วสัมฤทธิ์ การส่งเสริมจากสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา และควบคุมตน การสนับสนุนทางสังคมและการเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษา เช่นเดียวกับ อาภาภรณ์ ศรีไชย (2552) ได้วิจัยปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม การแสวงหาความรู้ของข้าราชการครู พบว่า ตัวพยากรณ์ทั้งเจ็ดตัว มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง กับพฤติกรรมการแสวงหาความรู้ของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .702 ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของพฤติกรรมการแสวงหาความรู้ของ ข้าราชการครู มี 2 ตัวแปร คือ เจตคติที่ดีต่อการแสวงหาความรู้ และแรงจูงใจไฟรั้วสัมฤทธิ์ซึ่ง ร่วมกันสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการแสวงหาความรู้ของข้าราชการครูได้ร้อยละ 48.3

สรุปการวิจัยในประเทศไทยที่เกี่ยวกับการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ได้ว่า วิธี แสวงหาความรู้ของครูได้จากแหล่งภายในและภายนอกสถานศึกษา เช่น การเข้าร่วมอบรม สัมมนา การปฏิบัติงาน ศึกษาข้อมูลจากสื่อต่าง ๆ ทั้งที่เป็นเอกสาร บทความ วิทยู โทไรทัศน์ และอินเทอร์เน็ต ส่วนช่องทางในการแสวงหาของครูมากที่สุด คือ จากห้องสมุดและเครือข่าย อินเทอร์เน็ต ปัจจัยเชิงสาเหตุที่สำคัญของพฤติกรรมไฟรั้ว แสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครู นักศึกษาคู ได้แก่ แรงจูงใจไฟรั้วสัมฤทธิ์ เจตคติที่ดีต่อการแสวงหาความรู้ การสนับสนุนทาง สังคม การส่งเสริมจากสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และ การปฏิบัติทางพุทธศาสนา

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการแสวงหาและใช้องค์ความรู้พบ สาระสำคัญว่า งานวิจัยส่วนใหญ่เป็นงานเชิงสำรวจและศึกษาความสัมพันธ์เชิงเปรียบเทียบ โดยผลวิจัย **กลุ่มแรก** สรุปได้ว่า องค์การจำเป็นต้องมีกลยุทธ์ที่สำคัญ ได้แก่ 1) กลยุทธ์การใช้ ความรู้ที่ยั่งยืน (knowledge exploitation) และการแสวงหาองค์ความรู้ (knowledge exploration) ที่ซับซ้อนและทันสมัย 2) นวัตกรรมที่เกิดจากองค์ความรู้ที่ได้จากการแสวงหาและ การใช้ประโยชน์องค์ความรู้ ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างสรรค่นวัตกรรมที่มีความหลากหลาย เป็น

พลังที่จะขับเคลื่อนองค์กร ช่วยกระตุ้นขีดความสามารถในการแข่งขัน นำพาองค์กรให้เข้าถึงเทคโนโลยีใหม่ ๆ 3) กระบวนการของการแสวงหาและการใช้ประโยชน์องค์ความรู้ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ 2) ความร่วมมือของภาวะผู้นำ 3) การเรียนรู้ด้านวัฒนธรรมองค์กร 4) การปกครองตนเอง และ 5) ระบบ IT ผลวิจัยในกลุ่มที่ **สอง** สรุปได้ว่า องค์กรที่แสวงหาองค์ความรู้ (exploration) จากแหล่งภายนอกนั้น สามารถได้รับข้อมูลที่มากกว่า มีเทคโนโลยีที่หลากหลายกว่า สร้างราคาที่แข่งขันได้ และมีผลด้านบวก คือ ด้านประสิทธิภาพของนวัตกรรม การวิจัยทางการศึกษาของไทย พบว่า การแสวงหาความรู้ของครูจากแหล่งภายในสถานศึกษา เช่น เข้าร่วมสัมมนา การเข้ารับฝึกอบรมที่สถานศึกษาจัดขึ้น และการเรียนรู้จากการปฏิบัติหน้าที่ และแหล่งภายนอกสถานศึกษา เช่น การเข้าฝึกอบรม และสัมมนานอกสถานที่ที่จัดโดยหน่วยงานอื่น การศึกษาข้อมูลจากสื่อต่าง ๆ ทั้งทางหนังสือพิมพ์ บทความ สื่อวิทยุ โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต และการศึกษาดูงาน เป็นต้น โดยสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งภายในและภายนอกมากที่สุด คือ ห้องสมุด และเครือข่ายอินเทอร์เน็ต อีกทั้งยังพบว่า ปัจจัยทางจิตสังคม เช่น เจตคติ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การได้รับสนับสนุนทางสังคม เป็นต้น ส่งผลต่อพฤติกรรมการแสวงหาความรู้ของครูและนักศึกษาครู

จากงานวิจัยที่กล่าวมา ยังไม่พบการศึกษาการแสวงหาและใช้องค์ความรู้กับครูอาชีวศึกษา และมีการวิจัยที่ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการใฝ่รู้ของครู นักศึกษาครู แต่ยังไม่มีการศึกษาพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้อย่างชัดเจน ดังนั้น การวิจัยนี้จึงให้ความสำคัญกับการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา รวมทั้งสร้างรูปแบบการบริหารการพัฒนาการแสวงหาและใช้องค์ความรู้อีกด้วย

1.3 วิธีวัดพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้

ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ ซึ่งพบว่า มีนักวิชาการได้ทำการศึกษา และได้สร้างเครื่องมือวัดไว้ ได้แก่

Popadiuk and Vidal (2009) ได้ศึกษาวิธีการวัดการแสวงหาและการใช้องค์ความรู้ในศูนย์พัฒนาเทคโนโลยีในบราซิล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์กรที่ใช้กลยุทธ์การแสวงหาและการใช้องค์ความรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้และพัฒนานวัตกรรม ซึ่งการวิจัยเป็นเชิงปริมาณและคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมีทั้งแบบโครงสร้างปลายเปิดและปิดที่คณะผู้วิจัยได้สร้างขึ้น ซึ่งได้พัฒนาทดสอบล่วงหน้ากับผู้ใช้สองกลุ่มจากบริษัทที่แตกต่างกัน และแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ในการศึกษา 46 คุณลักษณะที่

เกี่ยวกับกลยุทธ์ของการแสวงหาและการใช้องค์ความรู้ โดยเป็นแบบมาตราประเมินค่า (Likert scale) 6 ระดับ จากต่ำไปสูง ด้วยการใช้คำคุณศัพท์ที่แตกต่างกัน เพื่ออธิบายกลยุทธ์ที่มีแนวโน้มที่จะพัฒนาการแสวงหาและการใช้องค์ความรู้ ตรงตามเนื้อหาและคุณสมบัติที่ระบุไว้ วิเคราะห์ค่าความเที่ยงคำนวณโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) อยู่ระหว่าง 0.713–0.875

Gonzalez And Melo (2018) ศึกษาผลกระทบขององค์กรที่มีต่อความรู้จากการแสวงหาและการใช้ประโยชน์ความรู้ การศึกษานี้ใช้การรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ในอุตสาหกรรมยานยนต์เกี่ยวกับการปฏิบัติของการจัดการความรู้และความหมาย ความสัมพันธ์กับนวัตกรรมจากการใช้ประโยชน์และการแสวงหาองค์ความรู้ เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 2 ส่วน ส่วนที่ 1 เกี่ยวข้องกับลักษณะบริษัทและพนักงาน ส่วนที่ 2 เกี่ยวกับโครงสร้าง 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ 2) การสนับสนุนของผู้นำ 3) การเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร 4) ระบบภายในบริษัท และ 5) ระบบ IT ในเบื้องต้นสอบถามกับผู้เชี่ยวชาญจำนวน 12 คน ที่จบการศึกษาสาขาการบริหารและวิศวกรรมศาสตร์ จากผลในขั้นตอนนี้ แบบสอบถามได้ปรับปรุงและแก้ไขข้อคำถามใหม่ จำนวน 4 ข้อ และตัดออกจำนวน 1 ข้อ แบบสอบถามจำนวน 250 ฉบับ ส่งทางอีเมลถึงเจ้าหน้าที่ระดับผู้บริหาร ฝ่ายบุคคล และวิศวกรรมของบริษัทที่จดทะเบียนในสมาคมแห่งชาติของผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในประเทศบราซิล (SINDIPECAS) ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 82 ฉบับ ไม่สมบูรณ์จำนวน 4 ฉบับ ดังนั้นจึงได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 78 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 31.20 โดยมาตรวัดตัวแปรหรือรายการตามบริบทปัจจุบันที่ศึกษา เป็นแบบมาตราประเมินค่า (Likert scale) 6 ระดับ โดยที่ 1 หมายถึง “ไม่เคยปฏิบัติ หรือความขัดแย้งทั้งหมด” และ 6 หมายถึง “ปฏิบัติข้อตกลงทั้งหมดเสมอ” นำแบบสอบถามหาค่าความเที่ยงแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงแต่ละตัวแปรที่ยอมรับได้ไม่น้อยกว่า 0.7

งานวิจัยของ Schweisfurth Stockstrom and Raasch (2020) ได้ศึกษาความรู้เฉพาะบุคคล และพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานขายเครื่องใช้ครัวเรือนในเยอรมันนี จำนวน 864 คน เครื่องมือวัดเป็นแบบมาตราประเมินค่า (Likert scale) 7 ระดับ โดยที่ 1 หมายถึง “ไม่เห็นด้วยเลย” และ 7 หมายถึง “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” โดยได้อธิบายเกี่ยวกับความรู้ที่จำเป็น และความรู้ในการแก้ปัญหาแก่ผู้ตอบก่อนที่จะถาม วิเคราะห์ค่าความเที่ยงคำนวณโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) อยู่ระหว่าง .657–.953

ในประเทศไทยมีการศึกษาและใช้วิธีการวัดลักษณะการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ หรือลักษณะใกล้เคียง ได้แก่ งานวิจัยของ สตรีเอวา จำปารัตน์ (2557) ได้วิจัยรูปแบบ

กรอบคิดใฝ่เรียนรู้อัตลอดชีวิตของนักศึกษาปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบวัดกรอบคิดใฝ่เรียนรู้อัตลอดชีวิตในลักษณะสถานการณ์รูปภาพ คือด้านการพัฒนาด้านความมุ่งมั่น ด้านความท้าทาย ด้านความสงสัยใคร่รู้ ด้านการเรียนรู้อย่างตื่นตัว ด้านวิธีการเรียนรู้และด้านการลงมือปฏิบัติจนเกิดผล จำนวน 42 ข้อ เป็นมาตรประเมินค่า (Rating Scale) ของ Likert 5 ระดับ ได้แก่ เป็นจริงอย่างยิ่ง เป็นจริง ไม่น่าสนใจ ไม่เป็นจริง ไม่เป็นจริงอย่างยิ่ง มีค่าความเที่ยงคำนวณโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) เท่ากับ 0.862

พรพรรณ อุทัยวี (2544, หน้า 48) วิจัยดุษฎีบัณฑิตทางจิตสังคมของพฤติกรรมใฝ่เรียนรู้นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ ได้สร้างเครื่องมือวัดการใฝ่เรียนรู้นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ จำนวน 9 ส่วน ลักษณะของแบบวัด เป็นข้อความประกอบมาตรประเมินค่า (Rating scale) 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” จนถึง “ไม่จริงที่สุด” ผู้ตอบมีช่วงคะแนนของแบบวัด คือ ระหว่าง 10-60 คะแนน ถ้าผู้ตอบได้คะแนนมากกว่าหรือเท่ากับ คะแนนเฉลี่ยแสดงถึงการเป็นผู้มีพฤติกรรมใฝ่เรียนรู้อย่างสูง ถ้าผู้ตอบได้คะแนนน้อยกว่าคะแนนเฉลี่ยแสดงถึงการเป็นผู้มีพฤติกรรมใฝ่เรียนรู้อย่างต่ำ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ระหว่าง .28-.69 และค่าความเที่ยงคำนวณโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) ตั้งแต่ 76-.88 ในปีเดียวกัน นพเก้า ณ พัทลุง (2544, หน้า 48) ได้ศึกษาการพัฒนาเครื่องมือวัดความสามารถในการแสวงหาความรู้และมีนิสัยใฝ่เรียนรู้อัตลอดชีวิตตามมาตรฐานโรงเรียน ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบทดสอบวัดความสามารถในการแสวงหาความรู้ จำนวน 40 ข้อ และแบบวัดนิสัยใฝ่เรียนรู้อัตลอดชีวิต จำนวน 40 ข้อ โดยมีค่าความเที่ยงของแบบวัด เท่ากับ .71

ศิริวิมล ชูชีพวัฒนา (2556) ได้ศึกษาพฤติกรรมใฝ่เรียนรู้อัตลอดชีวิตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นของโรงเรียนสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี จังหวัดราชบุรี เครื่องมือเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมใฝ่เรียนรู้อัตลอดชีวิต โดยแบ่งส่วนประกอบเนื้อหาเป็น 6 ส่วน เครื่องมือเป็นแบบจัดลำดับคุณภาพตามแบบวัดของลิเคอร์ท (Likert Scale) แบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ “มากที่สุด” ถึง “น้อยที่สุด” วิเคราะห์ค่าความเที่ยงคำนวณโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) อยู่ระหว่าง .878-.966

กนกวรรณ บัจจวงษ์ (2559) ได้วิจัยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความใฝ่เรียนรู้อัตลอดชีวิตของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นแบบสอบถามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความใฝ่เรียนรู้อัตลอดชีวิตของนักเรียน มีลักษณะเป็นแบบมาตรประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ “มากที่สุด” ถึง “น้อยที่สุด” มีค่าความเที่ยงของแบบวัด ระหว่าง .71-.93 อีกทั้งปัจจัย ทรงเสรีย์ และวิชุดา

กิจธรรม (2560, หน้า 175) ได้วิจัยปัจจัยทางจิตสังคัมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมใฝ่เรียนรู้และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โดยได้สร้างเครื่องมือแบบวัดปัจจัยทางจิต ปัจจัยทางสังคัม พฤติกรรมใฝ่เรียนรู้ และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 รวม 8 ตอน จำนวน 120 ข้อ มีลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราประเมินค่าระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” โดยมีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง .603 – .896

ขณะที่อภาภรณ์ ศรีไชย (2552) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคัมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการแสวงหาความรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานี เขต 1 เครื่องมือที่ใช้วัดตัวแปร ประกอบด้วยแบบวัด 8 ฉบับ จำนวน 49 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราประเมิน 6 ระดับ คือ จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง และไม่จริงเลย มีค่าอำนาจจำแนกรายค่า ระหว่าง .509–.766 และค่าความเที่ยงคำนวณโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) เท่ากับ .942

จากการประมวลเอกสารที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า วิธีวัดตัวแปร พฤติกรรม การแสวงหาองค์ความรู้ และพฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ หรือลักษณะใกล้เคียงที่มีการศึกษาและใช้เครื่องมือวัด ส่วนใหญ่จะเป็นแบบมาตราประเมินค่า หรือมาตราประเมินรวมค่า ที่เป็นข้อความประกอบมาตราประเมิน 5–6 ระดับ ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้แบบวัดพฤติกรรมการแสวงหาและการใช้องค์ความรู้ โดยใช้แนวทางที่ได้จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องดังที่กล่าวมา ลักษณะของแบบวัดมีลักษณะเป็นแบบมาตราประเมินรวมค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” จำนวนพฤติกรรมละ 10–15 ข้อ ผู้ที่ได้คะแนนสูง คือ ผู้ที่มีพฤติกรรมการแสวงหาและการใช้องค์ความรู้สูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำ

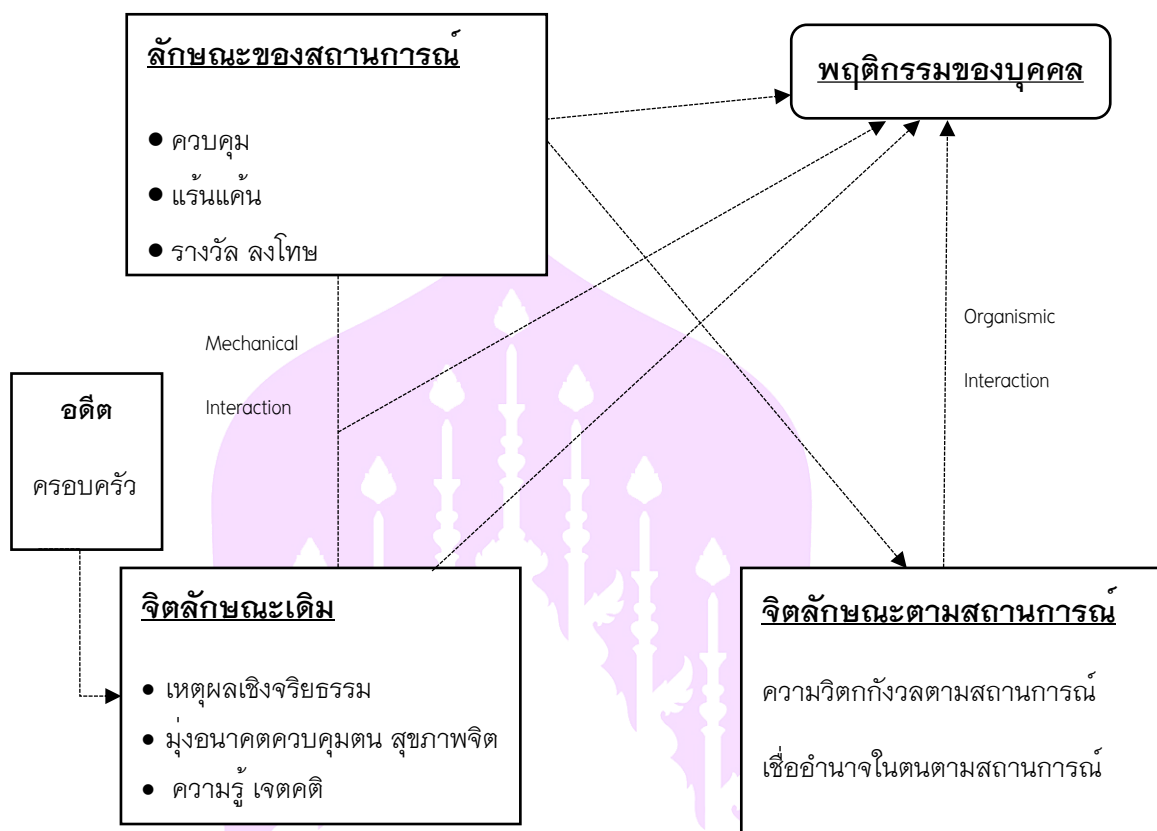
จากที่ได้ให้ความหมายและวิธีวัดพฤติกรรมการแสวงหาและการใช้องค์ความรู้ จึงกำหนดนิยามปฏิบัติการของพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ว่า หมายถึง การกระทำหรือกิจกรรมของครูอาชีวศึกษาที่แสดงออกถึงการแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ ด้วยการศึกษาค้นคว้า วิจัย สังเกต ความคิดสร้างสรรค์ การค้นหาและเลือกใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย จนเกิดกระบวนการ ทักษะใหม่ และนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ และพฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ หมายถึง การกระทำหรือกิจกรรมของครูอาชีวศึกษาที่เป็นการขยายผล การสร้างทางเลือก และการปรับปรุงองค์ความรู้เดิมให้เกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้นเป็นการปรับกิจกรรมหรือวิธีการที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพและมาตรฐานสูงยิ่งขึ้น พฤติกรรมดังกล่าววัดโดยแบบวัดมาตราประเมินรวมค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” จำนวนพฤติกรรมละ 10–15 ข้อ ผู้ที่ได้คะแนนสูง คือ ผู้ที่มีพฤติกรรมการแสวงหาและการใช้องค์ความรู้สูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำ

2. ปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมแสวงหาและใช้องค์ความรู้

2.1. รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model)

แนวทางการศึกษาสาเหตุของพฤติกรรมมนุษย์โดยทั่วไป สามารถศึกษาได้จากสาเหตุหลัก 2 ประการ คือ สาเหตุภายนอกตัวบุคคล เช่น สภาพแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรม สภาพภูมิประเทศ เป็นต้น และสาเหตุภายในตัวบุคคล เช่น ลักษณะทางจิตใจของมนุษย์

การศึกษาเพื่อวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมมนุษย์จะใช้รูปแบบใดรูปแบบหนึ่งใน 4 รูปแบบ ดังต่อไปนี้ 1. รูปแบบที่เน้นจิตลักษณะ (Trait model) คือ เน้นลักษณะภายในตัวบุคคลที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรม ได้แก่ ศึกษาบุคลิกภาพของบุคคล ซึ่งประกอบด้วยลักษณะจิตย่อย ๆ หลายลักษณะที่ตั้งสภาพอยู่ภายในตัวบุคคล 2. รูปแบบการวิเคราะห์พลวัตทางจิต (Psychodynamic model) มุ่งศึกษาโครงสร้างทางจิตที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรม ประกอบด้วย Id, Ego, Superego โครงสร้างทั้งสามด้านนี้จะมีความขัดแย้งกันอยู่ตลอดเวลา และแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมที่เหมาะสม และไม่เหมาะสม 3. รูปแบบสถานการณ์นิยม (Situational model) รูปแบบนี้เน้นสถานการณ์ภายนอกที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ซึ่งพฤติกรรมที่มนุษย์แสดงออกนี้อาจแก้ไข ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงได้ โดยอาศัยสถานการณ์แวดล้อมภายนอก เงื่อนไขทางสังคมและสิ่งเร้าต่าง ๆ ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมออกมาในลักษณะต่าง ๆ กัน 4. รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) คือรูปแบบประเภทหนึ่งของทฤษฎีต่าง ๆ ที่ศึกษาสาเหตุของพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ ตลอดจนประสิทธิภาพในการบริหารของหัวหน้า นักจิตวิทยาสังคมกลุ่มหนึ่ง (Magnusson and Endler, 1977, หน้า 18-21) ได้ประมวลทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ที่ใช้รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยมนี้เอาไว้ แล้วสรุปว่าพฤติกรรมของมนุษย์มีสาเหตุได้ถึง 4 ประเภท คือ 1) ลักษณะของสถานการณ์ปัจจุบัน 2) จิตลักษณะเดิมของผู้กระทำ 3) จิตลักษณะร่วมกับสถานการณ์ ที่เรียกว่า ปฏิสัมพันธ์แบบกลไก (Mechanical interaction) อาจวิเคราะห์ได้โดยการใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง โดยมีตัวแปรทางจิตและสถานการณ์เป็นตัวแปรอิสระ 2 ตัว และพฤติกรรมเป็นตัวแปรตาม



ภาพ 2 แสดงการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรม
ด้วยรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model)

ที่มา : ดวงเดือน พันธุนาวิน, 2541, หน้า 105

นอกจากนั้น ในการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรม ตามรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยมนี้ ยังมีตัวแปรสาเหตุ ประเภทที่สี่ คือ 4) จิตลักษณะตามสถานการณ์ หรือที่เรียกว่า ปฏิสัมพันธ์แบบในตน (Organismic interaction) เป็นลักษณะทางจิตของบุคคลผู้กระทำ เป็นผลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ปัจจุบันของบุคคลกับจิตลักษณะเดิมของเขา ทำให้เกิดจิตลักษณะตามสถานการณ์ในบุคคลนั้น เช่น ทศนคติต่อสถานการณ์นั้น หรือต่อพฤติกรรมที่จะทำ ความวิตกกังวลตามสถานการณ์ และความเชื่ออำนาจในตนในเรื่องนั้น เป็นต้น ซึ่งอาจวัดได้ในเชิงปริมาณในคุณภาพด้านหนึ่ง (สรุปลงสาระสำคัญจาก ดวงเดือน พันธุนาวิน, 2541, หน้า 105-110)

ในการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรม การแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา เป็นปัจจัยที่อาจมีผลต่อจิตลักษณะ และพฤติกรรม การแสวงหาและใช้องค์ความรู้ การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) มาเป็น

กรอบแนวคิดพื้นฐานเพื่อเป็นการหาสาเหตุของพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษาในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

ทั้งนี้ ในการวิจัยครั้งนี้ จะศึกษาปัจจัยด้านจิตลักษณะเดิม ประกอบด้วย

- 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 2) ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน 3) สุขภาพจิตของครู ปัจจัยด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ ประกอบด้วย 1) ทศนคติที่ดีต่อการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ 2) ความเชื่ออำนาจในตน และปัจจัยด้านสถานการณ์ ประกอบไปด้วย 1) การสนับสนุนจากสังคม 2) บรรยากาศของสถานศึกษา 3) การมีตัวแบบที่ดี และ 4) การเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์

2.2 ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านสถานการณ์ของพฤติกรรมการแสวงหาและใช้ องค์ความรู้

ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านสถานการณ์ของครูอาชีวศึกษาเกี่ยวข้องกับพฤติกรรม
การแสวงหาและใช้องค์ความรู้รวบรวมได้จากการประมวลเอกสาร ประกอบไปด้วย 1) การ
สนับสนุนจากสังคม 2) บรรยากาศของสถานศึกษา 3) การมีตัวแบบที่ดี และ 4) การเข้าถึงสื่อ
สังคมออนไลน์ มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

2.2.1 การได้รับการสนับสนุนทางสังคมกับพฤติกรรมการแสวงหาและ ใช้องค์ความรู้

1) ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม

การสนับสนุนทางสังคม (Social support) คือการที่บุคคลมีการรับรู้
ได้รับความรัก ความเอาใจใส่จากคนในครอบครัวหรือจากบุคคลในสังคม ทำให้มีความรู้สึก
เป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีส่วนทำให้มีพฤติกรรมที่น่าปรารถนา มีผู้รู้ให้ความหมายและ
แนวความคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคมไว้ ดังนี้

Cobb (1976) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมว่า หมายถึง
การที่บุคคลได้รับข้อมูลข่าวสารที่ทำให้บุคคลเชื่อว่ามีคนรัก มีคนคอยดูแลเอาใจใส่ มีคนยก
ย่อง เห็นคุณค่า รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคมมีความผูกพันและเอื้ออาทรต่อกัน เรียก
สิ่งนี้ว่า เป็นการสนับสนุนด้านการเห็นคุณค่า การสนับสนุนด้านอารมณ์ และการสนับสนุนด้าน
ชุมชน ในอีกความหมายหนึ่ง หมายถึง ข่ายงานทางสังคมที่จะช่วยให้บุคคลปรับตัวเข้ากันได้กับ
ความต้องการของสังคม ด้วยการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิ่งที่บุคคลคาดหวังให้ข้อมูล
ย้อนกลับจากการกระทำของบุคคลช่วยทำงานให้สำเร็จ ให้รางวัลแก่การกระทำที่เหมาะสม
นอกจากนี้ Taylor and other (2004) ได้อธิบายทำนองเดียวกันว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็น
การรับรู้หรือผ่านประสบการณ์ที่แสดงให้เห็นว่าตัวบุคคลเป็นที่รัก เป็นที่ห่วงใยน่าภาคภูมิใจ
นำให้การช่วยเหลือ มีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคม ขณะที่ Thoits (1982, อ้างอิงใน

จิราพร เซ็นหอม, 2562, หน้า 34) ได้แบ่งประเภทของการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 ประเภท คือ 1) การสนับสนุนด้านเครื่องมือ (Instrumental aid) หมายถึง การได้รับความช่วยเหลือด้านแรงงาน วัสดุอุปกรณ์ สิ่งของ เงินทองที่จะทำให้บุคคลที่ได้รับนั้นสามารถดำรงบทบาทหรือหน้าที่รับผิดชอบได้ตามปกติ 2) การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational aid) หมายถึง การได้รับข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งคำแนะนำและการป้องกันกลับและ 3) การสนับสนุนด้านอารมณ์และสังคม (Socioemotional aid) หมายถึง การได้รับความรัก การดูแลเอาใจใส่ การได้รับการยอมรับเห็นคุณค่าและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

ในงานวิจัยของดุจเดือน พันธุมนาวิน (2543, หน้า 155-166) ได้อธิบายการสนับสนุนทางสังคมว่า หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสองคนในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง โดยผู้ที่ให้การสนับสนุนทางสังคมมักจะทำให้การสนับสนุนใน 3 ด้าน คือ 1) การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ (Emotional support) เช่น การแสดงความเป็นห่วงเป็นใยเห็นใจ แสดงความรักและการยอมรับ 2) การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational support) เช่น การให้ข้อมูลเกี่ยวข้องกับการทำงาน ข้อมูลย้อนกลับ การให้รางวัล-การลงโทษและการติชม และ 3) การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ทรัพยากร งบประมาณ และแรงงาน (Material support) เช่น บริการการเงิน สิ่งของและเครื่องมือที่จำเป็น ต่อมาณัฐพร แป้นทองคำ (2559) ได้อธิบายการสนับสนุนทางสังคม ประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) มีการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ให้การสนับสนุนและผู้รับแรงสนับสนุน 2) ลักษณะของข้อมูลข่าวสารต้องแสดงให้ผู้รับเชื่อว่าเกิดจากความเอาใจใส่ ความหวังดีรู้สึกว่าคุณค่าเป็นที่ยอมรับในสังคม รวมถึงเป็นประโยชน์ต่อสังคม 3) ปัจจัยนำเข้าในการสนับสนุนทางสังคมอาจอยู่ในรูปของข้อมูลข่าวสาร วัตถุ สิ่งของ หรือด้านจิตใจ แต่ต้องช่วยให้ผู้รับแรงสนับสนุน สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ พลรพี ทูมมาพันธ์ (2554, หน้า 78) ให้ความหมายการสนับสนุนทางสังคมว่า หมายถึง สิ่งที่ผู้รับการสนับสนุนได้รับความช่วยเหลือทางด้านข้อมูล ข่าวสาร วัสดุสิ่งของหรือการสนับสนุนทางด้านจิตใจจากผู้ให้การสนับสนุนอันส่งผลให้ผู้รับสามารถปฏิบัติตามแนวทางที่ผู้ให้การสนับสนุนต้องการ และไพศาล แยมวงศ์ (2555, หน้า 10) ให้ความหมายว่าการสนับสนุนทางสังคม คือ การที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในรูปแบบต่าง ๆ กับแหล่งเอื้ออำนวยทางสังคมของตน เช่น ครอบครัว เพื่อน ครูอาจารย์หรือหน่วยงานอื่น ๆ ในช่วงเวลาหนึ่งและสามารถตัดสินใจคุณค่า ในเชิงปริมาณของการมีปฏิสัมพันธ์ความช่วยเหลือ การดูแลเอาใจใส่ ความรัก เคารพให้เกียรติ รวมถึงข่าวสารข้อมูลทั้งหมดที่บุคคลได้รับเหล่านั้นได้

การวิจัยต่อ ๆ มา เช่น พิพัฒน์ ศรีไพบุลย์ (2563, หน้า 66) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมของครูว่า หมายถึง การที่ครูรับรู้ได้ว่าบุคลากรใน

โรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชน ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนในการทำงานของครู ใน 3 ด้าน ได้แก่ การสนับสนุนทางด้านอารมณ์-ความรู้สึก การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร และการสนับสนุนด้านวัสดุ-อุปกรณ์ และ สิริพร บุญพา (2562) ได้กล่าวว่าการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การรับรู้ หรือการรู้สึกถึงการได้รับการช่วยเหลือจากบุคคล ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ทั้งทางด้านจิตใจ อารมณ์ความรู้สึก ข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์

สามารถสรุปสาระสำคัญจากที่นำเสนอมาได้ว่า การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การรับรู้ หรือการรู้สึกถึงการได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนจากบุคคลอื่นในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ทางด้านอารมณ์ ข้อมูลข่าวสาร และวัสดุอุปกรณ์ ทั้งที่เป็นรูปธรรม และนามธรรม

จากที่สรุปความหมายของการสนับสนุนทางสังคม ซึ่งสามารถให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมของครูอาชีวศึกษาว่า หมายถึง การที่ครูอาชีวศึกษารับรู้ หรือรู้สึกถึงการได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนจากบุคคลอื่นในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ทางด้านอารมณ์ ข้อมูลข่าวสาร และวัสดุอุปกรณ์ ทั้งที่เป็นรูปธรรม และนามธรรม

2) วิธีวัดการสนับสนุนทางสังคม

นักวิชาการได้ทำการศึกษา ค้นคว้า และสร้างเครื่องมือวัดการสนับสนุนทางสังคมไว้ เช่น คักดีชัย นิรัญทวี (2532) ได้พัฒนาแนวความคิดเชิงทฤษฎีการสนับสนุนจากสังคมและความโดดเดี่ยวจากสังคม จากแบบวัดของ Sarason and others (1983) นำมาสร้างเป็นแบบวัดความรู้สึกเกี่ยวกับสนับสนุนจากสังคม เพื่อวัดแหล่งสนับสนุนจากสังคมที่ครูสังกัดกรุงเทพมหานครได้รับขณะประกอบอาชีพครู แบบวัดดังกล่าว ใช้วัดการได้รับการสนับสนุนเกี่ยวกับการทำงานในหน้าที่ครูจากหัวหน้าหน่วยงาน เพื่อนร่วมงาน เพื่อนทั่วไปและบุคคลอื่น ๆ ในด้านต่าง ๆ แบบวัดประกอบด้วยคำถามจำนวน 28 ข้อ เป็นข้อความประกอบมาตรฐาน 6 หน่วย ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (ค่า t) อยู่ระหว่าง 2.19 ถึง 8.76 มีค่าความเที่ยงคำนวณโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient: α) เท่ากับ .87 ต่อมาณัฐสุดา สุจินันท์ กุล (2541) ได้นำแบบวัดของคักดีชัย นิรัญทวี (2532) ไปปรับปรุงใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพ ตรวจสอบค่าความเที่ยงคำนวณโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient: α) ได้เท่ากับ .90 และ บุรินทร์ ทองแมน (2544) ได้ปรับปรุงแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมของคักดีชัย นิรัญทวี (2532) ใช้กับกลุ่มตัวอย่างครูประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ตรวจสอบค่าอำนาจจำแนก (ค่า t) พบว่าอยู่ระหว่าง 6.22 ถึง 14.85 ได้ค่าความเที่ยงคำนวณโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient: α) เท่ากับ .889

ดุจเดือน พันธุนาวัน และอัมพร ม้าคะนอง (2547) ได้สร้างแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมเพื่อใช้กับครู โดยวัดการสนับสนุนทางสังคมใน 3 ด้าน คือ ด้านอารมณ์ ด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านวัสดุ แบบวัดเป็นชนิดมาตราประเมิณรวมค่า จำนวน 15 ข้อ แต่ละข้อมีมาตร 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ระหว่าง 6.34 ถึง 11.77 และมีค่าความเที่ยงคำนวณโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient: α) เท่ากับ .97 ต่อมาได้มีผู้นำแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมดังกล่าวไปปรับใช้ เช่น วราภรณ์ ธนสุริยะเกียรติ (2550) ได้นำไปปรับปรุงและใช้กับครูโดยเลือกข้อความไปใช้จำนวน 12 ข้อความ เมื่อตรวจสอบค่าความเที่ยงคำนวณโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) ได้เท่ากับ .92

ขณะที่ ชลายุทธ์ ครูชเมือง (2552) ได้วิจัยปัจจัยเชิงเหตุของพฤติกรรมรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมของครู ได้สร้างแบบวัดการสนับสนุนทางสังคม ซึ่งเป็นแบบวัดที่พัฒนาจากงานวิจัยของนีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546) เป็นข้อความทั้งทางบวกและทางลบ จำนวน 10 ข้อความ มีลักษณะเป็นมาตราประเมิณค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “ไม่จริงที่สุด” ถึง “จริงที่สุด” โดยมีค่าความเที่ยงคำนวณโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient: α) ของแบบวัด เท่ากับ 0.84 เวลาเดียวกันที่ วิลาวัลย์ รัตนา (2552) ได้พัฒนาแบบวัดการสนับสนุนทางสังคม ตามแนวคิดของ House (1981) ซึ่งเนื้อหาเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคมด้านสิ่งแวดล้อม ความสะดวก ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านการประเมิณพฤติกรรม และด้านอารมณ์และสังคม เป็นมาตราวัดประเมิณค่า 5 ระดับ ระดับ ตั้งแต่ 1 "จริงน้อยที่สุด" ถึง 5 "จริงมากที่สุด" จำนวน 26 ข้อความ มีค่าความเที่ยงคำนวณโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient: α) ทั้งหมด เท่ากับ 0.902

ในงานวิจัยของ พิพัฒน์ ศรีโพบูลย์ (2563) ได้นำแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมของ ดุจเดือน พันธุนาวัน และอัมพร ม้าคะนอง (2547) มาปรับปรุงข้อคำถาม เพื่อให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง เป็นแบบวัดให้ครูรายงานการให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อเอื้อต่อการทำงาน ทั้งทางด้านจิตใจ อารมณ์ ความรู้สึก ข้อมูลข่าวสาร และวัสดุสิ่งของ จำนวน 10 ข้อความ แบบวัดดังกล่าว มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ตั้งแต่ .28-.62 และค่าความเที่ยงคำนวณโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient: α) เท่ากับ .76 ปีเดียวกันที่ สราวุธ วรเวก (2563) ได้วิจัยรูปแบบบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี ได้พัฒนาแบบวัดจากแบบวัดเริ่มต้นของ ดุจเดือน พันธุนาวัน และอัมพร ม้าคะนอง ในทำนองเดียวกัน เป็นแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมในโรงเรียนในการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนในการทำงานของครู ใน 3 ด้าน ได้แก่ การสนับสนุนทางด้านอารมณ์-ความรู้สึก ด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านวัสดุ-อุปกรณ์ เป็นแบบวัดชนิดมาตราประเมิณรวมค่า (Summated

rating scale) ที่เป็นข้อความประกอบมาตราวัด 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” แบบวัดมีจำนวน 10 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r item-total correlation) ตั้งแต่ .200 ถึง .803 และมีค่าความเที่ยง (α) ตั้งแต่ .731 ถึง .899

สรุปวิธีวัดการสนับสนุนทางสังคมที่พบในงานวิจัยต่าง ๆ ส่วนใหญ่วัดโดยใช้แบบวัดมาตราประเมินรวมค่า ที่เป็นข้อความประกอบมาตราประเมิน 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” การวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดการได้รับการสนับสนุนทางสังคมต่อพฤติกรรมกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา โดยปรับจากแบบวัดที่มีผู้สร้างไว้ก่อนหน้าดังกล่าว โดยแบบวัดมีลักษณะเป็นมาตราประเมินรวมค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ครูอาชีวศึกษาที่ได้คะแนนสูงจากแบบวัด เป็นผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมต่อพฤติกรรมกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้มากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำ

นิยามปฏิบัติการ จากที่กล่าวมาเกี่ยวกับความหมาย และการวัดการสนับสนุนทางสังคม งานวิจัยนี้จึงกำหนดนิยามปฏิบัติการได้ว่า การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่ครูอาชีวศึกษาได้รับรู้ หรือรู้สึกถึงการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนจากบุคคลอื่นในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ ทั้งในด้านอารมณ์ ข้อมูลข่าวสาร และวัสดุอุปกรณ์ ลักษณะดังกล่าววัดโดยแบบวัดมาตราประเมินรวมค่า ที่เป็นข้อความประกอบมาตรา 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” แบบวัดมีจำนวน 10-15 ข้อความ ครูอาชีวศึกษาที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าได้รับการสนับสนุนทางสังคมมากกว่าครูอาชีวศึกษาที่ได้คะแนนต่ำ

3) งานวิจัยการสนับสนุนทางสังคมกับการแสวงหาและใช้องค์ความรู้

จากการประมวลเอกสารหลักฐานการวิจัย พบงานวิจัยที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับพฤติกรรมกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ หรือพฤติกรรมใกล้เคียง เช่น งานวิจัยของดุจเดือน พันธุมนาวิน (2547) ซึ่งได้ศึกษาการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของสถานีอนามัยตำบล จำนวน 355 แห่ง พบว่า ผลของการสนับสนุนจากหัวหน้าส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคล และระดับกลุ่มงาน และพรพรรณ อุทัยวี (2544) ได้ทำการศึกษาผลของตัวบ่งชี้ทางจิตสังคม และปริมาณการทำนายพฤติกรรมกรรมการใฝ่รู้ของนักศึกษาครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยมหาสารคามและมหาวิทยาลัยขอนแก่น รวมทั้งสิ้น 320 คน ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูงจะมีพฤติกรรมกรรมการใฝ่รู้สูงกว่านักศึกษาครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมต่ำ สอดคล้องกับจันทร์พร พรมมี (2544, หน้า 103) ที่ได้ศึกษาจิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมใฝ่รู้ของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ

ประถมศึกษา อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จำนวน 311 คน พบว่า ครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูง จะมีพฤติกรรมการใฝ่รู้สูงกว่าครูที่ได้รับการสนับสนุนต่ำ งานวิจัยต่อมา เนติมา กมลเลิศ (2549) ได้วิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการใช้อินเทอร์เน็ตของนักเรียนช่วงชั้นที่ 4 โรงเรียนในเครือข่ายเซนต์คาเบรียล เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการใช้อินเทอร์เน็ตสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการใช้อินเทอร์เน็ตได้อย่างมีนัยสำคัญ

งานวิจัยของศุภาวดี บุญญวงค์ (2552) ที่ทำการศึกษาปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมครูในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ พบว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับ 2 เมื่อร่วมกับชุดตัวแปรสถานการณ์รวม 3 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมการปลูกฝังคุณลักษณะที่พึงประสงค์ได้ร้อยละ 19.7 ในกลุ่มรวม และยังพบอีกว่า ครูที่รายงานว่าตนเองได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากคนรอบข้างมากเป็นครูที่มีเจตคติที่ดีต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนมากกว่าครูที่รายงานว่าตนได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย ต่อมาละอองดาว แสงวงนาม (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนเขตการศึกษา 10 ผลวิจัยพบว่า ครูได้รับการสนับสนุนทางสังคม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และทัศนคติในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีความสัมพันธ์กันทางบวกและสามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 56.6 โดยการได้รับการสนับสนุนทางสังคมสามารถอธิบายการปฏิบัติงานได้ในระดับรองสูงสุด

ระยะต่อมา อังคินันท์ อินทรกำแหง และนริสรา พึ่งโพธิ์สภ (2556) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหาร กำลังคนคุณภาพในกลุ่มข้าราชการ ผลวิจัยพบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลทางบวก สามารถร่วมกับปัจจัยอื่นทำนายประสิทธิภาพการบริหารกำลังคนคุณภาพในกลุ่มกำลังคนคุณภาพ ได้ร้อยละ 48 ในกลุ่มที่เลี้ยงได้ร้อยละ 83 และในกลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบดูแลระบบได้ร้อยละ 66 และ สาทิต จันทร์ดวง (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุน ทางสังคมกับความเครียดของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุทธธานี ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนทางสังคม ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนผู้บริหาร ด้านผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านครอบครัวและด้านชุมชน อยู่ในระดับมากทุกด้าน และการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดของผู้บริหารโรงเรียน

งานวิจัยของพิพัฒน์ ศรีไพบุลย์ (2563) ที่ศึกษารูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุของการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู พบว่า การสนับสนุนทางสังคม ทัศนคติ

ต่อการทำงาน การมีตัวแบบที่ดี เป็นตัวทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูที่สำคัญ และตัวแปรกลุ่มสถานการณั่วมกับกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณั ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูได้ร้อยละ 56.7 ในกลุ่มรวม กลุ่มย่อยทำนายได้ร้อยละ 45.2 ถึง 63.0 และผลงานวิจัยของสรายุทธ วรเวก (2563) พบว่า การสนับสนุนทางสังคมในโรงเรียน บรรยากาศและวัฒนธรรมในโรงเรียน ความเชื่ออำนาจในตนและทัศนคติต่อการเป็นครู เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุสำคัญในการอธิบายพฤติกรรมการสอนของครู ได้ร้อยละ 44.5

จากการประมวลผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่าการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของผู้บริหาร ผู้ทำงาน ครูและนักเรียน นักศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้ จึงคาดว่าครูอาชีวศึกษาที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมากจะมีพฤติกรรมแสวงหาและใช้องค์ความรู้มากกว่าครูอาชีวศึกษาที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย

2.2.2 บรรยากาศของสถานศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้

1) ความหมายบรรยากาศของสถานศึกษา

บรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา เป็นหนึ่งปัจจัยซึ่งเป็นลักษณะสภาพแวดล้อมที่มีความหมายต่อการแสดงพฤติกรรม มีผู้รู้ได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้ Dessler (1976) ให้ความหมายบรรยากาศองค์การว่า เป็นความเข้าใจหรือการรับรู้ที่บุคคลหนึ่งมีต่อประเภทขององค์การที่เขาทำงานอยู่ ซึ่งความรู้สึกต่อบรรยากาศจะออกมาในรูปของมิติต่าง ๆ เช่น ความเป็นตัวของตัวเอง การเปิดโอกาส โครงสร้าง การให้ผลตอบแทน ความเอาใจใส่ ความอบอุ่น และ Hay Group Research (2005) ได้อธิบายว่าบรรยากาศองค์การที่เข้มแข็งจะสามารถเพิ่มผลผลิตและเสริมสร้างพฤติกรรมในการทำงานที่ดีให้แก่องค์การได้ องค์การที่ประสบความสำเร็จย่อมมาจากการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของพนักงาน และเหตุผลสำคัญในการทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ก็คือการจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของพนักงานให้มากที่สุด ส่วน Hoy and Miskel (2001) กล่าวถึงบรรยากาศในสถานศึกษาว่า หมายถึง การรับรู้ของครูที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานศึกษา หรือคุณลักษณะภายในที่ทำให้สถานศึกษาแห่งนี้ต่างกับสถานศึกษาอีกแห่งหนึ่ง และพฤติกรรมที่มีอิทธิพลของสมาชิกในแต่ละสถานศึกษาก็คือบรรยากาศการทำงานของสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งบรรยากาศในสถานศึกษาจะเป็นความสัมพันธ์เชิงคุณภาพของสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่มีมาเป็นระยะเวลาที่ยาวนาน และเป็นประสบการณ์ที่เกิดจากผู้ร่วมงานที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมที่ใช้เป็นฐานในการรวบรวม

พฤติกรรมในสถานศึกษา

ส่วน สุชาติ วาระดี (2551, หน้า 26) ได้อธิบายบรรยากาศของโรงเรียนว่า หมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หรือคุณลักษณะภายในโรงเรียน ซึ่งเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างบุคลากรในโรงเรียน โดยบุคคลรับรู้ได้ทั้งทางตรงและอ้อม โดยบุคคลรู้สึกถึงการร่วมมือกันทำงานมีสัมพันธ์เป็นมิตรกัน เปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น ผลการทำงานเกิดผลดีได้รับการสนับสนุน สอดคล้องกับความเห็นของ ทิฆัมพรวรรณสุทธิ์ (2560) ที่ได้อธิบายบรรยากาศในสถานศึกษาว่า หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานศึกษา อันเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับคณะครู ระหว่างคณะครูด้วยกัน และคุณลักษณะภายในสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมของครู และยังกล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศในสถานศึกษาว่า มีอิทธิพลต่อความรู้สึกและพฤติกรรมของครูในสถานศึกษา หากสถานศึกษามีบรรยากาศที่ดีจะทำให้ครูเอาใจใส่ ยอมรับ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีสุขภาพจิตดี มีขวัญและกำลังใจ ส่งเสริมความคิด และคุณธรรมที่พึงประสงค์ มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ

งานวิจัยของสิริพร บุญพา (2562, หน้า 43) ได้ให้ความหมายบรรยากาศโรงเรียนว่า หมายถึง สภาพแวดล้อมในโรงเรียน หรือลักษณะภายในโรงเรียน ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างบุคคลในโรงเรียนด้วยกัน โดยที่รับรู้ได้ทั้งทางตรงและอ้อม และรู้สึกถึงความสามัคคี การร่วมมือกันในการทำงานกิจกรรม และมีความสัมพันธ์แบบเป็นมิตร ซึ่งต่อมา พิพัฒน์ ศรีไพบุลย์ (2563, หน้า 61) ได้ศึกษาความหมายบรรยากาศในการทำงานจากแหล่งต่าง ๆ แล้วให้นิยามบรรยากาศองค์การว่า หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกในองค์การที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งทางตรงและทางอ้อม ก่อให้เกิดความรู้สึกทางด้านจิตใจ ความพอใจ ความภาคภูมิใจ ความอบอุ่น ความมั่นคงปลอดภัย ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การรับรู้นั้นมีต่อลักษณะองค์การได้แก่ โครงสร้างองค์การ การปฏิสัมพันธ์ การให้ผลตอบแทน การสนับสนุนในองค์การ ความเป็นอิสระของสมาชิกในองค์การ พฤติกรรมการบริหาร ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะขององค์การแต่ละองค์การ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า บรรยากาศของสถานศึกษาจะให้ความรู้สึกต่อบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ซึ่งจะมีผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา กับคณะบุคลากร ระหว่างบุคลากรด้วยกันเอง รวมถึงบุคลากรกับสมาชิกอื่น ๆ ทั้งทางตรงและอ้อม ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมการยอมรับ การแสวงหาองค์ความรู้ ความสามัคคี สุขภาพจิตที่ดี ความร่วมมือในการทำกิจกรรม

จากที่สรุปความหมายของบรรยากาศของสถานศึกษา จึงอาจให้ความหมายของบรรยากาศของสถานศึกษาว่า หมายถึง ความรู้สึกของครูอาชีวศึกษาที่มีต่อสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ซึ่งมีผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา กับ คณะบุคลากร ระหว่างบุคลากรด้วยกัน รวมถึงบุคลากรกับสมาชิกอื่น ทั้งทางตรงและอ้อม ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการยอมรับ การแสวงหาองค์ความรู้ ความสามัคคี สุขภาพจิตที่ดี ความร่วมมือในการทำกิจกรรม

2) วิธีวัดบรรยากาศของสถานศึกษา

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศของสถานศึกษาหรือองค์การพบว่า มีงานวิจัยที่สร้างแบบวัดบรรยากาศของสถานศึกษาต่อพฤติกรรมของพนักงานและนักเรียน เช่น งานวิจัยของ วชิรวิทย์ ไม้คู้ (2562) ได้สร้างแบบวัดบรรยากาศเชิงจริยธรรมภายในองค์กรที่ใช้วัดกับพนักงาน ที่รับมาจากแบบวัดบรรยากาศเชิงจริยธรรม (ECQ) Victor & Cullen (1990) โดยเป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 อันดับ ตั้งแต่จริงที่สุด (6 คะแนน) จนถึงไม่จริงเลย (1 คะแนน) พิจารณาตัดเลือกสำหรับใช้จริงจำนวน 20 ข้อ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.50–1.00 จำนวน 18 ข้อ ต่ำกว่าเกณฑ์เล็กน้อย จำนวน 2 ข้อ จึงได้ปรับปรุงข้อคำถามตามคำชี้แนะของผู้เชี่ยวชาญ เมื่อนำแบบวัดไปทดลองใช้มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .08–.79 และมีค่าความเที่ยงแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient: α) เท่ากับ .806

งานวิจัยของ ลีริพร บุญพา (2562) ได้สร้างแบบวัดบรรยากาศโรงเรียนแบบพอเพียง แบบวัดมีลักษณะเป็นแบบมาตรประเมินรวมค่า ข้อความประกอบมาตรา 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” จำนวน 11 ข้อความ แบบวัดดังกล่าว มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r item-total correlation) ระหว่าง .262–.742 และมีค่าความเที่ยงคำนวณโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient: α) เท่ากับ .877 ในปีเดียวกัน จิราพร เซ็นหอม (2562) วิจัยรูปแบบการบริหารการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างการพึ่งตนเองของนักศึกษาการศึกษานอกระบบ ในกรุงเทพมหานคร ได้สร้างแบบวัดบรรยากาศและวัฒนธรรมของสถานศึกษาแบบวัดเป็นแบบวัดแบบมาตรประเมินค่า ที่เป็นข้อความประกอบมาตรา 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” จำนวน 9 ข้อความ แบบวัดดังกล่าว มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r item-total correlation) ระหว่าง .224–.740 และมีค่าความเที่ยงคำนวณโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient: α) เท่ากับ .783

ในขณะที่มีงานวิจัยที่สร้างแบบวัดบรรยากาศของสถานศึกษาของครู เช่น สุชาดา วาระดี (2551) ได้สร้างแบบวัดบรรยากาศของโรงเรียนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานหรือคุณลักษณะภายในโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูหัวหน้ากลุ่มสาระ จำนวน

320 คน โดยพัฒนาแบบวัดจากแบบวัดบรรยากาศของโรงเรียนของ จันทราณี สงวนนาม (2553) แบบวัดมีจำนวน 10 ข้อความ แต่ละข้อมีมาตรประเมินรวมค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ระหว่าง .37-.85 และมีค่าความเที่ยงแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient: α) เท่ากับ .92 ในปีเดียวกันที่ ญัฐพล แย้มสะอาด (2551) ได้สร้างแบบวัดบรรยากาศทางการเรียน จำนวน 15 ข้อความ แบบวัดมีลักษณะเป็นมาตรประเมิน 5 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” มีค่าความเที่ยง (α) เท่ากับ .840 ในเวลาต่อมา ศิริพร โงนสาย และภารดี อนันต์นาวิ (2553) ได้วิจัยปัจจัยบรรยากาศโรงเรียนกับองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวัดบรรยากาศของสถานศึกษากับครู มีลักษณะเป็นแบบมาตรประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม เท่ากับ .97

งานวิจัยของ สุมาลี ท่าฉลาด (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดกาญจนบุรี เครื่องมือเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การตามแนวคิดของ Campbell and Beaty (1971) จำนวน 10 ด้าน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ของลิเคอร์ท (Likert) 5 ระดับ ซึ่งระดับ 5 หมายถึง มีความเห็นด้วยอย่างยิ่งกับบรรยากาศขององค์การ ระดับ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับบรรยากาศขององค์การ มีค่าความเที่ยงของแบบวัดนี้ เท่ากับ 0.97 ต่อมา ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา (2560) ได้วิจัยบรรยากาศขององค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยเครื่องมือเป็นสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การตามแนวคิดของ Litwin and Stringer มีลักษณะเป็นแบบจัดลำดับคุณภาพ 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert's Rating Scale) โดยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนเป็น บรรยากาศขององค์การ/คุณภาพชีวิตการทำงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน ถึงระดับ 1 หมายถึง บรรยากาศขององค์การ/คุณภาพชีวิตการทำงานของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด ค่าความเที่ยงคำนวณโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient: α) เท่ากับ 0.976

งานวิจัยของ สราวุธ วรเวก (2563) ที่ศึกษารูปแบบบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี ได้สร้างแบบวัดบรรยากาศและวัฒนธรรมในโรงเรียนเป็นวัดเป็นแบบมาตรประเมินรวมค่า (Summated rating scale) ที่เป็นข้อความประกอบมาตรวัด 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” จำนวน 15 ข้อความ เป็นวัดดังกล่าวมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r Item-total correlation) .200 ถึง .803 และมีค่าความเที่ยงคำนวณโดย

วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient: α) เท่ากับ .731 ถึง .899 ในปีเดียวกันงานวิจัยของ พิพัฒน์ ศรไพบุลย์ (2563) ที่ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของ ข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้สร้างแบบวัดบรรยากาศในองค์กร โดยได้นำแบบวัด ของ เรืองอุไร อมรไชย (2550) มาปรับปรุงข้อคำถาม เป็นวัดเป็นแบบมาตราประเมินรวมค่า (Summated Rating Scale) ข้อความประกอบมาตรา 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” จำนวน 9 ข้อความ แบบวัดดังกล่าว มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r item-total correlation) ระหว่าง .46-.73 และมีค่าความเที่ยงคำนวณโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient: α) เท่ากับ .87

สรุปวิธีการที่ใช้ในการวัดบรรยากาศของสถานศึกษา ในงานวิจัยต่าง ๆ พบว่า ส่วนใหญ่วัดโดยแบบวัดมาตราประเมินค่า หรือมาตราประเมินรวมค่า 5-6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุด/มากที่สุด ถึง ไม่จริงเลย/น้อยที่สุด การวิจัยนี้จะสร้างแบบวัดบรรยากาศของสถานศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา แบบวัดมีลักษณะเป็นแบบมาตราประเมินรวมค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” แบบวัดดังกล่าวมีจำนวน 10-15 ข้อความ

นิยามปฏิบัติการ จากที่ได้ให้นิยามและเสนอวิธีวัดบรรยากาศของสถานศึกษาไว้ ทำให้กำหนดนิยามปฏิบัติการได้ว่า บรรยากาศของสถานศึกษา หมายถึง ความรู้สึกของครูอาชีวศึกษาที่มีต่อสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และเกี่ยวกับการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ หรือกิจกรรมอื่น ลักษณะดังกล่าววัดโดยแบบวัดที่สร้างขึ้น ซึ่งเป็นแบบวัดมาตราประเมินรวมค่า ประกอบด้วยข้อความมีมาตรกำกับเป็นมาตราประเมิน 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” แบบวัดดังกล่าวมีข้อความ 10-15 ข้อความ ครูอาชีวศึกษาที่รับรู้ว่ามีบรรยากาศของสถานศึกษาเอื้อต่อการแสวงหาและใช้องค์ความรู้มากจะมีพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้สูงกว่าครูอาชีวศึกษาที่รับรู้ว่ามีบรรยากาศของสถานศึกษาเอื้อต่อการแสวงหาและใช้องค์ความรู้น้อย

3) งานวิจัยบรรยากาศของสถานศึกษากับพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้

จากการประมวลเอกสารการวิจัย พบว่าบรรยากาศของสถานศึกษามีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของนักเรียน นักศึกษา เช่น งานวิจัยของ สุชีตา หงษาชาติ (2539, หน้า 84-85) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในสถาบันบุคลิกภาพและพฤติกรรมการรับข่าวสารกับความรู้ และสภาพแวดล้อมของนักศึกษาพยาบาล ผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในสถาบัน มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ทางสังคมและการเมืองของ

นักศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ และงานวิจัยของสุกัญญา แยมยิ้ม (2541, หน้า 112) ที่ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวกับความตั้งใจเรียนของนักเรียนสารพัดช่างสีพระยา กรุงเทพมหานคร พบว่า ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมในวิทยาลัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจเรียนของนักเรียน ต่อมา พรพรรณ อุทัยวี (2544) ได้ศึกษาผลของตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมและปริมาณการทำงาน พฤติกรรมใฝ่รู้ของนักศึกษาครู ผลวิจัยพบว่า นักศึกษาครูในกลุ่มตัวอย่างรวม และทุกกลุ่มตัวอย่างย่อย ถ้าได้รับการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาสูงจะมีพฤติกรรมใฝ่รู้สูงกว่ากลุ่มที่ได้รับการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาต่ำ

ผลการวิจัยของ สุนทรียา ยอดไกรศรี (2547) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความขยันหมั่นเพียรในการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในจังหวัดอุตรดิตถ์ พบว่า บรรยากาศในการเรียนการสอนมีความสัมพันธ์กับความขยันหมั่นเพียรในการเรียนของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับ พิทักษ์ วงแหวน (2546) ที่ศึกษาการเรียนนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผลวิจัยพบว่า การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และบรรยากาศในชั้นเรียนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมใฝ่เรียนของนักเรียน เช่นเดียวกับผลงานวิจัยของสุธาสนิ ใจเย็น (2545) ที่ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษาในโรงเรียนที่เปิดสอนระบบการศึกษาทางไกล พบว่า บรรยากาศการเรียนการสอนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างมีนัยสำคัญ

ขณะที่ผลวิจัยของ จิราพร เซ็นหอม (2562) ที่ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุ การพัฒนาการพึ่งตนเองของนักศึกษา การศึกษานอกระบบ ในกรุงเทพมหานคร พบว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมของสถานศึกษา เป็นตัวแปรอธิบายที่สำคัญ และเป็นตัวแปรอธิบายพฤติกรรมพึ่งตนเองของนักเรียนเป็นลำดับแรก ปีเดียวกันที่ สิริพร บุญพา (2562) ได้วิจัยรูปแบบแบบการบริหารการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความพอเพียง ของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลวิจัยพบว่า บรรยากาศโรงเรียนแบบพอเพียง และการได้รับการสนับสนุนทางสังคมให้พอเพียงร่วมกันอธิบายพฤติกรรมพอเพียงด้านการดำเนินชีวิตของนักเรียนได้ร้อยละ 15.5

งานวิจัยที่พบว่าบรรยากาศของสถานศึกษาสัมพันธ์กับพฤติกรรมของครู เช่น งานวิจัยจันทรา พรหมมี (2544, หน้า 35) ได้ศึกษาจิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมใฝ่รู้ของครูประถมศึกษา พบว่า ครูในกลุ่มรวม กลุ่มเพศหญิง กลุ่มการศึกษาปานกลาง และกลุ่มอายุราชการมาก ถ้ามีสภาพแวดล้อมในโรงเรียนส่งเสริมการรับรู้ข่าวสารสูง จะมีพฤติกรรมใฝ่รู้สูง และผลวิจัยของ สรายุทธ วรเวก (2563) ที่ได้ศึกษา

รูปแบบบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี พบว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมในโรงเรียนเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่สำคัญในพฤติกรรมการสอนของครูในการสอน/พัฒนา และส่งเสริม/สนับสนุนนักเรียนให้เป็นคนดี ในปีเดียวกัน พิพัฒน์ ศรีไพบูลย์ (2563) วิจัยรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลวิจัยพบว่า บรรยากาศในการทำงาน ร่วมกับอีก 9 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูได้ร้อยละ 56.7 ในกลุ่มรวม กลุ่มย่อยทำนายได้ร้อยละ 45.2 ถึง 63.0

จากการประมวลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ว่า บรรยากาศของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมตั้งใจเรียน ขยันหมั่นเพียร ฟังตนเอง การทำงานใฝ่รู้ และการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักเรียน นักศึกษาและครู จึงคาดว่าบรรยากาศของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา โดยครูอาชีวศึกษาที่รับรู้ว่ามีบรรยากาศของสถานศึกษาเอื้อต่อการแสวงหาและใช้องค์ความรู้มากจะมีพฤติกรรมแสวงหาและใช้องค์ความรู้สูงกว่าครูอาชีวศึกษาที่รับรู้ว่ามีบรรยากาศของสถานศึกษาเอื้อต่อการแสวงหาและใช้องค์ความรู้น้อย

2.2.3 การมีตัวแบบที่ดีกับพฤติกรรมแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา

1) ความหมายของการมีตัวแบบที่ดี

การมีตัวแบบที่ดีเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการมีตัวแบบที่ดีไว้ เช่น ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538, หน้า 5) อธิบายว่า การมีตัวแบบที่ดีหรือการมีแบบอย่างที่ดีจากบิดา มารดา หมายถึง การเรียนรู้ทางสังคมของเด็กในการรับรู้ การถ่ายทอดทางวัฒนธรรมและการกระทำต่าง ๆ ของบิดา มารดา การเรียนรู้ของเด็กส่วนมากมักเลียนแบบผู้ที่ตนรักนิยมชมชอบหรือผู้ที่มีอำนาจ และ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2556, หน้า 6) ได้ให้ความหมายการเห็นแบบอย่างที่ดีจากครอบครัว มีสาระสำคัญคือ เป็นการสังเกตการณ์กระทำหรือการแสดงออกเกี่ยวกับสิ่งที่พ่อแม่สั่งสอน

นอกจากนี้ สุกัญญา พูนเดช (2552, หน้า 35) ได้อธิบายการมีแบบอย่างที่ดีในองค์กรว่า หมายถึง การที่บุคคลได้เห็นตัวอย่างจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานทำงานในหน้าที่ได้ดีและประสบความสำเร็จโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของหน่วยงานเป็นสำคัญ สอดคล้องกับทิพนพพร เกื้อเกต (2558, หน้า 33) ที่กล่าวถึงความหมายการมีแบบอย่างที่ดีใกล้เคียงกันว่า หมายถึง การที่บุคคลได้เห็นหัวหน้าหน่วยงานและเพื่อนร่วมงานทำงานในหน้าที่ได้ดี และประสบความสำเร็จโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของทางองค์กรหน่วยงาน

และประชาชนเป็นสิ่งสำคัญทำให้บุคคลนั้น คิดว่าตนสามารถทำได้เช่นกัน หรืออาจทำได้ดีกว่า ถ้ามีความมุ่งมั่นและอดทนกว่า

งานวิจัยของพิพัฒน์ ตรีไพบูลย์ (2563, หน้า 72) ได้อธิบายการมีตัวแบบที่ดีว่า หมายถึง การรับรู้ของบุคคลจากการสังเกต พฤติกรรมการกระทำต่าง ๆ ของบุคคลรอบข้าง ทั้งที่ดีและไม่ดี ผ่านกระบวนการเก็บจำ เอาใจใส่และแสดงออกของพฤติกรรม โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์การ ขณะที่ จิราพร เซ็นหอม (2562, หน้า 38) ได้ให้ความหมายการมีตัวแบบที่ดีจากผู้ใกล้ชิดว่า การที่ได้พบเห็นแบบอย่างพฤติกรรมหรือการแสดงออกในการพึ่งตนเองจากบุคคลในครอบครัวและบุคคลในโรงเรียน ในปีเดียวกัน สิริพร บุญพา (2562) ได้อธิบายการรับรู้การปฏิบัติอย่างพอเพียงของผู้บริหารและครู หมายถึง การที่นักเรียนสามารถสังเกตเห็นการแสดงออกเกี่ยวกับความพอเพียงการปรับตัวและการรับนวัตกรรมของผู้บริหาร และครูในโรงเรียน

ดังนั้นสรุปได้ว่า การมีตัวแบบที่ดี หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ได้พบเห็นแบบอย่างพฤติกรรมต่าง ๆ หรือการแสดงออกในด้านดีของบุคคลรอบข้าง ทำให้เกิดความพอใจและพร้อมที่จะทำตามตัวแบบนั้น

2) วิธีวัดการมีตัวแบบที่ดี

จากการศึกษางานวิจัยต่าง ๆ พบว่า มีการใช้เครื่องมือวัดการมีตัวแบบที่ดี หรือการเห็นแบบอย่างที่ดี ดังนี้

มีงานวิจัยที่สร้างแบบวัดการมีตัวแบบที่ดีของนักเรียนและนักศึกษา เช่น จิราพร เซ็นหอม (2562) วิจัยรูปแบบการบริหารการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างการพึ่งตนเองของนักศึกษาการศึกษานอกระบบ ในกรุงเทพมหานคร ได้สร้างแบบวัดการมีตัวแบบที่ดีจากผู้ใกล้ชิด มีจำนวน 12 ข้อความ ไปหาคุณภาพและคัดเลือกเหลือ จำนวน 8 ข้อ แบบวัดเป็นแบบวัดแบบมาตรประเมินค่า เป็นข้อความประกอบมาตร 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r item-total correlation) ตั้งแต่ 0.370-0.608 และค่าความเที่ยงที่คำนวณโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient: α) เท่ากับ 0.774 เวลาเดียวกัน สิริพร บุญพา (2562) ได้วิจัยรูปแบบการบริหารการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความพอเพียงของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้สร้างแบบวัดการรับรู้การปฏิบัติอย่างพอเพียงของผู้บริหารและครู แบบวัดมีลักษณะเป็นมาตรประเมินรวมค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” จำนวน 9 ข้อความ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r item-total correlation) ตั้งแต่ .445-.752 และค่าความเที่ยงที่คำนวณโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha

coefficient: α) เท่ากับ .846 นักเรียนที่ได้คะแนนสูงเป็นผู้ที่มีการรับรู้การปฏิบัติอย่างพอเพียงของผู้บริหารและครูมากกว่านักเรียนที่ได้คะแนนต่ำ

วรทัศน์ วัฒนชีวินปกรณ์ (2555) ได้วิจัยปัจจัยเชิงเหตุทางจิตและสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม ใฝ่รู้ใฝ่ดีของนักศึกษาในระดับปริญญาตรี ได้สร้างแบบวัดการเห็นแบบอย่างที่ดี เป็นแบบมาตราประเมินรวมค่า 6 ระดับ มีค่าความเที่ยงแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาสูงกว่า .60 ขณะที่งานวิจัยปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมเสี่ยงอย่างมีสติของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาของดุจเดือน พันธมนาวิน (2556) ได้สร้างแบบวัดการมีแบบอย่างที่ดีจากผู้ปกครองเป็นแบบวัดมาตราประเมินค่า 6 ระดับ จำนวน 15 ข้อความ มีค่าความเที่ยง (α) เท่ากับ .788

งานวิจัยของนโชน พิณประดิษฐ์ (2557) ได้ศึกษาทัศนคติความไว้วางใจสังคมอย่างฉลาดของนักศึกษาปริญญาตรี มหาวิทยาลัยในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้สร้างเครื่องมือวัดการเห็นแบบอย่างความไว้วางใจสังคมอย่างฉลาด ซึ่งเป็นแบบมาตราประเมินค่า 6 ระดับ แบบวัดดังกล่าวพัฒนาถึงขั้นการวิเคราะห์ องค์ประกอบขั้นสุดท้ายมีจำนวน 13 ข้อความ มีค่าความเที่ยง (α) เท่ากับ .84 งานวิจัยของกัญญาวดี แสงงาม ไพโรจน์ เต็มเตชาติพงศ์ และนโชน พิณประดิษฐ์ (2560) ศึกษาปัจจัยเชิงเหตุของจิตเคารพนับถือและความเป็นพลเมืองของนักศึกษาปริญญาตรี ได้สร้างเครื่องมือวัด แบบวัดการเห็นแบบอย่างพฤติกรรมเคารพนับถือของผู้สอน เป็นแบบวัดที่นักศึกษาประเมินว่าตนเองได้เห็นพฤติกรรมของผู้สอนที่แสดงออกถึงการเห็นคุณค่าในตนเองผู้อื่นและสิ่งแวดล้อม จำนวน 18 ข้อความ มีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” มีค่าความเที่ยง (α) เท่ากับ .849

งานวิจัยที่สร้างแบบวัดการมีตัวแบบที่ดีของครู เช่น งานวิจัยของพิพัฒน์ ศรีไพบุลย์ (2563) ที่ศึกษารูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุของการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู ได้ศึกษาแบบวัดต่าง ๆ ที่มีผู้สร้างไว้แล้ว พัฒนาให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา โดยแบบวัดมีลักษณะเป็นประโยคคำถามประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 6 ระดับ จำนวน 15 ข้อความ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” แบบวัดดังกล่าว มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r item-total correlation) ตั้งแต่ .27-.74 และค่าความเที่ยงที่คำนวณโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient: α) เท่ากับ .85 ปีเดียวกัน สรายุทธ วรรณ (2563) ได้สร้างแบบวัดพฤติกรรมของครูในการสอน/พัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี แบบวัดเป็นแบบชนิดมาตราประเมินรวมค่า (Summated rating scale) ที่เป็นข้อความประกอบมาตราวัด 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” จำนวน 21 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item total

correlation) .200–.803 และค่าความเที่ยงที่คำนวณโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient: α) ระหว่าง .731–.899

สรุปวิธีการวัดการมีตัวแบบที่ดีจากงานวิจัยต่าง ๆ พบว่า แบบวัดการมีตัวแบบที่ดีส่วนมากมีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า (Rating Scale) มี 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” การวัดการมีตัวแบบที่ดีในงานวิจัยนี้จะวัดโดยเครื่องมือที่พัฒนาจากที่มีผู้สร้างไว้เดิม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบวัดประมาณค่า ที่เป็นข้อความประกอบมาตรา 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” แบบวัดดังกล่าว มีจำนวน 10–15 ข้อความ

นิยามปฏิบัติการ จากที่ได้ให้นิยามและเสนอวิธีวัดการมีตัวแบบที่ดีไว้ ทำให้กำหนดนิยามปฏิบัติการได้ว่า การมีตัวแบบที่ดี หมายถึง การที่ครูอาชีวศึกษารับรู้ ได้พบเห็นแบบอย่างพฤติกรรมแสวงหาและใช้องค์ความรู้ หรือการแสดงออกในด้านดีของบุคคลรอบข้าง ทำให้เกิดความพอใจและพร้อมที่จะทำตามตัวแบบนั้น ลักษณะดังกล่าววัดโดยแบบวัดที่สร้างขึ้น ซึ่งเป็นแบบวัดมาตราประเมินรวมค่า ประกอบด้วยข้อความมีมาตรากำกับ เป็นมาตราประเมิน 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” แบบวัดดังกล่าวมีข้อความ 10–15 ข้อความ ครูอาชีวศึกษาที่มีคะแนนสูงกว่า คือ ผู้ที่มีตัวแบบที่ดีมากกว่าครูอาชีวศึกษาที่มีคะแนนต่ำ

3) งานวิจัยการมีตัวแบบที่ดี

มีงานวิจัยที่ศึกษาการมีตัวแบบที่ดีแล้วพบว่ามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่พึงปรารถนากับนักเรียน นักศึกษา เช่น งานวิจัยของ นิภาพร โชติสุดเสนต์ (2545) ได้ศึกษานักศึกษาที่มีแบบอย่างที่ดีจากบิดามารดามากเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมเสริมสร้างและอนุรักษ์สถานที่ท่องเที่ยว และเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมรักษาระเบียบมากกว่านักศึกษาที่มีแบบอย่างจากบิดามารดาน้อย และการมีแบบอย่างจากบิดามารดาพร้อมกับตัวแปรลักษณะสถานการณ์ อีก 5 ตัว และตัวแปรจิตลักษณะ 5 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมเสริมสร้างและอนุรักษ์สถานที่ท่องเที่ยวในกลุ่มรวมได้ 43.4% โดยการมีแบบอย่างจากบิดามารดาเป็นตัวทำนาย ในปีเดียวกันที่สุมิตตรา สุมิตตรา เจิมพันธ์ (2545, หน้า 124) ได้วิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นแบบอย่างจากเพื่อนกับพฤติกรรมการเรียนคณิตศาสตร์ โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า นักเรียนที่เห็นแบบอย่างจากเพื่อนมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมในขณะที่เรียนดีมากกว่านักเรียนที่เห็นแบบอย่างจากเพื่อนน้อย และยังพบอีกว่า การเห็นแบบอย่างจากเพื่อนเป็นตัวทำนายที่สำคัญของพฤติกรรมตั้งใจในขณะที่เรียน และงานวิจัยของ ดวงกมล ทรัพย์พิทยากร (2547, หน้า 113) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีแบบอย่างที่ดีจากเพื่อนกับพฤติกรรมการใช้อินเทอร์เน็ตอย่างมีประโยชน์ของ

นักศึกษาระดับปริญญาตรี พบว่า การมีแบบอย่างที่ดีจากเพื่อนทำให้พฤติกรรมการใช้อินเทอร์เน็ตอย่างเป็นประโยชน์มากกว่าผู้ที่มีแบบอย่างที่ดีจากเพื่อนน้อย

จิราพร เซ็นหอม (2562) วิจัยรูปแบบการบริหารการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างการพึ่งตนเอง ของนักศึกษาการศึกษานอกระบบ ในกรุงเทพมหานคร ผลวิจัยพบว่าการมีตัวแบบที่ดีจากผู้ใกล้ชิดร่วมกับตัวแปรอื่น อธิบายจิตลักษณะการพึ่งตนเองของนักศึกษาได้เพิ่มจากที่อธิบายโดยกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม ร้อยละ 24 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานในปีเดียวกัน สิริพร บุญพา (2562) ได้วิจัยรูปแบบการบริหารการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความพอเพียง ของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลวิจัยพบว่าการรับรู้การปฏิบัติอย่างพอเพียงของผู้บริหารและครู ร่วมกับตัวแปรอื่น เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกและอธิบายได้ดีกับจิตลักษณะพอเพียงของนักเรียนชาย

ขณะที่มีงานวิจัยการมีตัวแบบที่ดีที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของข้าราชการ สัตวแพทย์และครู เช่น ปิยวรรณ บุญเพ็ญ (2550, หน้า 79) ได้วิจัยค่านิยมสร้างสรรค์และสถานการณ์การทำงานที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ พบว่า บุคลากรในกลุ่มที่มีอายุราชการน้อย มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัยสูง และในกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานวิจัยน้อย มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัยสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่าบุคลากรที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิจัยน้อย ในปีต่อมา วรวรรณ อร่ามพงศ์ (2551) วิจัยตัวแปรทางจิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ พบผลวิจัยว่า การมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ด้านการไม่เลือกปฏิบัติได้อย่างชัดเจน และการมีแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในหน่วยงาน เป็นตัวทำนายที่สำคัญอันดับแรก และงานวิจัยของพิพัฒน์ ศรีไพบุลย์ (2563) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า การมีตัวแบบที่ดี เป็นตัวแปรที่สำคัญในการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตน ของครูได้ร้อยละ 56.5 ในกลุ่มรวม และในกลุ่มย่อยทำนายได้ร้อยละ 45.2 ถึง 63.9

จากการประมวลงานวิจัยสามารถสรุปได้ว่า การมีตัวแบบที่ดีมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเรียนคณิตศาสตร์ เสริมสร้างและอนุรักษ์สถานที่ท่องเที่ยว การใช้อินเทอร์เน็ตของนักเรียน นักศึกษา พฤติกรรมการทำงานวิจัยของนักวิชาการ การทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์ และพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ซึ่งเป็น

พฤติกรรมใกล้เคียงกับพฤติกรรมแสวงหาและใช้องค์ความรู้ งานวิจัยนี้จึงคาดว่า ครูอาชีวศึกษาที่มีคะแนนสูงกว่าคือผู้ที่มีตัวแบบที่ดีมากกว่าครูอาชีวศึกษาที่มีคะแนนต่ำ

2.2.4 การเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์

1) ความหมายการเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์

สื่อสังคมออนไลน์มีบทบาทที่สำคัญในการดำรงชีวิตในยุคของการพัฒนาในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นสังคม เศรษฐกิจและการศึกษา ซึ่งนำมาใช้ในการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาอย่างไร้พรมแดน มีหน่วยงานและผู้รู้ให้ความหมายของสื่อสังคมออนไลน์ไว้มากมาย และอาจมีความเหมือนและแตกต่างกันออกไป ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2554) ได้บัญญัติคำว่า “Social Media” ไว้ว่า “สื่อสังคม” หมายถึง สื่ออิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งเป็นสื่อกลางที่ให้ผู้คนทั่วไปมีส่วนร่วมสร้าง และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่าง ๆ ผ่านอินเทอร์เน็ตได้ สื่อเหล่านี้เป็นของบริษัทต่าง ๆ ให้บริการผ่านเว็บไซต์ของตน และ มหาวิทยาลัยมหิดล (2556, หน้า 1) ได้ให้ความหมายสื่อสังคมออนไลน์ว่า หมายถึง สื่อ หรือช่องทางในการติดต่อในลักษณะของการสื่อสารแบบสองทางผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเป็นสื่อรูปแบบใหม่ (new media) ที่บุคคลทั่วไปสามารถนำเสนอ และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารได้ด้วยตนเอง ออกสู่สาธารณะโดยใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์สื่อสารประเภทต่าง ๆ ในปัจจุบันมีแหล่งให้บริการเครือข่ายทางสังคมเกิดขึ้นบนระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเป็นจำนวนมาก ตัวอย่างเช่น Facebook, Twitter, LinkedIn, Google Plus, Myspace, YouTube, Blog, Wiki รวมทั้งเว็บไซต์ต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เปิดให้บริการ file sharing, photo sharing, video sharing และกระดานข่าว (web board) เป็นต้น

ขณะที่ Elizabeth (2012) ได้ให้ความหมายของสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) ว่า หมายถึง สื่อดิจิทัลที่ทำงานอยู่บนพื้นฐานเว็บไซต์บนอินเทอร์เน็ตที่เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติการทางสังคมที่มีผู้สื่อสารจัดทำขึ้น โดยที่ผู้เขียนจัดทำขึ้นเองแล้วนำมาแบ่งปันเนื้อหา ข้อมูล ข่าวสาร ประสบการณ์ และพูดคุยให้ผู้ใช้ในโลกออนไลน์กับคนที่อยู่ในสังคมเดียวกันได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ รวมถึงการใช้ประโยชน์ร่วมกัน ต่อมา Williamson (2013) ได้ให้ความหมาย สื่อสังคม ว่า คือส่วนหนึ่งของเทคโนโลยีที่เรียกว่าเว็บ 2.0 (Web 2.0) เป็นเครื่องมือออนไลน์ที่เป็นเทคโนโลยีใหม่ มีการทำงานบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และเครือข่ายโทรศัพท์เคลื่อนที่ที่อนุญาตให้แต่ละบุคคลเข้าถึงการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนสร้างเนื้อหา สื่อสารกับบุคคลอื่นและการเข้าร่วมเครือข่ายออนไลน์ได้อย่างรวดเร็ว

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) เป็นการเข้าใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ หรือสื่อดิจิทัลที่เป็นสื่อกลางและทำงานบนเครือข่าย

อินเทอร์เน็ต เพื่อการติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยน แบ่งปันข้อมูล ข่าวสารหรือเรื่องราวเหตุการณ์ต่าง ๆ ด้วยการเข้าร่วมในเครือข่ายออนไลน์

สรุปความหมายของการเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) ได้ว่า หมายถึง การที่บุคคลได้มีโอกาสในการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ หรือสื่อดิจิทัล ที่ทำงานบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อการติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยน แบ่งปันเรื่องราวเหตุการณ์ต่าง ๆ ด้วยการเข้าร่วมในเครือข่ายออนไลน์

2) การวัดการเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์

จากการประมวลผลการวิจัย มีผู้ศึกษาการรับ หรือการเข้าถึงเข้าใช้สื่อสังคมออนไลน์หรือลักษณะใกล้เคียง มีวิธีการวัด ดังนี้

นวพร นवलประดิษฐ์ (2554) วิจัยอิทธิพลของสื่อออนไลน์ที่มีต่อเจตคติและพฤติกรรมทางการเมืองของประชาชน กรณีศึกษานิสิตหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา ได้สร้างเครื่องมือวัดอิทธิพลของสื่อออนไลน์ต่อการมีส่วนร่วมทางการเมือง มีลักษณะการวัดแบบ Rating Scale 5 ระดับ คือ น้อยที่สุด ค่อนข้างน้อย ปานกลาง มากมากที่สุด โดยมีค่าความเที่ยง (α) เท่ากับ .829 และจรรูวรรณ อินทเว (2558) ได้ทำการวิจัยอิทธิพลของสื่อ ประสิทธิภาพ และการรับรู้คุณค่า ที่มีผลต่อความพึงพอใจการตัดสินใจซื้อ และการบอกต่อของผู้หญิงที่ทำศัลยกรรม ได้กำหนดเครื่องมือโดยใช้แบบสอบถาม จัดเนื้อหาเป็น 7 ส่วน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ให้คะแนนตั้งแต่ระดับมากที่สุด จนถึงระดับ น้อยที่สุด มีค่าความเที่ยง (α) เท่ากับ .902

ทัศนีย์ ประธาน และคณะ (2561) ได้ศึกษาพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์และจิตลักษณะที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของเยาวชน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เครื่องมือเป็นแบบวัดพฤติกรรมการบริโภคสื่อสังคมออนไลน์ด้วยปัญญา เป็นแบบวัดที่คณะผู้วิจัยใช้แนวคิดของจินตนา ต้นสุวรรณนนท ปนกกน วงศปนเพชร และชญญา ลีศัตราพาย (2553) ในส่วนของข้อคำถามด้านพฤติกรรมการเปิดรับสื่อและดัดแปลงข้อคำถามลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ เกี่ยวกับระดับพฤติกรรมการปฏิบัติจากระดับ "ปฏิบัติเป็นประจำ" จนถึง "ไม่เคยปฏิบัติเลย" จำนวนข้อคำถาม 13 ข้อ มีทั้งข้อความทางบวกและทางลบ ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าระหว่าง 0.239 - 0.671 และค่าความเที่ยงที่คำนวณโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient: α) 0.592 และในปีต่อมา กชกร บุญยพิทักษ์สกุล (2562) ได้วิจัยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์อย่างรู้เท่าทันของนักศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้สร้างแบบวัดพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์อย่างรู้เท่าทันและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 7 ตอน

เป็นแบบวัดมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “ปฏิบัติมากที่สุด” ไปจนถึง “ไม่ปฏิบัติเลย” จำนวน 69 ข้อ แบบวัดทุกตอนมีค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67–1.00 และมีค่าความเที่ยงที่คำนวณโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient: α) ระหว่าง 0.80–0.91

งานวิจัยของจิราพร เซ็นหอม (2562) ศึกษาารูปแบบการบริหารการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างการพึ่งตนเองของนักศึกษาการศึกษานอกระบบ ในกรุงเทพมหานคร ได้สร้างเครื่องมือแบบวัดการรับอิทธิพลจากสื่อออนไลน์ (Social Media) เพื่อใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษา จำนวน 322 คน เป็นการวัดในการเปิดรับข่าวสารต่าง ๆ ในสื่อออนไลน์บนโลกอินเทอร์เน็ต ซึ่งมีอิทธิพลต่อนักศึกษาในด้านการเรียน การคบเพื่อน การดำรงชีวิต และเศรษฐกิจของนักศึกษาการศึกษานอกระบบ ลักษณะเป็นแบบมาตราประเมินค่า ที่เป็นข้อความประกอบมาตรา 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” จำนวน 15 ข้อความ แบบวัดดังกล่าว มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r item-total correlation) ตั้งแต่ .320 ถึง .642 และค่าความเที่ยงที่คำนวณโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient: α) เท่ากับ .806

สรุปวิธีการที่ใช้ในการวัดการเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ในงานวิจัยต่าง ๆ พบว่า โดยมากเป็นแบบวัดมาตราประเมินค่า (Rating Scale) 5–6 ระดับ การวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะสร้างเครื่องมือเป็นแบบวัดมีลักษณะเป็นแบบมาตราประเมินค่า (Rating scale) 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” แบบวัดดังกล่าว มีจำนวน 10–15 ข้อ

นิยามปฏิบัติการ จากที่ได้เสนอวิธีวัดการเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ไว้ก่อนหน้านี้ ทำให้กำหนดนิยามปฏิบัติการได้ว่า การเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ หมายถึง การที่ครูอาชีวศึกษาได้มีโอกาสในการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ หรือสื่อดิจิทัล ที่ทำงานบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อการติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยน แบ่งปันการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ ด้วยการเข้าร่วมในเครือข่ายออนไลน์ ลักษณะดังกล่าววัดโดยแบบวัดที่สร้างขึ้น ซึ่งเป็นแบบวัดมาตราประเมินค่า ที่เป็นข้อความประกอบมาตรา 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” จำนวน 10–15 ข้อความ ครูอาชีวศึกษาที่เข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์มากจะมีพฤติกรรมกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้มากกว่าครูอาชีวศึกษาที่เข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์น้อย

3) งานวิจัยเกี่ยวกับการเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์กับการแสวงหาและใช้องค์ความรู้

จากการประมวลเอกสารหลักฐานการวิจัย พบงานวิจัยที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างการเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์กับพฤติกรรมกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ หรือพฤติกรรมใกล้เคียงของนักเรียน นักศึกษา เช่น บุญหา ชัยสุวรรณ และพรพรรณ ประจักษ์เนตร (2558) ศึกษาพฤติกรรมการใช้สื่อใหม่และพฤติกรรมหนึ่งของวัยรุ่น อายุระหว่าง 10–

19 ปี ซึ่งกำลังศึกษาในระดับชั้นประถมและมัธยมในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การวิจัยทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพแสดงให้เห็นว่าวัยรุ่นที่ศึกษาอยู่เปิดรับสื่อใหม่ประเภทไลน์ และเฟซบุ๊กผ่านสมาร์ทโฟน (Smartphone) มากที่สุด เมื่อพิจารณาถึงการมีพฤติกรรมเนื่องจากการใช้สื่อใหม่ พบว่า นักเรียนใช้สมาร์ทโฟน (Smartphone) อินเทอร์เน็ตและเฟซบุ๊ก ติดต่อกันโดยเฉลี่ยเกือบชั่วโมงครึ่ง และใช้ต่อเนื่องโดยไม่ทำอย่างอื่นนานสุดถึงเกือบสองชั่วโมง ปีเดียวกันพรรณีการ์ พุ่มจันทร์ (2558) ได้วิจัยพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ของนักศึกษาแพทย์ระดับปริญญาตรีของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล พบว่า นักศึกษาแพทย์มีพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีพฤติกรรมการใช้ในด้านติดต่อสื่อสารมากที่สุด เพศต่างกันมีพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ด้านความบันเทิงแตกต่างกัน การเลือกใช้สื่อสังคมออนไลน์ และเครื่องมือที่ใช้ในการเชื่อมต่อแตกต่างกัน ชั้นปีต่างกันมีพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ทางการศึกษาแตกต่างกัน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน เลือกใช้สื่อสังคมออนไลน์และเครื่องมือที่ใช้ในการเชื่อมต่อสื่อสังคมออนไลน์แตกต่าง

งานวิจัยของ พรพรรณ จันทร์แดง (2559) ได้ศึกษาพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ของนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยพะเยา ผลการวิจัยด้านพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ พบว่า นิสิตส่วนใหญ่มีคอมพิวเตอร์ส่วนตัว และสมาร์ทโฟน เมื่อหยิบสมาร์ทโฟนจะใช้งานโซเชียลมีเดียเป็นสิ่งแรก เครื่องหนึ่งของนิสิตใช้งานเฉลี่ยมากกว่าวันละ 5 ชั่วโมง ส่วนมากใช้เพื่อการสนทนาหรือแสดงความคิดเห็น ใช้ทำกิจกรรมทั่วไปและกิจกรรมด้านการศึกษาอยู่ในระดับมาก ส่วนที่คนคิดในการใช้สื่อสังคมออนไลน์ พบว่า ส่วนใหญ่เคยใช้โซเชียลมีเดียขณะเรียนหนังสือโดยไม่รู้ลึกเสียสมาธิ ผลงานวิจัยของ วิศรุต ต้นติพงค์อนันต์ และอังคณา ใจเหิม (2563) ที่ศึกษาเจตคติและพฤติกรรมการค้นคว้าหาความรู้ของนักศึกษาผ่านสื่อสังคมออนไลน์ พบว่า นักศึกษามีเจตคติต่อแหล่งข้อมูลบนสื่อสังคมออนไลน์ 4 ประเภทในเรื่องแหล่งข้อมูล มีคุณค่า มีความหลากหลายของเนื้อหา เป็นพื้นที่สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลกับผู้อื่นได้ เหมาะสำหรับการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง และข้อมูลเปลี่ยนแปลงทันสมัยอยู่เสมอ อีกทั้งพบว่า พฤติกรรมการค้นคว้าหาความรู้ของนักศึกษาผ่านสื่อสังคมออนไลน์ ส่วนใหญ่เป็นนักศึกษาเพศหญิง ค้นคว้าหาความรู้ผ่านการใช้สื่อสังคมออนไลน์ประเภท Google มากที่สุด

งานวิจัยที่แสดงความสัมพันธ์การเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร เช่น พนิดา แสงใสต์ และสุภาพร ต้นติสันติสม (2560) ได้วิจัยพฤติกรรมและแรงจูงใจในการใช้งานสื่อสังคมออนไลน์ของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ พบว่า พฤติกรรมการใช้งานสื่อสังคมออนไลน์เพื่อการทำงาน และการใช้งานส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย

อยู่ในระดับมาก ส่วนการทำงานภายนอกองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง แรงจูงใจภายในและภายนอกในการใช้งานสื่อสังคมออนไลน์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อายุและรายได้ที่ต่างกัน มีพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์แตกต่างกัน ในปีเดียวกัน ชูสิวรรณ สุวิสุทธิ (2560) ได้วิจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อการสื่อสารในองค์การและความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า การใช้งานสื่อสังคมออนไลน์เพื่อการสื่อสารในองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญ

ผลการศึกษาวิจัยที่ได้ประมวลมาแสดงให้เห็นว่า การวิจัยส่วนใหญ่เน้นศึกษาพฤติกรรมและทัศนคติการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ซึ่งมีทั้งการศึกษาในกลุ่มวัยรุ่น นักเรียน นักศึกษาและบุคลากร ซึ่งพบว่า มีการใช้สื่อสังคมออนไลน์มากทั้งที่เป็นสมาร์ทโฟน อินเทอร์เน็ตและเฟซบุ๊ก โดยใช้ทั้งการศึกษา ค้นคว้า และการสื่อสารทางสังคมและส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ดีต่อสื่อสังคมออนไลน์ ซึ่งแสดงให้เห็นการเข้าถึงและพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ งานวิจัยนี้จึงคาดว่าครูอาชีวศึกษาที่เข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์มากจะมีพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้มากกว่าครูอาชีวศึกษาที่เข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์น้อย

จากที่ได้นำเสนอการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของกลุ่มตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุด้านสถานการณ์ทางสังคม ทำให้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยได้ว่า “กลุ่มตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุด้านสถานการณ์ทางสังคม 4 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) การสนับสนุนจากสังคม 2) บรรยากาศของสถานศึกษา 3) การมีตัวแบบที่ดี และ 4) การเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ รวมกันสามารถอธิบายการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษาได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 25

2.3 ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตลักษณะกับการแสวงหาและใช้องค์ความรู้

เมื่อพิจารณากลุ่มปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมตามรูปแบบพฤติกรรมนิยม จะมีปัจจัยเชิงสาเหตุที่เป็นด้านจิตใจอยู่ 2 กลุ่ม คือ กลุ่มจิตลักษณะเดิม และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ ในการกำหนดปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ จะพิจารณาเลือกตัวแปรโดยใช้ความรู้จากทฤษฎีที่สร้างจากงานวิจัยในสังคมไทย ซึ่งเน้นความสำคัญในจิตลักษณะของบุคคลคือ “ทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะ” ของดวงเดือน พันธุมนาวิน ประกอบกับการประมวลเอกสารจะทำให้สามารถคัดสรรตัวแปรจิตลักษณะ และสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องมานำเสนอ

ต่อไปนี้จะได้กล่าวถึงสาระของทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะโดยสังเขป จากนั้นก็จะนำเสนอตัวแปรปัจจัยด้านจิตลักษณะเดิมที่ได้ศึกษาและคัดสรรแล้ว ต่อไป

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2544) ได้คิดค้นและนำเสนอทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมสำหรับคนไทย โดยมีพื้นฐานทางความคิดจากทฤษฎีพัฒนาการเหตุผลเชิงจริยธรรมของ Kohlberg (1966) ทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland (1974) ทฤษฎีของ Thoresen and Mahoney (1974) ในเรื่องลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน เป็นต้น และจากการประมวลผลงานวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาสาเหตุพฤติกรรมจริยธรรมประเภทต่าง ๆ ของคนไทยจำนวนมาก ซึ่งทำการวิจัยคนไทยช่วงอายุที่แตกต่างกัน ตั้งแต่ 6 ปีจนถึง 60 ปี ทั้งเป็นนักเรียน นิสิต นักศึกษา ข้าราชการ ครูอาจารย์ นักธุรกิจ กรรมการและเกษตรกร ทั้งในกรุงเทพและต่างจังหวัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหาสาเหตุทางจิตใจของผู้ที่มีพฤติกรรมจริยธรรมทั้งที่อยู่ในระบบงานเดียวกัน หรืออยู่ในสถานการณ์ที่คล้ายคลึงกัน ผลจากการศึกษาประมวลผลการวิจัยดังกล่าว ทำให้พบลักษณะทางจิต 8 ประการที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมจริยธรรม ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมได้อธิบายว่า คนที่มีพฤติกรรมน่าปรารถนาหรือไม่น่าปรารถนาบางประการในปริมาณที่ต่างกัน ล้วนแล้วแต่มีสาเหตุจากจิตลักษณะด้านต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน โดยทฤษฎีได้นำเสนอในรูปแบบของต้นไม้อ ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน คือ **ส่วนที่หนึ่ง ส่วนราก** ซึ่งเป็นจิตลักษณะพื้นฐานของพฤติกรรม ประกอบด้วยรากหลัก 3 ราก คือ 1) สุขภาพจิต คือ ความวิตกกังวล ตื่นเต้น ไม่สบายใจของบุคคลอย่างเหมาะสมกับเหตุการณ์ 2) สติปัญญาหรือความเฉลียวฉลาด และ 3) ประสบการณ์ทางสังคม คือ การรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ความเอื้ออาทร เห็นอกเห็นใจ และสามารถคาดทำนายความรู้สึกของบุคคลอื่น ซึ่งบุคคลจะต้องมีรากฐานทั้งสาม ในปริมาณที่เหมาะสมจึงจะทำให้ส่วนลำต้นแข็งแรง **ส่วนที่สอง คือ ส่วนลำต้น** ประกอบด้วยจิตลักษณะ 5 ประการ ได้แก่ 1) ทศนคติ ค่านิยมและคุณธรรม 2) เหตุผลเชิงจริยธรรม 3) ความเชื่ออำนาจในตน 4) ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และ 5) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จิตลักษณะทั้ง 5 ประการดังกล่าว เป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่พึงปรารถนาที่ใช้ในการทำนาย อธิบายถึงพฤติกรรมได้ **ส่วนที่สาม คือ ส่วนของดอกและผล** เป็นส่วนของพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของคนไทย ซึ่งจะแสดงพฤติกรรม การทำความดี ละเว้นความชั่วประกอบด้วยพฤติกรรมต่าง ๆ 4 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มพฤติกรรมไม่เบียดเบียนตนเอง เช่น พฤติกรรมการบริโภคอย่างเหมาะสม พฤติกรรมการรักษานามยส่วนบุคคล และละเว้นพฤติกรรมที่จะนำโทษมาสู่ตน (เช่น เล่นการพนัน) 2) กลุ่มพฤติกรรมไม่เบียดเบียนผู้อื่น เช่น พฤติกรรมซื่อสัตย์ พฤติกรรมก้าวร้าวน้อย 3) กลุ่มพฤติกรรมรับผิดชอบหน้าที่ เช่น พฤติกรรมการทำงาน พฤติกรรมการอบรมเลี้ยงดูบุตร พฤติกรรมการสอน 4) กลุ่มพฤติกรรมพัฒนาตนเองและสังคม เช่น พฤติกรรมรับนวัตกรรม พฤติกรรมใฝ่เรียนรู้ พฤติกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและสาธารณะ และพฤติกรรมอาสาพัฒนา เป็นต้น

ในการศึกษาครั้งนี้ มีปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตลักษณะเดิม ที่เกี่ยวข้องกับ การแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา 3 ประการ ได้แก่ 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 2) การมุ่งอนาคตควบคุมตน และ 3) สุขภาพจิต ซึ่งจะนำเสนอการประมวลเอกสาร ต่อไปนี้

2.3.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้

1) ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

จากการประมวลเอกสารงานวิจัยมีนักวิชาการที่ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ ดังนี้

McClelland (1953, อ้างถึงใน พิณกาน ภัทเศรษฐ์ (2551, หน้า 11) ให้ความหมายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่า หมายถึง ความต้องการที่จะกระทำให้สิ่งหนึ่งให้ลุล่วงสำเร็จด้วยมาตรฐานอันดีเลิศและทำได้ดีกว่าบุคคลอื่น มีความเพียรพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคทั้งหลาย มีความภาคภูมิใจในตนเองเมื่อการกระทำนั้นประสบความสำเร็จ และรู้สึกไม่พอใจเมื่อการกระทำนั้นไม่ประสบความสำเร็จ ขณะที่ Murrey (1964) ได้อธิบายว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เกิดจากความต้องการผลสัมฤทธิ์จากการกระทำที่ยาก ต้องการควบคุม จัดกระทำหรือจัดระเบียบวัตถุ บุคคล หรือความคิดโดยกระทำสิ่งเหล่านี้อย่างรวดเร็ว และมีความเป็นอิสระมากที่สุดเท่าที่จะกระทำได้ ต้องการเอาชนะกับอุปสรรคและบรรลุมาตรฐานที่ดีเลิศต้องการเป็นคนเก่ง มีความสามารถในการแข่งขัน และต้องการเอาชนะคนอื่น ในอดีต Atkinson (1966) ได้เคยกล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้น เมื่อบุคคลรู้ตัวว่าการกระทำของตนจะต้องได้รับการประเมินจากตัวเองหรือบุคคลอื่นโดยเทียบกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม ผลการประเมินอาจเป็นสิ่งที่พอใจ เมื่อกระทำจนสำเร็จหรือไม่พอใจเมื่อกระทำไม่สำเร็จก็ได้

นักวิชาการระยะต่อ ๆ มา เช่น Spencer and Spencer (1993, หน้า 26-27) ได้อธิบายพฤติกรรมที่สะท้อนความหมายของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กล่าวคือ 1) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะแสวงหาสารสนเทศเพื่อการพิจารณาความชัดเจนในการทำกำไรที่อาจเกิดขึ้นจากผลตอบแทน ของการลงทุน หรือวิเคราะห์ต้นทุนผลประโยชน์ 2) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะแสวงหาสารสนเทศเพื่อคำนวณความเสี่ยงอย่างผู้ประกอบการ โดยใช้ทรัพยากรหรือเวลาอย่างมีคุณค่า (ที่ต้องเผชิญ กับความไม่แน่นอน) เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน ทดลองสิ่งใหม่ ๆ เพื่อการบรรลุ เป้าหมายที่ท้าทาย และ 3) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะแสวงหาสารสนเทศโดยยึดในความพยายามอย่างผู้ประกอบการ ปฏิบัติการอย่างยั่งยืนตลอดเวลาในการเผชิญอุปสรรคเพื่อการบรรลุเป้าหมาย หรือความสำเร็จที่สมบูรณ์ของความเพียรพยายามอย่างผู้ประกอบการ

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2547, หน้า 25) ซึ่งเป็นนักวิชาการด้านจิตพฤติกรรมศาสตร์ของไทย ได้ให้ความหมายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า หมายถึง ลักษณะของการมีมานะ บากบั่น ฝ่าฝืน อุปสรรค เพื่อทำความดีและทำงานอย่างขยันขันแข็งตามเป้าหมายที่วางไว้ ขณะที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 229) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ แรงจูงใจที่จะทำให้สิ่งต่าง ๆ ได้รับความสำเร็จ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความมานะพยายาม อุตุน ทำงานมีแผน ตั้งระดับความหวังไว้สูงและมีความพยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ นักวิชาการอีกท่านหนึ่งคือ นีออน พิณประดิษฐ์ (2545, อ้างอิงใน นริศลักษณ์ ภักดีพงษ์, 2546) ได้ให้ความหมายว่า เป็นแรงจูงใจและความปรารถนาของบุคคลที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ประสบความสำเร็จด้วยความเพียรพยายามวิริยะอุตสาหะ และไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรค เพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยการเปรียบเทียบกับมาตรฐาน ถ้าผลงานสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานจึงถือว่าประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และในเวลาต่อมา นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2550) ได้อธิบายว่า ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงย่อมมีสิ่งผลักดันให้มีความมานะ พยายาม มีความอุตุน เพื่อเอาชนะอุปสรรคและเพื่อให้บรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตนตั้งเอาไว้ และพยายามทำสิ่งใดก็ตามด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยม

พิพัฒน์ ศรีไพบุลย์ (2563, หน้า 42) หลังจากการศึกษาความหมายของนักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ความหมายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า หมายถึง การใช้ความพยายามมุ่งมั่น ปรารถนาในการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จ มีความพยายามในการเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ มีความสบายใจเมื่องานประสบความสำเร็จ และวิตกกังวลเมื่องานไม่บรรลุตามเป้าหมาย

จากที่ได้กล่าวมาสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความต้องการที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วง ด้วยความปรารถนาอันแรงกล้า มีความมุ่งมั่นตั้งใจ เพียรพยายาม อุตุน ตั้งใจที่จะเอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ มีความรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อกะทำสิ่งนั้นสำเร็จ และรู้สึกวิตกกังวลเมื่อสิ่งนั้นไม่สำเร็จตามที่ตั้งใจไว้

2) วิธีวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

มีนักวิชาการได้สร้างเครื่องมือวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เช่น นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2546) ได้ปรับปรุงแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุญรับ คักติเมณี (2532) เพื่อใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการตำรวจ จำนวน 1,209 นาย แบบวัดที่ปรับปรุงขึ้นมาใหม่ มีข้อความจำนวน 20 ประโยค มีพิสัยค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (t-ratio) อยู่ระหว่าง 3.73-7.42 มีค่าความเที่ยงแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient: α) เท่ากับ .81 ในปีเดียวกัน ลักษณะ

ลูประสงค์ (2546) ได้ดัดแปลงแบบวัดบุษนารถ ธาตุทอง (2539) ที่ได้วัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับ นักวิชาการศึกษา นำมาใช้วัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรทางการศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ระหว่าง .49-.78 และค่าความเที่ยงแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient: α) เท่ากับ .76 มีลักษณะเป็นประโยคคำถามประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” จำนวน 12 ข้อ งานวิจัยของ อภาภรณ์ ศรีไชย (2552) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการแสวงหาความรู้ของข้าราชการ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยได้สร้างแบบวัดแรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ จำนวน 40 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราประเมินค่า 6 ระดับ (Rating scale) จาก “จริง ที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” แบบวัดมีค่าความเที่ยงแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient: α) เท่ากับ .94

ดุจเดือน พันธุมนาวิ และอัมพร ม้าคะนอง (2547) ได้สร้างแบบวัด แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพื่อใช้กับครูในการทำวิจัยปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมการพัฒนา นักเรียนของครูคณิตศาสตร์ในระดับมัธยมศึกษา โดยได้ปรับปรุงมาจากแบบวัดแรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ของจินตนา บิลมาศ (2529) โดยปรับลดข้อความลงเหลือ 10 ประโยค แต่ละประโยคมี มาตรฐาน 6 หน่วยประกอบจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีพิสัยของค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (t-ratio) อยู่ระหว่าง 7.51-10.94 และพิสัยของความสัมพันธ์ภายในระหว่างรายข้อกับแบบวัด อยู่ระหว่าง .35-.70 มีค่าความเที่ยงคำนวณโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient: α) เท่ากับ .86

ในงานวิจัยของ งามตา วนิทานนท์ (2557) ได้พัฒนาแบบวัดแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์แบบทั่วไปและแบบเฉพาะกิจที่วัดกับผู้ใหญ่ ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบสอง ชั้น ตอน คือ Exploratory Factor Analysis (EFA) และ Second-Order Confirmatory Factor Analysis (CFA) แบบทั่วไป มีจำนวนข้อคำถาม 10 ข้อ และมีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ แบบ วัดเฉพาะกิจมีข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ และมีองค์ประกอบจำนวน 4 องค์ประกอบ มีค่าความ เชื่อมั่น (จากชุดข้อมูล CFA) เท่ากับ .76 และ .84 ตามลำดับ และมีค่าความสัมพันธ์กัน ทางบวก ($r = .30, p < .01$)

งานวิจัยของ จิราพร เซ็นหอม (2562) ได้นำแบบวัดแรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ของงามตา วนิทานนท์ (2557) มาใช้กับนักศึกษาสังกัดการศึกษานอกระบบในระดับ มัธยมศึกษากรุงเทพมหานครในการทำนายพฤติกรรมการพึ่งตนเอง เป็นแบบวัดแบบมาตรา ประเมินค่าที่เป็นข้อความประกอบมาตรา 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” จำนวน 8 ข้อความ แบบวัดดังกล่าว มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ระหว่าง .210-.601 และมีค่าความ

เที่ยงคำนวณโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient: α) เท่ากับ .709 ในปีต่อมา พิชวัฒน์ ศรไพบุลย์ (2563) ได้นำแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ งามตา วนิหนานนท์ (2557) มาปรับใช้ ในการศึกษาการทำงานอย่างอุทิศตนของครู โดยแบบวัดมีลักษณะเป็นข้อความประโยคแบบ มาตรฐานประเมินรวมค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” จำนวน 12 ข้อความ แบบวัด ดังกล่าว มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ระหว่าง .28–.58 และมีค่าความเที่ยงคำนวณโดยวิธี สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient: α) เท่ากับ .74

สรุปวิธีวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานวิจัยต่าง ๆ พบว่า การวัดแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์มีลักษณะเป็นแบบวัดมาตรฐานประเมินค่า (Rating Scale) 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” และเห็นว่าแบบวัดของงามตา วนิหนานนท์ (2557) มีความเหมาะสมที่จะใช้กับ กลุ่มเป้าหมายงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาปรับใช้ โดยแบบวัดมี ลักษณะเป็นแบบมาตรฐานประเมินรวมค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ครู อาชีวศึกษาที่ได้คะแนนสูงกว่า คือผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าครูอาชีวศึกษาที่ได้คะแนนต่ำ แบบวัดดังกล่าวมีจำนวน 10–15 ข้อความ

นิยามปฏิบัติการ จากที่ได้ให้นิยามและเสนอวิธีวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ไว้ก่อนหน้านี้ ทำให้กำหนดนิยามปฏิบัติการได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความต้องการ ของครูอาชีวศึกษาที่จะกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความปรารถนาอันแรงกล้า มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ เพียรพยายาม อดทน ตั้งใจที่จะเอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ มีความรู้สึกภาคภูมิใจ เมื่อกระทำให้สำเร็จ และรู้สึกวิตกกังวลเมื่อสิ่งนั้นไม่สำเร็จตามที่ตั้งใจไว้ ลักษณะดังกล่าว วัดโดยแบบวัดที่ได้นำแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ งามตา วนิหนานนท์ (2557) มาปรับใช้ โดยแบบวัดมีลักษณะเป็นแบบมาตรฐานประเมินรวมค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริง เลย” แบบวัดดังกล่าวมีจำนวน 10–15 ข้อความ ครูอาชีวศึกษาที่ได้คะแนนสูงกว่า คือครู อาชีวศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าครูอาชีวศึกษาที่ได้คะแนนต่ำ

3) งานวิจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมการแสวงหาและใช้ องค์ความรู้

จากการประมวลผลการวิจัย มีนักการศึกษาได้วิจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ หรือพฤติกรรมใกล้เคียงของนักศึกษาไว้ เช่น พรพรรณ อุทัยวี (2544) ได้วิจัยผลของตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมและปริมาณการทำนายพฤติกรรมการ ใฝ่รู้ของนักศึกษาครู พบว่า ในนักศึกษาครูระดับปริญญาตรี ถ้านักศึกษาครูมีแรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์สูงจะมีพฤติกรรมใฝ่รู้สูงกว่านักศึกษาครูที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ผลวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธาสินี ใจเย็น (2545, หน้า 74) ที่ศึกษาตัวแปรความสามารถใน

การเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษาในโรงเรียนที่เปิดสอนระบบการศึกษาทางไกลในเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และนักศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองสูง

ในงานศึกษาของ นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2550) ที่ได้ศึกษาตัวแปรทำนายพหุปัญญาจากปัจจัยด้านครอบครัว ด้านสังคม และด้านจิตลักษณะ และวิเคราะห์อิทธิพลเชิงเส้นของปัจจัยเชิงเหตุต่อพหุปัญญา กับกลุ่มนักศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ร่วมกับตัวแปรอื่น สามารถร่วมกันทำนายพหุปัญญาได้ร้อยละ 32.8 และการวิเคราะห์อิทธิพล พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีอิทธิพลทางตรงต่อพหุปัญญาในการพัฒนาพหุปัญญาของนักศึกษาต่อมา จิราพร เซ็นหอม (2562) ได้วิจัยปัจจัยเชิงสาเหตุการพัฒนาการพึ่งตนเองของนักศึกษาการศึกษานอกระบบ ในกรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวแปรที่มีบทบาทเด่นในการอธิบายการพึ่งตนเองของนักศึกษาที่มีต่อพฤติกรรมด้านดีของนักศึกษา เป็นผลสนับสนุนงานวิจัยในอดีตและทฤษฎีสำคัญอย่างชัดเจน

งานวิจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมของอาจารย์และผู้บริหารโรงเรียน เช่น ชวนชัย เชื้อสาธุชน (2546, หน้า 71-74) ได้วิจัยตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการประหยัดทรัพยากรของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏ จำนวน 24 แห่ง พบว่า อาจารย์ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เป็นผู้ที่มีการประหยัดเวลาและวัสดุสำนักงานมาก และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับแรก (ค่าเบต้า .35) และ ดรชรณี จิตคำพร (2561) ได้วิจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานในภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ด้านความกระตือรือร้น และด้านการวางแผนงานเรียงตามลำดับ

ในขณะที่มีงานวิจัยศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของครู เช่น งานวิจัยของ ดุจเดือน พันธุมนาวิน และอัมพร ม้าคะนอง (2547, หน้า 81-91, 176-195) ศึกษาปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมพัฒนานักเรียน ของครูคณิตศาสตร์ที่สอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น พบว่า ครูคณิตศาสตร์ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการสอนมาก และมีพฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคมแก่นักเรียนมากด้วย โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นตัวทำนายสำคัญลำดับแรก นอกจากนี้ยังปรากฏอีกว่า แรงจูงใจใฝ่

ล้มฤทธิ์มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมไปยังพฤติกรรมการณ์สนับสนุนทางสังคมของครู คณิตศาสตร์อีกด้วย และ อาภาภรณ์ ศรีไชย (2552) ได้วิจัยปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับ พฤติกรรมการแสวงหาความรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานี เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจใฝ่ล้มฤทธิ์ และทัศนคติที่ดีต่อการแสวงหา ความรู้เป็นตัวแปรชุดที่สำคัญของการพยากรณ์พฤติกรรมการแสวงหาความรู้ของข้าราชการ ครู และผลการวิเคราะห์ยังพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับพฤติกรรมการแสวงหาความรู้ ของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

งานวิจัยของ พิพัฒน์ ศรีไพบูลย์ (2563) ได้ศึกษารูปแบบปัจจัยเชิง สาเหตุของการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจ ใฝ่ล้มฤทธิ์ เป็นตัวทำนายที่สำคัญอันดับแรก และร่วมกับตัวแปรอีก 3 ตัว ทำนายพฤติกรรมการ ทำงานอย่างอุทิศตนของครูได้ร้อยละ 31.4 ในกลุ่มรวม กลุ่มย่อยทำนายได้ร้อยละ 15.0 ถึง 42.4 และผลการศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุพฤติกรรมการ ทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู ซึ่งเป็นโปรแกรมการพัฒนาแรงจูงใจใฝ่ล้มฤทธิ์และ ทัศนคติในการทำงานอย่างอุทิศตน พบว่า ครูกลุ่มที่ได้รับการฝึกมีพัฒนาการแรงจูงใจใฝ่ ล้มฤทธิ์ในการทำงานอย่างอุทิศตน และมีแนวโน้มการเกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตน ของครูสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึก

จากการประมวลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่ล้มฤทธิ์เป็น จิตลักษณะหนึ่งที่มีความสำคัญต่อพฤติกรรมที่พึงปรารถนา และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรร มการใฝ่รู้ และเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษา พฤติกรรมการประหยัดของอาจารย์ พฤติกรร มการพัฒนานักเรียน พฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตน และการแสวงหาความรู้ของครู เป็นต้น ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้จึงคาดว่า ครูอาชีวศึกษาที่รายงานตนเองว่ามีแรงจูงใจใฝ่ล้มฤทธิ์สูง จะ มีพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้สูงกว่าครูอาชีวศึกษาที่รายงานว่าตนเองมีแรงจูงใจ ใฝ่ล้มฤทธิ์ต่ำ

2.3.2 ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนกับพฤติกรรมการแสวงหาและใช้ องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา

1) ความหมายของลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน

จากการประมวลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่านักวิจัยได้ให้ความหมายของ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนไว้ดังนี้

Latham and Locke (1990) ได้อธิบายลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุม ตนว่า หมายถึง ความสามารถในการคาดการณ์ หรือมองการณ์ไกล การเล็งเห็นสิ่งที่มี

ความสำคัญในอนาคตมากกว่าปัจจุบัน รวมทั้งความสามารถในการยับยั้งควบคุมตนเองให้รู้จักอดทนรอได้ เพื่อรับประโยชน์ที่ดีกว่าหรือสำคัญกว่าที่จะมาในอนาคตของคุณ และ Tatsuo Kawashima (2011, อ้างถึงใน ยามากิ อิซาโอะ, 2555) ให้ความหมายลักษณะมุ่งอนาคตของนักศึกษาในมหาวิทยาลัยของประเทศญี่ปุ่นที่ต้องเผชิญกับสภาพสังคมปัจจุบันว่า หมายถึงความพากเพียรที่จะเรียนรู้องค์ความรู้ พร้อมทั้งฝึกทักษะทั่วไปให้ชำนาญในด้านประกอบอาชีพการทำงานร่วมกับผู้อื่นและทักษะเฉพาะด้าน เพื่อการทำงานในอนาคต

นักวิชาการของไทย ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538, หน้า 127) ได้ให้ความหมายความมุ่งอนาคตควบคุมตนว่า หมายถึง การตระหนักในสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตที่มีต่อตนเอง องค์การ สังคม ประเทศชาติและสากล ในขณะที่เดียวกันรู้จักบังคับตนเองให้ทำพฤติกรรมไปสู่เป้าหมายที่ดี ต่อมา ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2547) ได้อธิบายความหมายของลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเป็นสองประเด็น คือ ประเด็นแรก ลักษณะมุ่งอนาคต (Future Orientation) หมายถึง ลักษณะทางจิต บุคลิกภาพประเภทหนึ่งของบุคคลที่จะคาดการณ์ และเห็นถึงความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งมี 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความสามารถคาดการณ์ไกลว่าอะไรจะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งการเข้าใจสิ่งที่จะเกิดในอนาคตอย่างชัดเจนนั้น อาจเกิดขึ้นได้จากการที่บุคคลเคยผ่านประสบการณ์นั้นมาก่อน หรือเกิดจากการที่บุคคลศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร และสอบถามจากผู้รู้ 2) ความเชื่อว่าสิ่งที่จะเกิดในอนาคตนั้น อาจจะมีเกิดกับตนได้เช่นเดียวกับที่จะเกิดกับผู้อื่น และ 3) การมองเห็นคุณค่าหรือความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดในอนาคตในปริมาณที่ไม่ลดลง กล่าวคือ บุคคลจะมองเห็นคุณค่าหรือความสำคัญของผลดีและผลเสียที่จะเกิดกับตัวเขาในอนาคตในปริมาณที่เท่ากันหรืออาจมากกว่าที่จะเกิดกับเขาทันทีในปัจจุบัน ประเด็นที่สอง ความหมายของการควบคุมตน (Self-control) หรือวินัยในตนเอง หมายถึง การบังคับตนเอง การปรับปรุงตนเองหรือการจัดระเบียบพฤติกรรมบางชนิดของตนเพื่อนำไปสู่การสร้างพฤติกรรมใหม่ที่น่าปรารถนา เพิ่มปริมาณพฤติกรรมนั้น และอนุรักษ์พฤติกรรมที่ดีมีประโยชน์ ตลอดจนการลดหรือขจัดพฤติกรรมเดิมที่ไม่น่าปรารถนาให้หมดไปจากตน โดยการจัดการของตนเองและไม่ต้องพึ่งการควบคุมบังคับจากผู้อื่น ในเวลาต่อมา ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2553) ให้ความหมายลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนว่า หมายถึงความสามารถในการคาดการณ์ไกล ว่าสิ่งที่กระทำลงไปในปัจจุบัน จะส่งผลอย่างไร ในปริมาณเท่าใด ต่อใคร ตลอดจนความสามารถในการอดได้ รอได้ สามารถอดเปรี้ยวไว้กินหวานได้

นอกจากนี้ อนันต์ แยมเยื่อน (2557) ยังได้ให้ความหมายของลักษณะมุ่งอนาคตอีกว่า หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะคิดคาดการณ์ไกล และสามารถเลือกตัดสินใจ โดยเห็นถึงความสำคัญของผลดีและผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคตจากการกระทำใน

ปัจจุบัน สามารถวางแผนเพื่อรองรับผลดีและป้องกันผลเสียที่จะเกิดในอนาคตได้ การควบคุมตนเอง หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะบังคับตนเองโดยใช้ความอดทน เสียสละและสามารถกระทำพฤติกรรมนั้นได้อย่างเหมาะสม เป็นเวลานานพอที่จะนำไปสู่ผลที่ต้องการในอนาคต ซึ่งเป็นการกระทำพฤติกรรมใหม่เปลี่ยนจากพฤติกรรมเดิม เพิ่มหรือลดพฤติกรรมบางชนิดของตนเอง โดยพัฒนาความสามารถในการควบคุมตนเองและสภาพสิ่งแวดล้อมของบุคคล และไม่ต้องการให้ผู้อื่นหรือสิ่งอื่นมาควบคุม ซึ่งจะเป็นการแสดงถึงความมีศักดิ์ศรีของตนเองนั่นเอง

งานวิจัยของจิราพร เซ็นหอม (2562, หน้า 62) หลังจากศึกษาความหมายที่นักวิชาการต่าง ๆ ให้ความหมายของลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเอง หมายถึง ความสามารถในการคาดการณ์ไกลไปในอนาคตว่าจะเกิดอะไรขึ้นได้อย่างชัดเจน ตรงกับความเป็นจริง ยอมรับความเป็นจริง ส่วนการควบคุมตนเองเป็นการมองเห็นความสำคัญของประโยชน์ที่จะมีมาในอนาคตมากกว่าประโยชน์ในปัจจุบัน มีการแสดงออกถึงการอดได้ รอดได้ และเชื่อว่าการกระทำของตนจะส่งผลดีตามที่ตนต้องการได้ มีการให้รางวัลหรือลงโทษตนเองเมื่อทำได้สำเร็จหรือล้มเหลว ขณะที่ พิพัฒน์ ศรีไพบุลย์ (2563, หน้า 48) ให้ความหมายของลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองกับพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูว่า หมายถึง การที่ครูแต่ละคนมีปริมาณความสามารถในการคาดการณ์ไกล เล็งเห็นความสำคัญของผลดีที่จะก่อประโยชน์กับตนเอง มีคุณค่าไม่ลดลงแม้จะต้องรอคอยในอนาคต รวมทั้งความสามารถในการควบคุมบังคับตนเองให้กระทำพฤติกรรมตามเป้าหมายที่ตนตั้งขึ้นอย่างอดทน เพื่อรองรับผลประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่กว่า หรือสำคัญกว่าในอนาคต เช่น การที่ครูตั้งใจสอนนักเรียนอย่างเต็มความสามารถเพื่อต้องการให้นักเรียนเป็นคนเก่ง และคนดี ตั้งใจทำงานในหน้าที่เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นต้น

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปความหมายของลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองได้ว่า หมายถึง ความสามารถของครูอาชีพศึกษาในการคาดการณ์ล่วงหน้าในการเล็งเห็นผลดี และผลเสียจากการกระทำที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ตลอดจนมีความสามารถในการควบคุมตนเองให้เป็นผู้รู้จักอดทน อดกลั้นและรอคอยเพื่อรองรับผลประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่น่าพึงปรารถนา กว่าหรือสำคัญกว่าที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

2) วิธีวัดลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเอง

จากการประมวลเอกสารได้พบว่า มีผู้สร้างแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองไว้ในหลายงานวิจัย เช่น น้ำเพชร สุขเพ็ง (2558) ศึกษาจิตลักษณะความมุ่งอนาคตควบคุมตนเอง ความเชื่ออำนาจในตน ทศนคติที่ดีต่อการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานตาม

ค่านิยม 12 ประการในข้าราชการทหาร แบบสอบถามจิตลักษณะ 3 ด้าน ผู้วิจัยเลือกใช้แบบสอบถามที่มีอยู่แล้วของดวงเดือน พันธุนาวิน (2544) ธวัชชัย ศรีพรงาม (2547) และมนเสถียร ประชาศิลป์ชัย (2555) โดยปรับแก้ข้อความให้เหมาะสมกับบริบทของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการทหาร แบบสอบถามใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” แบบสอบถามความมุ่งอนาคตความคุมตน มีข้อคำถาม 10 ข้อ มีค่าความเที่ยงคำนวณโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient: α) เท่ากับ .748

บุญรับ คักคิมณี (2532) ได้สร้างแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนที่ใช้กับข้าราชการพลเรือน โดยปรับปรุงมาจากแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนของจินตนา บิลมาศ (2529) มีข้อความแบบวัดละ 10 ประโยค รวมเป็น 20 ประโยค แบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต เป็นแบบวัดชนิดมาตราประเมินรวมค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเที่ยงแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) เท่ากับ .78 และแบบวัดการควบคุมตน มีค่าความเที่ยงแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) เท่ากับ .81 และ พนมพร เปี่ยมศิลาธรรม (2560) ได้วิจัยปัจจัยจิตลักษณะและสถานการณ์ทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการจัดการทางการเงินของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ได้สร้างแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เป็นแบบมาตราประเมินรวมค่า (Summated Rating Scales) 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” จำนวน 6 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ระหว่าง 0.42–0.65 มีค่าความเที่ยงโดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.77

ดุจเดือน พันธุนาวิน และอัมพร มาคะนอง (2547) ซึ่งได้นำแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนของ จินตนา บิลมาศ (2529) มาปรับใช้จำนวน 10 ข้อความ จากเดิม 20 ข้อความ แบบวัดมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (t - ratio) ระหว่าง 3.00 ถึง 8.24 และมีค่าความเที่ยงแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) เท่ากับ .68 ในเวลาต่อดุจเดือน พันธุนาวิน (2557) ได้มีการสร้างแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนขึ้นใหม่ ที่แต่ละข้อมีมาตรวัดประเมินรวมค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างประเภทเดียวกันในหลายกลุ่ม มีการวิเคราะห์ตามหลักสถิติอย่างเป็นระบบ สามารถนำไปใช้กับงานวิจัยได้อย่างถูกต้องและน่าเชื่อถือ ซึ่งในงานวิจัยของ สิริพร บุญพา (2562) และ พิพัฒน์ ศรไพบุลย์ (2563) ได้นำแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนของ ดุจเดือน พันธุนาวิน (2557) มาใช้โดยแบบวัดมีจำนวน 15 ข้อความ มีลักษณะเป็นแบบมาตราประเมินรวมค่า ที่เป็นข้อความประกอบมาตร 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยวิธีการหาสหสัมพันธ์คะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total

Correlation) .16-.50 มีค่าความเที่ยงโดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบร็ค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ .73

สรุปวิธีการวัดลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมในงานวิจัยต่าง ๆ ส่วนใหญ่ เป็นแบบมาตรประเมินรวมค่า ที่เป็นข้อความประกอบมาตรา 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะได้นำแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองของ ดุจเดือน พันธุม นาวิน (2557) มาปรับใช้ โดยเป็นแบบวัดมาตรประเมินรวมค่า ที่เป็นข้อความประกอบมาตรา 6 ระดับ จำนวน 10-15 ข้อความ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” โดยครูอาชีวศึกษาที่มีคะแนนสูงกว่า คือ ครูอาชีวศึกษาที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองมากกว่าครูอาชีวศึกษาที่มีคะแนนต่ำ

นิยามปฏิบัติการ จากที่ได้ให้นิยามและเสนอวิธีวัดลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมไว้ก่อนหน้านี้ ทำให้กำหนดนิยามปฏิบัติการได้ว่า ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองของครูอาชีวศึกษา หมายถึง ความสามารถของครูอาชีวศึกษาในการคาดการณ์ล่วงหน้าในการเล็งเห็นผลดี และผลเสียจากการกระทำที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ตลอดจนมีความสามารถในการควบคุมตนเองให้เป็นผู้รู้จักอดทน อดกลั้นและระอคอยเพื่อรอรับผลประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่น่าพึงปรารถนาหรือสำคัญกว่าที่จะเกิดขึ้นในอนาคตจากพฤติกรรมดังกล่าว ลักษณะดังกล่าววัดโดยแบบวัด ที่นำแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองของ ดุจเดือน พันธุม นาวิน (2557) มาปรับใช้ โดยเป็นแบบวัดมาตรประเมินรวมค่า ที่เป็นข้อความประกอบมาตรา 6 ระดับ จำนวน 10-15 ข้อความ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” โดยครูอาชีวศึกษาที่มีคะแนนสูงกว่า คือ ครูอาชีวศึกษาที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองมากกว่าครูอาชีวศึกษาที่มีคะแนนต่ำ

3) งานวิจัยลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนกับพฤติกรรม การแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา

จากการประมวลเอกสารมีงานวิจัยที่พบลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในหลายพฤติกรรม ซึ่งจะนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

ตัวอย่างงานวิจัยที่พบว่าลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ เช่น งานวิจัยของ น้ำเพชร สุขเพ็ง (2558) ศึกษาจิตลักษณะความมุ่งอนาคตควบคุมตน ความเชื่ออำนาจในตน ทักษะคิดที่ดีต่อการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยม พบว่า จิตลักษณะทั้ง 3 ด้าน คือความมุ่งอนาคตควบคุมตน ความเชื่ออำนาจในตน และทักษะคิดที่ดีต่อการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และจิตลักษณะทั้ง 3 ด้าน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานได้ร้อยละ 41.2 โดยจิตลักษณะความมุ่งอนาคตควบคุมตน ทำนายพฤติกรรมการทำงาน

ทำงานได้ดีที่สุด ซึ่งผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานของ ศิริกุล กลิ่นทอง (2549) ที่ได้ศึกษาปัจจัยจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการที่เข้าร่วมโครงการการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท และข้าราชการที่ไม่ได้เข้าร่วมโครงการ พบว่า ข้าราชการที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง เป็นผู้มีเจตคติต่อการทำงานและมีความพร้อมในการทำงานมากกว่า ข้าราชการที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ โดยพบอีกว่า ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเป็นตัวทำนายสำคัญลำดับที่ 2 เมื่อรวมกับตัวแปรจิตลักษณะอื่นอีก 4 ตัวแปร รวมเป็น 5 ตัวแปร สามารถทำนายความพร้อมในการทำงานของข้าราชการในกลุ่มรวมได้ร้อยละ 40.6

ในส่วนงานวิจัยที่พบว่าลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของครู เช่น ดุจเดือน พันธุมนาวิน และอัมพร ม้าคะนอง (2547) ทำการศึกษาปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมการพัฒนานักเรียนของครูคณิตศาสตร์ ผลวิจัยพบว่า ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนร่วมกับตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะเดิม สามารถทำนายพฤติกรรมการสอนของครูคณิตศาสตร์ในกลุ่มรวมได้ร้อยละ 16.90 และยังสามารถทำนายพฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคมแก่นักเรียนในกลุ่มรวมได้ ร้อยละ 29.60 ผลงานวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับชวนชัย เชื้อสาธุชน (2546) ที่ได้วิจัยเรื่อง ตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมประหยัดทรัพยากรของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏ พบว่า อาจารย์ที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนมาก จะมีพฤติกรรมการประหยัดการใช้จ่ายมากด้วย โดยพบว่า ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน เป็นตัวทำนายสำคัญลำดับแรก (ค่าเบต้าเท่ากับ .44) เมื่อรวมกับตัวแปรจิตลักษณะอื่นอีก 4 ตัวแปร และลักษณะสถานการณ์อีก 3 ตัวแปร รวมเป็น 8 ตัวแปร สามารถรวมทำนายพฤติกรรมการประหยัดการใช้จ่ายได้ ร้อยละ 37 ในกลุ่มรวม และตัวแปรชุดนี้ยังรวมทำนายพฤติกรรมการประหยัดการใช้จ่ายได้เป็นลำดับเดียวกันในกลุ่มครูที่มีลักษณะชีวสังคมที่แตกต่างกันทุกกลุ่ม

ศุภวดี บุญญวงค์ (2552) ได้ทำการวิจัยปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมครูในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ใช้กับกลุ่มตัวอย่างเป็นครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษา พบว่า ครูที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการปลูกฝังคุณลักษณะที่พึงประสงค์แก่นักเรียนมาก โดยพบในรายละเอียดว่าลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน เมื่อรวมกับตัวแปรจิตลักษณะอื่นรวม 3 ตัวแปร สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการปลูกฝังคุณลักษณะที่พึงประสงค์แก่นักเรียนได้ร้อยละ 16.8 และสามารถทำนายได้สูงสุดร้อยละ 26.4 ในกลุ่มครูอายุมาก ในปีเดียวกันมีการวิจัยของ ศิวกานต์ ธิมาชัย (2552) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพัฒนาตนให้รอบรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 2 พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตและ

ควบคุมตนร่วมกับอีก 6 ตัวแปร ร่วมกันสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการพัฒนาตนให้รอบรู้ของข้าราชการครูได้ร้อยละ 76.8 โดยที่ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนพยากรณ์ได้มากที่สุด

จากการประมวลผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น สรุปได้ว่า บุคคลที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนมีบทบาทเด่นชัดในการส่งผลต่อการมีพฤติกรรมที่น่าปรารถนา เช่น พฤติกรรมการสอน พฤติกรรมการประหยัด พฤติกรรมการทำงาน พฤติกรรมการพัฒนาตนให้รอบรู้ เป็นต้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงคาดว่าครูอาชีวศึกษาที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนมาก จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมแสวงหาและใช้องค์ความรู้มากด้วย

2.3.3 สุขภาพจิตกับการแสวงหาและใช้องค์ความรู้

1) ความหมายของสุขภาพจิต

มีหน่วยงานและนักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่าสุขภาพจิต (mental health) ไว้ ดังนี้

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization (2001) ให้คำจำกัดความ “สุขภาพจิต” ว่าเป็นสภาพสุขภาวะที่บุคคลรับรู้ศักยภาพของตน สามารถรับมือกับความเครียดในชีวิต สามารถทำงานให้เกิดประโยชน์และสร้างสรรค์ และสามารถทำประโยชน์ให้แก่สังคมของตนได้ ขณะที่ กรมสุขภาพจิต (2545) ได้ให้ความหมายของสุขภาพจิตว่า หมายถึง ภาวะจิตใจที่เป็นสุข สามารถปรับตัวแก้ปัญหา สร้างสรรค์ทำงานได้ มีความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น มีความมั่นคงทางจิตใจ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ อยู่ในสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้

ขณะที่นักวิชาการไทย ดวงเดือน พันธุมนาวิน และงามตา วณิชทานนท์ (2536) ได้อธิบายความหมายของสุขภาพจิตดีว่า หมายถึง การมีความวิตกกังวลน้อย หรือในปริมาณที่เหมาะสมกับเหตุการณ์ ต่อมา ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2544) ยังได้อธิบายถึงสุขภาพจิตดีว่า เป็นจิตลักษณะพื้นฐานที่สำคัญประการหนึ่ง ซึ่งเป็นสาเหตุในการพัฒนาลักษณะทางจิตอีก 5 ประการ ของคนดีและคนเก่งและสุขภาพจิตที่ดี เป็นสิ่งจำเป็นแก่การรับรู้สภาพแวดล้อมได้อย่างถูกต้องแม่นยำ และเรียนรู้จากสภาพแวดล้อมได้มาก แม้บุคคลจะมีสติปัญญา มีประสบการณ์ทางสังคมมาก แต่ถ้าสุขภาพจิตไม่ดี ก็จะไม่สามารถได้รับประโยชน์จากประสบการณ์นั้นได้อย่างเต็มที่ และ อภิชัย มงคล และคณะ (2547, หน้า 15) ได้อธิบายความหมายของสุขภาพจิตดีว่า หมายถึง สภาพชีวิตที่เป็นสุขอันเป็นผลมาจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีรวมถึงความดีงามภายในจิตใจ ภายใต้อสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปซึ่งมีองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ สภาพจิตใจ สมรรถภาพของจิตใจ คุณภาพของ

จิตใจและปัจจัยสนับสนุน ซึ่งสอดคล้องกับ อัมพร โอดระกุล (2540) ที่ได้กล่าวว่า สุขภาพจิต หมายถึง สภาพชีวิตที่เป็นสุขมีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ สามารถปรับตัวหรือปรับความต้องการให้เข้ากับสภาพแวดล้อมเข้ากับบุคคล และเข้ากับสังคมที่เกี่ยวข้อง โดยไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนต่อตนเองและผู้อื่น ทั้งยังก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองอีกด้วย

มีการอธิบายความหมายสุขภาพจิตของครูโดย ฟน แสงสิงแก้ว (2522) (อ้างถึงใน รัชณี วงศ์วิวัฒน์ไวยยะ, 2549, หน้า 30) กล่าวถึง สุขภาพจิตของครูว่า หมายถึง สภาพชีวิตที่เป็นสุขของครูสภาพสมบูรณ์ทางจิตใจของครูสภาพที่เกี่ยวข้องกับความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความพอใจและภูมิใจในกิจกรรมต่าง ๆ ความรื่นเริงเบิกบานและมีความสุขในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตลอดจนการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีทั้งต่อนักเรียนและเพื่อนร่วมอาชีพ นอกจากนี้ ยังเกี่ยวข้องกับความสามารถที่จะปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น และสามารถผ่านพ้นอุปสรรคต่าง ๆ ได้อย่างมีเหตุผลและศีลธรรม ต่อมา พิพัฒน์ ศรีไพบูลย์ (2563, หน้า 36) หลังจากที่ได้ศึกษาความหมายที่นักวิชาการให้ไว้แล้ว ได้ให้ความหมายของสุขภาพจิตของครูว่า สุขภาพจิตของครู หมายถึง สภาพของจิตใจที่เป็นสุขของครู สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมได้ โดยไม่มีข้อขัดแย้งภายในจิตใจ สามารถปฏิบัติในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงไป สามารถผ่านพ้นอุปสรรคได้อย่างมีเหตุผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ และรัชณี วงศ์วิวัฒน์ไวยยะ (2549, หน้า 30) ได้กล่าวอีกว่า สุขภาพจิตของครู หมายถึง สภาพชีวิตที่เป็นสุขของครูที่ส่งผลต่อนักเรียนและบุคลากรในโรงเรียน อันจะส่งผลที่ดีต่อการทำงานในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปความหมายของสุขภาพจิตได้ว่า หมายถึง สภาพชีวิตที่เป็นสุขของบุคคล มีความสมบูรณ์พร้อมทั้งทางร่างกายและจิตใจ สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น ทำประโยชน์ แก้ปัญหา และปรับตัวเข้ากับสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมได้ มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และยอมรับในสิ่งที่เป็นอยู่ด้วยความสบายใจ

2) วิธีวัดสุขภาพจิต

มีการใช้วิธีและเครื่องมือต่าง ๆ ในการวัดสุขภาพจิตในงานวิจัยต่าง ๆ เช่น รัชณี วงศ์วิวัฒน์ไวยยะ (2549) ได้ศึกษาสุขภาพจิตของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม โดยใช้เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามสุขภาพจิต จำนวน 24 ข้อความ ลักษณะคำถามเป็นมาตราประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ “เป็นจริงมากที่สุด” ถึง “เป็นจริงน้อยที่สุด” มีค่าความเที่ยงคำนวณโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient: α) เท่ากับ .775 และอาภาภรณ์ ศรีไชย (2552) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม

แสวงหาความรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ได้สร้างเครื่องมือที่ใช้วัดสุขภาพจิต เป็นแบบสอบถามมาตรฐานประเมินค่า 6 ระดับ (Rating scale) ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” จำนวน 15 ข้อความ แบบวัดดังกล่าว มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r item-total correlation) ระหว่าง .602-.822 มีค่าความเที่ยงคำนวณโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient: α) เท่ากับ .955

งานวิจัยของ กิติญา เนติน้อย (2558) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับสุขภาพจิตครู สังกัดสำนักงานศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพจิตครู โดยได้ปรับปรุงตัดแปลงมาจากดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย (Version 2007) ของ นพ. อภิชัย มงคล และคณะ (2547) จำนวน 55 ข้อ โดยมีข้อคำถามเชิงนิเสธ 13 ข้อ และปรับเป็นแบบมาตรฐานประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert's Scale) ตั้งแต่ “รู้สึกมากที่สุด” ถึง “รู้สึกน้อยที่สุด” มีค่าความเที่ยงคำนวณโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient: α) เท่ากับ .894

พิพัฒน์ ตรีโพบูลย์ (2563) ได้นำแบบวัดสุขภาพจิต ของ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2528) มาใช้ในการวัดสุขภาพจิตของครู ในการศึกษาพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู แบบวัดมีจำนวน 15 ข้อความ โดยแบบวัดมีลักษณะเป็นแบบมาตรฐานรวมค่า (summated rating scales) 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” โดยผู้ที่ได้คะแนนสูงคือ ผู้ที่มีสุขภาพจิตดีกว่าผู้ที่มีคะแนนต่ำ แบบวัดดังกล่าว มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r item-total correlation) ระหว่าง .41-.70 มีค่าความเที่ยงคำนวณโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient: α) เท่ากับ .89

สรุปวิธีการวัดสุขภาพจิตที่พบในงานวิจัยต่าง ๆ ส่วนใหญ่วัดโดยใช้แบบวัดที่สร้างขึ้น ซึ่งเป็นแบบวัดมาตรฐานประเมินค่า 5-6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบวัดสุขภาพจิต ของดวงเดือน พันธุมนาวิน (2528) มาปรับใช้ในการวัดสุขภาพจิตของครูอาชีวศึกษาที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ โดยแบบวัดมีลักษณะเป็นแบบมาตรฐานรวมค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” แบบวัดดังกล่าวมีข้อความมีจำนวน 10-15 ข้อความ โดยครูอาชีวศึกษาที่ได้คะแนนสูง คือ ครูอาชีวศึกษาที่มีสุขภาพจิตดีกว่าครูอาชีวศึกษาที่มีคะแนนต่ำ

นิยามปฏิบัติการ จากที่ได้ให้นิยามและเสนอวิธีวัดสุขภาพจิตไว้ก่อนหน้านี้ ทำให้กำหนดนิยามปฏิบัติการได้ว่า สุขภาพจิต หมายถึง สภาพชีวิตที่เป็นสุขของครูอาชีวศึกษา มีความสมบูรณ์พร้อมทั้งทางร่างกายและจิตใจ สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น ทำประโยชน์ แก้ปัญหาและปรับตัวเข้ากับสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมได้ มีศักยภาพที่จะพัฒนา

ตนเองเพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และยอมรับในสิ่งที่เป็นอยู่ด้วยความสบายใจ ลักษณะดังกล่าววัดโดยแบบวัดที่ปรับปรุงมาจากแบบวัดสุขภาพจิตของ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2528) แบบวัดมีลักษณะเป็นแบบมาตราประเมินรวมค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” แบบวัดดังกล่าวมี จำนวน 10–15 ข้อความ โดยครูอาชีวศึกษาที่ได้คะแนนสูง คือ ครูอาชีวศึกษาที่มีสุขภาพจิตดีกว่าครูอาชีวศึกษาที่มีคะแนนต่ำ

3) งานวิจัยสุขภาพจิตที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้

ได้มีนักวิชาการได้ทำการศึกษารวบรวมเกี่ยวกับสุขภาพจิตที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของบุคคลนามกล่าวได้ ดังต่อไปนี้

ในงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพจิตกับพฤติกรรมในกลุ่มนักเรียนและนักศึกษา เช่น จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร และไพฑูรย์ พิมพ์ (2554) ได้วิจัยจิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ของนักศึกษาในระดับอุดมศึกษาในเขตภาคกลางตอนบนในประเทศไทย พบว่า นักศึกษาที่มีจิตลักษณะเต็ม 3 ด้านสูง คือ สุขภาพจิตที่ดีมาก มีความเชื่ออำนาจในตนเองสูง และมุ่งอนาคตควบคุมตนเองสูง เป็นผู้มีความประพฤติที่ท่องเที่ยวมาก ซึ่งพบในกลุ่มรวม และกลุ่มนักศึกษาที่มีผลการเรียนสูง ผลวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ ฐานันดร เปียศิริ (2545) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้าของนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่มีสุขภาพจิตที่ดีมาก มีพฤติกรรมการประหยัดไฟฟ้าส่วนตัว มีพฤติกรรมการประหยัดไฟฟ้าในครอบครัวและการประหยัดไฟฟ้าส่วนรวมมากกว่านักเรียนที่มีสุขภาพจิตดีน้อย

ในขณะที่พบงานวิจัยสุขภาพจิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมในกลุ่มอาจารย์และครู เช่น ชวนชัย เชื้อสาธุชน (2546) ได้ศึกษาตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการประหยัดของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏ ผลการวิจัยพบว่า สุขภาพจิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการประหยัดเวลา พฤติกรรมการประหยัดพลังงานและวัสดุสำนักงาน และพฤติกรรมการประหยัดค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และยังพบว่า สุขภาพจิตเป็นตัวทำนายสำคัญลำดับที่สามของพฤติกรรมการประหยัดเวลาโดยรวมกับตัวแปรอื่น ๆ อีก 8 ตัว งานวิจัยของ อ้อมเดือน สดมณี และอุษา ศรีจินดารัตน์ (2549) ได้ศึกษาปัจจัยด้านจิตสังคมและความสุขใจที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา พบว่า ครูที่มีความสุขใจสูงเป็นครูที่มีพฤติกรรมการทำงานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาดีกว่าครูที่มีความสุขใจต่ำ งานวิจัยของ อรพิน สีแก้ว (2551) ทำการศึกษาพฤติกรรมการสอนของครูตามแนวปฏิรูปการศึกษา พบว่า

ความสุขใจในการสอนเป็นปัจจัยประการหนึ่งที่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการสอนของครู ตามแนวปฏิรูปการศึกษา งานวิจัยต่อมา พิพัฒน์ ศรีไพบูลย์ (2563) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ในกลุ่มครูรวม สุขภาพจิตรวมกับลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และเหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นตัวทำนายที่สำคัญของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูได้ ร้อยละ 31.4

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ว่า สุขภาพจิตเป็นจิตลักษณะที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม อนุรักษสถาน ที่ท่องเที่ยว การประหยัด การทำงาน และพฤติกรรมการสอนของครู เป็นต้น งานวิจัยนี้ คาดว่าครูอาชีวศึกษาที่รายงานว่าตนเองเป็นผู้ที่มีสุขภาพจิตดี จะมีพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ที่อยู่ในระดับสูง ส่วนครูอาชีวศึกษาที่รายงานว่าตนมีสุขภาพจิตไม่ดีจะมีพฤติกรรมในลักษณะ ตรงกันข้าม

จากที่ได้นำเสนอการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของกลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านจิตลักษณะ ทำให้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยได้ว่า กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านจิตลักษณะ และ/หรือปัจจัยด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ สามารถทำนายการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษาได้เพิ่มจากที่ทำนายโดยกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 5

2.4. ปัจจัยด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์

ในการศึกษาครั้งนี้ มีปัจจัยด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา 2 ประการได้แก่ 1) ทักษะการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ และ 2) ความเชื่ออำนาจในตนในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ ซึ่งจะนำเสนอการประมวลเอกสาร ต่อไปนี้

2.4.1 ทักษะการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา กับพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้

1) ความหมายของทักษะการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา

นักวิชาการที่มีชื่อเสียงด้านการศึกษาทัศนคติ ฟิชไบน์ และ ไอเซน (Fishbein & Ajzen, 1975, อ้างอิงใน ดุจเดือน พันธุนาวิณ, 2556, หน้า 32) อธิบายว่า ทัศนคติเป็นลักษณะทางจิตใจที่ใกล้ชิดกับพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งประกอบด้วย การเห็นประโยชน์หรือโทษของพฤติกรรมนั้น ตลอดจนความรู้สึกพอใจไม่พอใจ และความพร้อมที่จะกระทำ

พฤติกรรมดังกล่าว นักวิชาการระยะต่อมา เช่น Gibson (2000, หน้า 102) ให้ความหมายว่าทัศนคติเป็นสภาวะจิตใจที่พร้อมจะส่งผลกระทบต่อ การตอบสนองของบุคคล ต่อวัตถุสิ่งของหรือเหตุการณ์ ในความเห็นของ Hornby (2001, หน้า 62) ให้ความหมายว่า ทัศนคติคือ วิธีทางที่บุคคลคิด หรือรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2531, หน้า 62-81) อธิบายทัศนคติใน ความหมายที่สอดคล้องกับ Fishbein and Ajzen (1975) ว่า เป็นจิตลักษณะของบุคคลที่เกิดจาก ความรู้เชิงประเมินค่าของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งนั้น คือ ความรู้ว่สิ่งนั้นมีประโยชน์หรือมีโทษมาก และส่งผลให้เกิดความรู้สึกพอใจ ไม่พอใจต่อสิ่งนั้น บุคคลก็จะมี ความพร้อมที่จะกระทำต่อสิ่ง นั้นไปในทางที่สอดคล้องกับความชอบหรือไม่ชอบของตนเอง ซึ่งโกศล มีคุณ (2560, หน้า 80) ก็มีความเห็นที่เสริมกัน และได้ให้ความหมายทัศนคติไว้ในงานวิจัย “อิทธิพลของการใช้ นวัตกรรมนิทานพัฒนาจิตลักษณะด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม ที่มีต่อจิตลักษณะและพฤติกรรม จริยธรรมของนักเรียน” ว่า “ทัศนคติเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ในลักษณะที่ ดี-ไม่ดี ชอบ-ไม่ชอบ เห็นประโยชน์ไม่เห็นประโยชน์ ทัศนคติมีองค์ประกอบสามประการ คือ ความรู้เชิงประเมิน ความรู้สึก และแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรม ซึ่งสรายุทธ วรเวก (2563) ได้ ศึกษาความหมายของทัศนคติจากแหล่งต่าง ๆ แล้วให้นิยามทัศนคติต่อการเป็นครูว่า คือ การที่ ครูมีความรู้ว่ อาชีพครูมีประโยชน์หรือโทษต่อตนเองอย่างไร มีความรู้สึกชอบ รัก เห็นคุณค่า หรือรู้สึกทางตรงข้าม รวมถึงความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมตามความรู้ ความรู้สึกดังกล่าว

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ทัศนคติเป็นลักษณะทางจิตใจของบุคคล ที่ เริ่มจากความรู้เชิงประเมินที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เกิดความรู้สึกเชิงบวกหรือเชิงลบตามมา แล้วเกิดความพร้อมที่จะกระทำต่อสิ่งนั้นตามความรู้สึกดังกล่าว

จากที่สรุปความหมายของทัศนคติดังกล่าว จึงอาจให้ความหมายของ ทัศนคติต่อการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษาว่า หมายถึง การที่ครูอาชีวศึกษามี ความรู้เชิงประเมินในพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ เกิดความรู้สึกเชิงบวกหรือเชิง ลบต่อพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ แล้วเกิดความพร้อมที่จะแสวงหาและใช้องค์ ความรู้ตามความรู้สึกดังกล่าว

2) วิธีวัดทัศนคติที่ดีต่อการแสวงหาและใช้องค์ความรู้

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมต่าง ๆ พบว่า วิธีวัดทัศนคตินักใช้เครื่องมือที่เป็นแบบวัด ซึ่งมีผู้สร้างเครื่องมือวัดทัศนคติไว้ใน หลากหลาย พอจัดเป็นกลุ่มนำมากล่าวได้ คือ

การวัดทัศนคติต่อพฤติกรรมจริยธรรม เช่น งานวิจัยของ โกลล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ (2545) ได้สร้างแบบวัดทัศนคติต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมเพื่อใช้กับครูประถมศึกษา เป็นแบบวัดมาตราประเมินรวมค่า (Summated rating scale) ประกอบด้วย 25 ข้อความ แต่ละข้อความมีมาตรกำกับ เป็นมาตราประเมิน 6 ระดับตั้งแต่ จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย แบบวัดดังกล่าว มีค่าความเที่ยงคำนวณโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient: α) เท่ากับ .83 ในงานวิจัยของ วชิรวิทย์ ไม้คู้ (2562) ได้สร้างแบบวัดทัศนคติต่อความซื่อตรงเชิงพฤติกรรมเป็นแบบวัดมาตราประเมินรวมค่า (Summated rating scale) ประกอบด้วย 15 ข้อความ แต่ละข้อความมีมาตรกำกับ เป็นมาตราประเมิน 6 ระดับตั้งแต่ จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย แบบวัดดังกล่าว มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r item-total correlation) .13-.80 มีค่าความเที่ยงคำนวณโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient: α) เท่ากับ .851

การวัดทัศนคติต่อพฤติกรรมการทำงาน เช่น งานวิจัยของ ชัญญา ลีศัตรูพาย (2552) ได้สร้างแบบวัดทัศนคติต่อพฤติกรรมการทำงานภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมมาภิบาล โดยยึด 3 องค์ประกอบของทัศนคติ แบบวัดเป็นแบบวัดมาตราประเมินรวมค่า ประกอบด้วย 28 ข้อความ แต่ละข้อความมีมาตรกำกับ เป็นมาตราประเมิน 6 ระดับตั้งแต่ จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย แบบวัดดังกล่าว มีค่าความเที่ยงคำนวณโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) เท่ากับ .914 ในปีเดียวกัน สุกันยา พูนเดช (2552) ได้สร้างแบบวัดทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม แบบวัดเป็นมาตราประเมินรวมค่า เช่นเดียวกัน มีจำนวน 30 ข้อความ มีค่าความเที่ยงคำนวณโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) เท่ากับ .92 นอกจากนี้ยังมีในงานวิจัยของ อมรรัตน์ ห่อพราม (2559) ที่สร้างแบบวัดทัศนคติต่อความเป็นครู เป็นแบบมาตราประเมินรวมค่า ข้อความประกอบด้วย 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงที่คำนวณโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) เท่ากับ .85

การวัดทัศนคติต่อการเรียนการสอนแสวงหาความรู้ เช่น ในงานวิจัยของ สุमितตรา เจิมพันธ์ (2545) ได้สร้างเครื่องมือวัดทัศนคติต่อการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ แบบวัดมีลักษณะเป็นมาตราประเมินรวมค่า ประกอบด้วยข้อความมีมาตรกำกับ เป็นมาตราประเมิน 6 ระดับตั้งแต่ จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย แบบวัดดังกล่าวมีค่าความเที่ยง (α) เท่ากับ .92 และงานวิจัยของ นิภาภรณ์ คำเจริญ (2543) ได้สร้างแบบวัดทัศนคติต่อการเรียนคอมพิวเตอร์โดยวิธีเรียนทางไกลของนักศึกษาผู้ใหญ่ เป็นแบบมาตราประเมินรวมค่า ที่เป็นข้อความมีมาตรกำกับ เป็นมาตราประเมิน 5 ระดับ ตั้งแต่ มากที่สุด ถึง น้อยที่สุด แบบวัดดังกล่าวมีค่าความเที่ยง (α) เท่ากับ .89

สรุปวิธีการวัดทัศนคติต่อพฤติกรรมที่พบในงานวิจัยต่าง ๆ ส่วนใหญ่ วัดโดยใช้แบบวัดที่สร้างขึ้น ซึ่งเป็นแบบวัดมาตราประเมิณรวมค่า ที่เป็นข้อความประกอบมาตรา ประเมิณ 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย การวิจัยนี้จะสร้างแบบวัดทัศนคติต่อการ แสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา แบบวัดมีลักษณะเป็นมาตราประเมิณรวมค่า ประกอบด้วยข้อความมีมาตรกำกับ เป็นมาตราประเมิณ 6 ระดับตั้งแต่ จริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย แบบวัดดังกล่าวมีข้อความ 10-15 ข้อความ ครูอาชีวศึกษาผู้ที่มีคะแนนจากแบบวัดสูงมีทัศนคติ ที่ดีต่อพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้มากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำ

นิยามปฏิบัติการ จากที่ได้ให้นิยามและเสนอวิธีวัดทัศนคติต่อ พฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ไว้ก่อนหน้านี้ ทำให้กำหนดนิยามปฏิบัติการได้ว่า "ทัศนคติต่อพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา หมายถึง การที่ครู อาชีวศึกษามีความรู้เชิงประเมิณในพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ เกิดความรู้สึกเชิง บวกหรือเชิงลบต่อพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ แล้วเกิดความพร้อมที่จะแสวงหาและ ใช้องค์ความรู้ตามความรู้สึกดังกล่าว ลักษณะดังกล่าววัดโดยแบบวัดที่สร้างขึ้น ซึ่งเป็นแบบวัด มาตราประเมิณรวมค่า ประกอบด้วยข้อความมีมาตรกำกับ เป็นมาตราประเมิณ 6 ระดับตั้งแต่ จริงที่สุด ถึงไม่จริงเลย แบบวัดดังกล่าวมีข้อความ 10-15 ข้อความ ครูอาชีวศึกษาผู้ที่มีคะแนน จากแบบวัดสูงมีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้มากกว่าผู้ที่ได้คะแนน ต่ำ

3) งานวิจัยทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรมฯ กับการแสวงหาและใช้องค์ ความรู้

งานวิจัยทัศนคติต่อพฤติกรรมที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมต่าง ๆ ที่พบและ จะนำเสนอต่อไปนี้ ประกอบด้วยงานวิจัยที่พบว่า ทัศนคติสัมพันธ์กับพฤติกรรมทำงาน หรือ การทำหน้าที่ และงานวิจัยที่พบว่า ทัศนคติสัมพันธ์กับพฤติกรรมการหาความรู้ ซึ่งจะเสนอไป ตามลำดับ

ตัวอย่างของงานวิจัยที่พบว่า ทัศนคติสัมพันธ์กับพฤติกรรมทำงาน หรือการทำหน้าที่ เช่น งานวิจัยของ ทิพย์สัมพันธ์ เกษโกมล ปราณี เสนีย์ และยุพิน เนียมแสง (2551) ที่ศึกษาพฤติกรรมตำรวจในการปลูกฝังอบรมบุตรชายให้เคารพกฎระเบียบ ผลวิจัยได้ พบว่า ทัศนคติที่ดีต่อบุตรเป็นตัวทำนายสำคัญลำดับแรก (เมื่อรวมกับตัวแปรอื่นอีก 13 ตัว) ใน การทำนายพฤติกรรมปลูกฝังอบรมบุตรชายให้เคารพกฎระเบียบของบิดาตำรวจ งานวิจัยของ อมรรัตน์ ห่อพราหม (2559) ที่ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบของ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่า ทัศนคติต่อ

พฤติกรรมรบกวนมีความสัมพันธ์กับความรบกวนของข้าราชการครู อีกรงานวิจัยหนึ่งที่ศึกษาพฤติกรรมการทำงานของคุณครู และพบบทบาทสำคัญของทัศนคติเช่นกัน คือ พิพัฒน์ศรีไพบูลย์ (2563) ที่ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานครมาครงานวิจัยนี้ พบว่า ทัศนคติเป็นตัวทำนายสำคัญในการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของคุณครู

ในส่วนที่เป็นงานวิจัยที่พบว่าทัศนคติสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ความรู้ พบในการวิจัยที่ทำกับกลุ่มตัวอย่างนักเรียน นักศึกษา เช่น สุमितตรา เจริญพันธ์ (2545) ที่ศึกษาจิตลักษณะและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการศึกษาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ผลวิจัยพบว่า ทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการศึกษา คณิตศาสตร์ เป็นตัวทำนายสำคัญของพฤติกรรมการศึกษา เรื่องที่สองเป็นงานวิจัยของ ปาจารย์ ทรวงเสริย์ และวิชุดา กิจจรธรรม (2560) ที่ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมไม่เรียนรู้และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของนักเรียน ที่พบว่า ตัวทำนายสำคัญในการทำนายพฤติกรรมไม่เรียนรู้ของนักเรียนคือ ทัศนคติต่อพฤติกรรมไม่เรียนรู้ ส่วนตัวแปรอื่น อีก 3 ตัวแปร มีความสำคัญรองลงไป อีกรงานวิจัยหนึ่งที่แสดงให้เห็นบทบาทสำคัญของทัศนคติคือ งานวิจัยของ วรภัทร เมฆขจร และคณะ (2563) ที่ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมตัดสินใจในการเรียนด้วยตนเองของนักศึกษาปริญญาตรี ซึ่งพบว่า ทัศนคติที่ดีต่อการเรียนเป็นตัวทำนายที่มีความสำคัญอันดับแรกในการทำนายพฤติกรรมตัดสินใจเรียนด้วยตนเองของนักศึกษาศาสาครศาสตร์

จากงานวิจัยที่นำเสนอ จะเห็นบทบาทสำคัญของทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรมต่าง ๆ โดยเฉพาะพฤติกรรมการทำงาน การทำหน้าที่ของตำรวจของคุณครู พฤติกรรม การศึกษาหาความรู้ของนักเรียน นักศึกษา งานวิจัยนี้จึงคาดว่า ทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมแสวงหาและใช้องค์ความรู้จะสัมพันธ์กับพฤติกรรมแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของคุณครู อาชีวศึกษา

2.4.2 ความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมแสวงหาและใช้องค์ความรู้

1) ความหมายของความเชื่ออำนาจในตน

จากการประมวลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเชื่ออำนาจในตน มีนักวิชาการหลายท่านทั้งในประเทศและต่างประเทศที่ให้ความสนใจศึกษา และได้ให้ความหมายไว้ เช่น Rotter (1966, อ้างอิงใน ดุจเดือน พันธุมนาวิน, 2549) อธิบายให้เห็นถึงความสำคัญของจิตลักษณะประการหนึ่งของบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับความเชื่อที่ว่า “ตนมี

ความสามารถในการทำนายความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุหนึ่ง-กับผลหนึ่ง และสามารถควบคุมผลของสาเหตุนั้น” โดยเรียกว่า ความเชื่ออำนาจ (Locus of control) และ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2544) ได้อธิบายอีกว่า ความเชื่ออำนาจในตนเป็นจิตลักษณะของบุคคลในลักษณะรวม หรือ อาจเป็นลักษณะเฉพาะเรื่องเจาะจงลงไป เป็นความเชื่อที่สามารถทำนายพฤติกรรมที่พึงปรารถนาได้ และ Strickland (1977) ยังได้กล่าวอีกว่า ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนจะเป็นผู้ที่เชื่อว่าผลต่าง ๆ ที่ตนได้รับไม่ว่าจะเป็นผลดี หรือผลร้าย เกิดจากการกระทำของตนเอง

ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532, หน้า 64) ได้ให้ความหมายของคนที่เชื่ออำนาจภายในตนว่า หมายถึง บุคคลที่เชื่อว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวเกิดจากการกระทำของตนเอง และสามารถควบคุมให้เป็นไปตามความต้องการได้ ในเวลาต่อมา ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2537, หน้า 34-39) ได้ให้ความหมายของการเชื่ออำนาจในตนว่า หมายถึง ความเชื่อและคาดหวังของบุคคลว่าสิ่งที่ตนกระทำย่อมได้ผลที่พึงประสงค์ ถ้าตนพยายามมาถูกทาง ก็จะทำให้เกิดผลดีที่เกินความคาดหมายและเชื่อว่าผลที่เกิดขึ้นนั้นเกิดจากการกระทำของตน มิใช่จากโชคเคราะห์หรือดวง ในปีต่อมา ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538, หน้า 4-12) ได้อธิบายว่า ความเชื่ออำนาจภายในตน หมายถึง ความเชื่อของบุคคลต่อการกระทำที่เหมาะสมของตน จะก่อให้เกิดผลดีต่อตนและการกระทำที่ไม่ดีของตน จะทำให้เกิดผลเสียต่อตนได้ในอนาคต และรวมถึงความรู้จักยอมรับตัวเองอีกด้วย

งานวิจัยของอัจฉราพร บุญญพนิช (2547, หน้า 48) ได้ให้ความหมายของความเชื่ออำนาจในตนว่า หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นผลดี หรือผลเสียขึ้นอยู่กับกระทำของตนเอง และสามารถควบคุมได้ ในงานศึกษาของ จิราพร เซ็นหอม (2562, หน้า 68) ได้อธิบายความเชื่ออำนาจในตนในการพึ่งตนเองของนักศึกษาว่า หมายถึง การที่นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ว่าผลดีผลเสียที่จะเกิดขึ้นกับตนนั้น มีสาเหตุส่วนใหญ่มาจากการจัดการตนเอง ตนทำดีก็จะได้ผลดี ตนทำมากก็จะได้มาก ถ้าทำน้อยก็จะได้ผลตามต้องการน้อยด้วย ทำให้เกิดความเชื่อว่าตนสามารถทำนายได้ ควบคุมได้ เชื่อว่าตนสามารถจัดการที่สาเหตุเพื่อให้เกิดผลที่ต้องการได้จริง

ส่วน พิพัฒน์ ศรีไพบุลย์ (2563, หน้า 76) หลังจากศึกษาความหมายที่นักวิชาการต่าง ๆ ให้อธิบาย ได้ให้ความหมายความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานอย่างอุทิศตนของครูว่า หมายถึง ปริมาณความเชื่อของครูที่สามารถรับรู้ถึงความสำเร็จ หรือล้มเหลวต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานนั้น เกิดจากทักษะ ความสามารถ ความเข้าใจและการกระทำของตนเอง สามารถควบคุมได้ ไม่เกิดจากโชคเคราะห์ ความบังเอิญ หรืออำนาจการตัดสินใจของบุคคลอื่นที่ตนไม่สามารถควบคุมได้ เช่นเดียวกับ สรายุทธ วรเวก (2563) ได้ให้ความหมายความเชื่อ

อำนาจในตนของครูว่า หมายถึง การที่ครูเกิดการเรียนรู้ว่าผลดี ผลเสียที่จะเกิดขึ้นกับตนนั้น มีสาเหตุส่วนใหญ่มาจากการจัดการตนเอง ตนทำดีก็จะได้ผลดี ตนทำมากก็จะได้มาก ถ้าทำน้อยก็จะเกิดผลตามต้องการน้อยด้วย ทำให้เกิดความเชื่อว่า ตนสามารถทำนายได้ ควบคุมได้ เชื่อว่าตนสามารถจัดการที่สาเหตุเพื่อให้เกิดผลที่ต้องการได้จริง

จากการประมวลเอกสารสรุปได้ว่า ความเชื่ออำนาจในตนเป็นความสามารถรับรู้ของบุคคลในการคาดการณ์ มองเห็นผลดีและผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคตจากการกระทำ ตลอดจนสามารถที่จะควบคุมตนเองให้รู้จัก ชยัน อดทน เพียรพยายาม และรอคอยเพื่อรอรับผลประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่กว่า

จากที่สรุปความหมายของความเชื่ออำนาจในตนดังกล่าว จึงอาจให้ความหมายของความเชื่ออำนาจในตนในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา หมายถึง การที่ครูอาชีวศึกษาสามารถคาดการณ์ มองเห็นผลดีและผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคตจากพฤติกรรมแสวงหาและใช้องค์ความรู้ และสามารถควบคุมตนเองให้รู้จัก ชยัน อดทน เพียรพยายาม และรอคอย เพื่อรอรับผลประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่กว่าได้

2) วิธีวัดความเชื่ออำนาจในตน

จากการประมวลเอกสารได้พบว่ามีนักวิจัยที่ได้ทำการสร้างแบบวัดความเชื่ออำนาจในตน โดยจะได้นำเสนอตามกลุ่ม ดังนี้

งานวิจัยที่วัดความเชื่ออำนาจในตนในกลุ่มของนักเรียน เช่น งานวิจัยของ ดวงเดือน พันธุมนาวิณ และงามตา วณิชทานนท์ (2536) ได้สร้างแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนของนักเรียนวัยรุ่นที่ใช้ในงานวิจัยลักษณะทางจิตและพฤติกรรมของนักเรียนวัยรุ่นที่อยู่ในภาวะเสี่ยงในครอบครัวและการป้องกัน ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันได้แบบวัดความเชื่ออำนาจในตนขั้นสุดท้าย จำนวน 10 ข้อความ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .32-.51 และค่าความเที่ยงแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) เท่ากับ .755 ต่อมา ดวงเดือน พันธุมนาวิณ (2557) ได้สร้างแบบวัดความเชื่ออำนาจในตน (เฉพาะกิจ) ที่เน้นในประเด็นการพัฒนาตนของนักเรียนด้านการเรียนและความพยายามพัฒนาเพื่อน เป็นแบบวัดมาตราประเมินรวมค่า โดยได้สร้างประโยคขึ้นใหม่ จำนวน 30 ข้อความ นำไปทดลองใช้กับกลุ่มนักเรียนเป้าหมาย คัดเลือกข้อคำถามไว้ใช้จริง จำนวน 25 ข้อความ แต่ละข้อความมีมาตรฐานกำกับเป็นมาตราประเมินค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” แบบวัดดังกล่าว มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r item-total correlation) ระหว่าง .08-.47 และมีค่าความเที่ยงคำนวณโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient: α) เท่ากับ .61

สิริพร บุญพา (2562) ได้นำแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนของดวงเดือน พันธุนาวิน (2557) มาปรับใช้ในการสร้างแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนของนักเรียน แบบวัดมีลักษณะเป็นแบบมาตราประเมินรวมค่า ประกอบด้วย 10 ข้อความ แต่ละข้อความมีมาตรกำกับ เป็นมาตราประเมินค่า 6 ระดับตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” แบบวัดดังกล่าว มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r item-total correlation) ระหว่าง .224-.625 และมีค่าความเที่ยงคำนวณโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient: α) เท่ากับ .802 และ แสง ทวีคุณ นิภาพร โชติสุดเสนต์ และณรงค์ศักดิ์ บุญยมาลิก (2546) ได้สร้างเครื่องมือวัดความเชื่ออำนาจในการปลูกฝังวินัยแก่นักเรียน เป็นแบบวัดมาตราประเมินรวมค่า (Summated rating scale) จำนวน 10 ข้อความ แต่ละข้อมีมาตรกำกับ เป็นมาตราประเมิน 6 ระดับตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” แบบวัดดังกล่าว มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r item-total correlation) ระหว่าง 5.17-14.73 และมีค่าความเที่ยงคำนวณโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient: α) เท่ากับ .84 งานวิจัยของ จิราพร เซ็นหอม (2562) ได้สร้างแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนในการพึ่งตนเอง ใช้กับกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาสังกัดการศึกษานอกระบบ เป็นแบบมาตราประเมินรวมค่า ประกอบด้วย 15 ข้อความ แต่ละข้อความมีมาตรกำกับ เป็นมาตราประเมิน 6 ระดับตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” แบบวัดดังกล่าว มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r item-total correlation) ระหว่าง 0.293-0.719 และมีค่าความเที่ยงคำนวณโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient: α) เท่ากับ .816

ขณะที่พบงานวิจัยที่วัดความเชื่ออำนาจในตนในกลุ่มของครู เช่น งานวิจัยของศักดิ์ชัย นิรัญทวิ (2532, หน้า 69-70) ได้สร้างเครื่องมือวัดความเชื่ออำนาจในตนของครูประถมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ที่มีชื่อว่า “แบบวัดเหตุการณ์ในชีวิตการทำงานของข้าพเจ้า” ซึ่งปรับปรุงมาจากแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนเองของ จินตนา บิลมาศ (2529) โดยมีคำตอบอยู่ในรูปมาตราวัดประเมินค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” จำนวน 15 ข้อความ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง 4.17-7.31 และค่าความเที่ยงแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) เท่ากับ .90 งานวิจัยของ เกรียงศักดิ์ อุบลไทร (2555) ที่ศึกษาปัจจัยเชิงเหตุด้านจิตลักษณะและสถานการณ์ในการทำงานของครูที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการปลูกฝังอบรมนักเรียน ได้สร้างแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนในการพัฒนานักเรียน จำนวน 10 ข้อความ เป็นแบบวัดมาตราประเมินรวมค่า (Summated rating scale) ประกอบด้วย 10 ข้อความ แต่ละข้อความมีมาตรกำกับ 6 ระดับตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” แบบวัดดังกล่าว มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r item-total correlation) ระหว่าง .25-.59 และมีค่าความเที่ยงคำนวณโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient: α) เท่ากับ .77 และ พิพัฒน์

ครไพบูลย์ (2563) ได้สร้างแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานอย่างอุทิศตนของครู แบบวัดมีลักษณะเป็นแบบมาตรประเมินรวมค่า ประกอบด้วย 12 ข้อความ แต่ละข้อความมีมาตรกำกับ เป็นมาตรประเมิน 6 ระดับตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” แบบวัดดังกล่าว มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r item-total correlation) ระหว่าง .40-.74 และมีค่าความเที่ยง คำนวณโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient: α) เท่ากับ .86

สรุปวิธีการวัดความเชื่ออำนาจในตนต่อพฤติกรรมที่พบในงานวิจัย ต่าง ๆ ส่วนใหญ่วัดโดยใช้เป็นแบบวัดมาตรประเมินรวมค่า ที่เป็นข้อความประกอบมาตร ประเมิน 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” การวิจัยนี้จะสร้างแบบวัดความเชื่อ อำนาจในตนต่อการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา แบบวัดมีลักษณะเป็นมาตร ประเมินรวมค่า ประกอบด้วยข้อความ มีมาตรกำกับเป็นมาตรประเมิน 6 ระดับตั้งแต่ “จริง ที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” แบบวัดดังกล่าวมีข้อความ 10-15 ข้อความ ครูอาชีวศึกษาที่มีคะแนน สูงกว่า คือ ครูอาชีวศึกษาที่มีความเชื่ออำนาจในตนในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ มากกว่า ครูอาชีวศึกษาที่ได้คะแนนต่ำ

นิยามปฏิบัติการ จากที่ได้ให้นิยามและเสนอวิธีวัดความเชื่ออำนาจใน ตนต่อพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ไว้ก่อนหน้า ทำให้กำหนดนิยามปฏิบัติการได้ว่า "ความเชื่ออำนาจในตนต่อพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา หมายถึง การที่ครูอาชีวศึกษาสามารถคาดการณ์ มองเห็นผลดีและผลเสียที่จะเกิดขึ้นใน อนาคตจากพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ และสามารถควบคุมตนให้รู้จัก ชยัน อดทน เพียรพยายาม และรอคอย เพื่อรับผลประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่กว่าได้ ลักษณะดังกล่าววัด โดยแบบวัดที่สร้างขึ้น ซึ่งเป็นแบบวัดมาตรประเมินรวมค่า (summated rating scales) ประกอบด้วยข้อความมีมาตรกำกับ เป็นมาตรประเมิน 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริง เลย” แบบวัดดังกล่าวมีข้อความ 10-15 ข้อความ ครูอาชีวศึกษาที่มีคะแนนสูงกว่า คือ ครู อาชีวศึกษาที่มีความเชื่ออำนาจในตนในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ มากกว่าครูอาชีวศึกษา ที่ได้คะแนนต่ำ

3) งานวิจัยความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมการแสวงหาและ ใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา

ผลของเอกสารหลักฐานการวิจัยที่ผ่านมา มีหลายเรื่องที่ทำให้ผล สอดคล้องกันว่าความเชื่ออำนาจในตนมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรม ซึ่งจะเสนอตามลำดับดังนี้ งานวิจัยความเชื่ออำนาจในตนที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในกลุ่ม ของนักเรียน นักศึกษา เช่น แสงเดือน เสาะสูงเนิน (2559) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุทางจิต

สังคมที่เกี่ยวกับพฤติกรรมของนักเรียน ผลวิจัยพบว่า ความเชื่ออำนาจในตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการประหยัดค่าใช้จ่าย และพฤติกรรมการฉลาดเลือก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมประสงค์ เสนารัตน์ (2562) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาครู พบว่า ตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกคู่ โดยที่ตัวแปรความเชื่ออำนาจในตนมีความสำคัญมากที่สุด และ สิริพร บุญพา (2562) ได้วิจัยรูปแบบการบริหารการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความพอเพียงของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น พบว่า ความเชื่ออำนาจในตนและลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน มีอิทธิพลเชิงบวกโดยรวมสูงสุดต่อจิตลักษณะพอเพียงของนักเรียน ทำให้นักเรียนมีพฤติกรรมพอเพียงด้านการเรียนและด้านการดำเนินชีวิต

งานวิจัยความเชื่ออำนาจในตนที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมในกลุ่มของบุคคลทั่วไป เช่น ดุจเดือน พันธุมนาวิน (2549) ได้ประมวลผลการวิจัยในสาขาจิตพฤติกรรมศาสตร์ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมที่น่าปรารถนา ปรากฏว่า ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนมากเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมที่น่าปรารถนามากกว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนน้อย นอกจากนี้ ผลการวิจัยที่ผ่านมายังระบุอีกว่า บุคคลที่เป็นเพศชาย หรือมีผลการเรียนดีน้อย หรือมีฐานะไม่ดี หรือมีการศึกษาน้อยกว่า 9 ปี มักเป็นกลุ่มบุคคลที่เสี่ยงต่อการมีความเชื่ออำนาจในตนน้อย และได้สรุปความเชื่ออำนาจในตนเป็นจิตลักษณะที่สำคัญที่จะนำทางให้บุคคลสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างประสบความสำเร็จและมีความสุข เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ปวีณา คำพุกกะ (2559) ที่ศึกษาอิทธิพลของความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ความเชื่ออำนาจภายในตนเองและการรับรู้ความสามารถของตนที่มีต่อความสำเร็จในการประกอบธุรกิจ ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ความเชื่ออำนาจภายในตนเองและการรับรู้ความสามารถของตน มีผลต่อความสำเร็จในการประกอบธุรกิจของผู้ประกอบการ อย่างมีนัยสำคัญ

ในส่วนที่เป็นงานวิจัยความเชื่ออำนาจในตนที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของกลุ่มครู เช่น งานวิจัยของ ศักดิ์ชัย นิรัญทวิ (2532, หน้า 167-168) ที่ศึกษาความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูประถมศึกษาลังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนต่ำ และเมื่อพิจารณาความเชื่ออำนาจในตนร่วมกับลักษณะทางจิตด้านอื่น ๆ ก็พบว่า ถ้าครูมีความเชื่ออำนาจในตนสูง ในขณะที่มีลักษณะทางจิตอื่นต่ำ ก็ยังเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการสอนและอบรมจริยธรรมสูงกว่าครูลักษณะอื่น สอดคล้องกับ รุ่งทิพย์ สมานรักษ์ (2536, หน้า 105) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางจิตสังคม และจิตวิทยากับความพึงพอใจในการ

ทำงานของครูประถมศึกษาที่สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดต่าง ๆ กัน ผลวิจัยพบว่า ครูที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองสูง จะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูในลักษณะตรงข้าม

ในการศึกษาของ คิวกานต์ ธิมาชัย (2552) ที่ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพัฒนาตนให้รอบรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 2 ผลวิจัยพบว่า ความเชื่ออำนาจในตนเองมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับพฤติกรรมการพัฒนาตนให้รอบรู้ของข้าราชการครูอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับอมรรัตน์ ห่อพรม (2559) ที่ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 5 ผลวิจัยพบว่า ความเชื่ออำนาจในตนเองมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับความรับผิดชอบของข้าราชการครู ร้อยละ 69.2

จากการประมวลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า ความเชื่ออำนาจในตนเองเป็นลักษณะทางจิตที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม เช่น พฤติกรรมรักการอ่าน ความรับผิดชอบการทำงาน และพฤติกรรมการพัฒนาตนให้รอบรู้ เป็นต้น งานวิจัยนี้จึงคาดว่าครูอาชีวศึกษาที่รายงานว่าคุณภาพตนเองมีความเชื่ออำนาจในตนเองสูง จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้มากกว่าครูอาชีวศึกษาที่รายงานว่าคุณภาพตนเองมีความเชื่ออำนาจในตนเองต่ำ

จากที่ได้นำเสนอการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของกลุ่มตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 2) การมุ่งอนาคตและควบคุมตน และ 3) สุขภาพจิต หรือกลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ ได้แก่ 1) ทักษะการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ 2) ความเชื่ออำนาจในตนเอง ทำให้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยได้ว่า “กลุ่มตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตลักษณะเดิม และ/หรือปัจจัยด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ สามารถทำนายการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษาได้เพิ่มจากที่ทำนายโดยกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 5”

2.5 การศึกษากลุ่มครูอาชีวศึกษาที่ควรได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วนเป็นกลุ่มเสี่ยง และปัจจัยสำคัญที่ควรพัฒนาเป็นปัจจัยส่งเสริม เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์ในส่วนนี้เพื่อตอบคำถามว่า ครูอาชีวศึกษากลุ่มใดบ้างที่มีความด้อยกว่ากลุ่มอื่นในพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ (exploration and exploitation) กลุ่มเสี่ยงในการวิจัยนี้อาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “กลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อน” และกลุ่มเสี่ยงในการวิจัยนี้ อาจไม่ได้มีพฤติกรรมเป้าหมายตำจนเกิดปัญหา เพียงแต่เป็นกลุ่มที่มีพฤติกรรมน้อยกว่ากลุ่มคู่แข่งเปรียบเทียบกับเท่านั้น ซึ่งหากต้องการพัฒนาครูอาชีวศึกษากลุ่มดังกล่าวจะต้องพัฒนาอะไรบ้าง และอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์ทำเป็นขั้นตอน ดังต่อไปนี้

2.5.1 การวิเคราะห์หากกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อนการแสวงหาและใช้ องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา โดยการเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการแสวงหาและใช้ องค์ความรู้ เมื่อแยกเป็นกลุ่มตามลักษณะของครูอาชีวศึกษา ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาการสอน วุฒิการศึกษา ประเภทของวิทยาลัย และสาขาวิชาที่สอน หากผลการวิเคราะห์พบว่า ครูอาชีวศึกษากลุ่มใดมีการแสวงหาและใช้ องค์ความรู้ น้อยกว่ากลุ่มเปรียบเทียบกับมีนัยสำคัญ แสดงว่าครูอาชีวศึกษากลุ่มนั้นเป็น “กลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อน”

2.5.2 การวิเคราะห์หาปัจจัยส่งเสริมของครูอาชีวศึกษากลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อนแต่ละกลุ่ม โดยการวิเคราะห์หาปัจจัย (ตัวแปร) ที่รวมอธิบายการแสวงหาและใช้ องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษากลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อนนั้นว่า ปัจจัยใดที่มีส่วนรวม อธิบายอย่างมีนัยสำคัญ เรียกปัจจัยเหล่านั้นว่าเป็น “ปัจจัยส่งเสริม” ของกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อนนั้น

งานวิจัยที่พบการศึกษากลุ่มเสี่ยงและปัจจัยปกป้อง เช่น สรายุทธ วรรณ (2563) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารการพัฒนาครู เพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี ได้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อ หากกลุ่มเสี่ยงและปัจจัยปกป้อง กลุ่มเสี่ยง คือ กลุ่มครูที่มีคะแนนพฤติกรรมกรรมการสอนนักเรียนให้เป็นคนดี น้อยกว่า กลุ่มเปรียบเทียบ ส่วนปัจจัยปกป้องคือ ตัวแปรปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญในการอธิบายพฤติกรรมของกลุ่มเสี่ยง ผลวิเคราะห์หากกลุ่มเสี่ยง พบกลุ่มเสี่ยงในพฤติกรรมของครูในการส่งเสริม/สนับสนุนนักเรียนให้เป็นคนดี จำนวน 2 กลุ่ม คือ ครูที่วุฒิมัธยมศึกษาในระดับปริญญาตรี และครูที่สังกัดโรงเรียนเขต 1 และผลวิเคราะห์ปัจจัยปกป้อง พบว่า ปัจจัยปกป้องของกลุ่มเสี่ยงพฤติกรรมของครู อธิบายได้ร้อยละ 31.5 ในครูที่วุฒิมัธยมศึกษาในระดับปริญญาตรี และร้อยละ 39.1 ในครูที่สังกัดโรงเรียนเขต 1 ปัจจัยปกป้องของกลุ่มเสี่ยงในพฤติกรรมรวมอธิบายได้ร้อยละ 65.5 ในครูที่วุฒิมัธยมศึกษาในระดับปริญญาตรี โดยตัวแปร อธิบายที่สำคัญ ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน และการสนับสนุนทางสังคมในโรงเรียน ขณะที่ ดุจเดือน พันธุมนาวิ (2556) ได้ศึกษากับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายในพฤติกรรมความเสี่ยงอย่างมีสติ พบว่า กลุ่มนักเรียนชายและกลุ่มที่มีผลการเรียนต่ำ มีพฤติกรรมเสี่ยง 4 ด้าน ขณะที่นักเรียนต่างจังหวัดมีพฤติกรรมเสี่ยง 2 ด้าน โดยปัจจัยปกป้องที่เด่นจาก 14 ตัวทำนาย คือ ทักษะติดต่อพฤติกรรมเสี่ยงอย่างมีสติ การมีภูมิคุ้มกัน และด้านการคบเพื่อน งานวิจัยของ สิทธิพร บุญพา (2562) ที่ศึกษารูปแบบการบริหารการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความพอเพียงของ นักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่มีความพอเพียงน้อยเป็นกลุ่มเสี่ยงเร่งด่วนที่ควรพัฒนา ได้แก่ นักเรียนชาย นักเรียนมัธยมศึกษา

ปีที่ 2 และนักเรียนที่มีภูมิสำเนาในกรุงเทพมหานคร ขณะที่ปัจจัยปกป้องที่สำคัญสำหรับนักเรียนแต่ละกลุ่มเสี่ยงมีความแตกต่างกัน

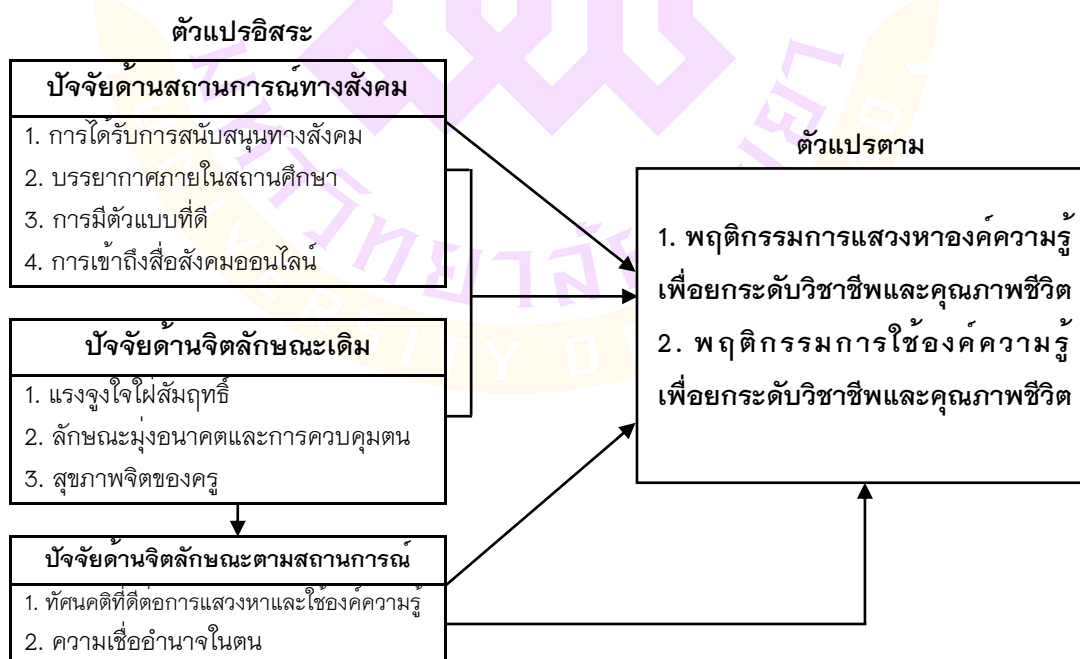
จากที่กล่าวมาจะเห็นว่าม้งานวิจัยที่ศึกษาพบกลุ่มที่สมควรได้รับการพัฒนา ก่อนหากมีโอกาส (กลุ่มเสี่ยง) และลักษณะที่จะต้องพัฒนาสำหรับกลุ่มดังกล่าว ซึ่งเป็นการให้แนวทางที่สำคัญกับผู้บริหารหรือนักพัฒนา งานวิจัยนี้ได้ให้ความสำคัญกับการค้นหากลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อน (กลุ่มเสี่ยง) และปัจจัยส่งเสริมของกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อนเช่นกัน โดยต้องการค้นหาครูอาชีวศึกษาที่มีความด้อยในพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้และพฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ และศึกษาปัจจัยส่งเสริมของกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อนที่พบ โดยได้กำหนดเป็นสมมุติฐานการวิจัยว่า “การวิจัยสามารถระบุกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อน และปัจจัยสำคัญที่ควรพัฒนาเป็นปัจจัยส่งเสริมของครูอาชีวศึกษา”

3. สรุปแนวทางการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการแสวงหาและใช้ องค์ความรู้ เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิตของครูอาชีวศึกษา

จากการประมวลเอกสารในบทที่ 2 สามารถสรุปการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของ ตัวแปร กำหนดนิยามปฏิบัติการของตัวแปร และกำหนดสมมุติฐานการวิจัยได้ ดังนี้

3.1 เชื่อมโยงความสัมพันธ์ของตัวแปร

การเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของตัวแปรจากการประมวลเอกสาร เขียนเป็น กรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังนี้



ภาพ 3 กรอบแนวคิดการวิจัยระยะที่ 1 การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุ

3.2 นิยามปฏิบัติการของตัวแปร

นิยามปฏิบัติการของตัวแปร ประกอบด้วย 1) ความหมาย (นิยาม) ของตัวแปร 2) วิธีการวัดตัวแปรนั้น ๆ และ 3) ความหมายของคะแนนจากการวัดตัวแปรนั้น เนื่องจากตัวแปรในการวิจัยนี้ ส่วนใหญ่ใช้วิธีการวัดและแนวการตีความหมายของคะแนนในลักษณะเหมือนกัน ต่อไปนี้จึงเสนอความหมายของตัวแปรทั้งหมดก่อน จากนั้นจึงเสนอวิธีการวัด และการตีความหมายของคะแนนไปตามลำดับ

3.2.1 นิยามปฏิบัติการ

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้สามารถกำหนดความหมาย และวิธีการวัดตัวแปรตามในงานวิจัยนี้ได้ดังนี้

1) พฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ หมายถึง การกระทำหรือกิจกรรมของครูอาชีวศึกษาที่แสดงออกถึงการแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ ด้วยการศึกษาค้นคว้าวิจัย สังเกต ความคิดสร้างสรรค์ การค้นหาและเลือกใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย จนเกิดกระบวนการ ทักษะใหม่ และนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ ลักษณะดังกล่าววัดโดยแบบวัดที่สร้างขึ้นใหม่โดยผู้วิจัย มีลักษณะเป็นแบบมาตราประเมินรวมค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” แบบวัดมีจำนวน 10–15 ข้อความ ครูอาชีวศึกษาที่ได้คะแนนสูง คือ ผู้ที่มีพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้สูงกว่าครูอาชีวศึกษาที่ได้คะแนนต่ำ

2) พฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ หมายถึง การกระทำหรือกิจกรรมของครูอาชีวศึกษาที่เป็นการขยายผล การสร้างทางเลือกและการปรับปรุงองค์ความรู้เดิมให้เกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้นเป็นการปรับกิจกรรมหรือวิธีการที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพและมาตรฐานสูงยิ่งขึ้น ลักษณะดังกล่าววัดโดยแบบวัดที่สร้างขึ้นใหม่โดยผู้วิจัย มีลักษณะเป็นแบบมาตราประเมินรวมค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” แบบวัดมีจำนวน 10–15 ข้อความ ครูอาชีวศึกษาที่ได้คะแนนสูง คือ ผู้ที่มีพฤติกรรมการใช้องค์ความรู้สูงกว่าครูอาชีวศึกษาที่ได้คะแนนต่ำ

3) การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่ครูอาชีวศึกษาได้รับรู้ หรือรู้สึกถึงการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนจากบุคคลอื่นในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ ทั้งในด้านอารมณ์ ข้อมูลข่าวสาร และวัสดุอุปกรณ์ ลักษณะดังกล่าววัดโดยแบบวัดที่สร้างขึ้นใหม่โดยผู้วิจัย มีลักษณะเป็นแบบมาตราประเมินรวมค่า 6 ระดับ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” แบบวัดมีจำนวน 10–15 ข้อความ ครูอาชีวศึกษาได้คะแนนแสดงว่าได้รับการสนับสนุนทางสังคมมากกว่าครูอาชีวศึกษาได้คะแนนต่ำ

4) บรรยากาศของสถานศึกษา หมายถึง ความรู้สึกของครูอาชีวศึกษาที่มีต่อสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และเกี่ยวกับการทำกิจกรรมแสวงหาและใช้องค์ความรู้ หรือกิจกรรมอื่นที่เกี่ยวข้องกับการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ ลักษณะดังกล่าววัดโดยแบบวัดที่สร้างขึ้นใหม่โดยผู้วิจัย มีลักษณะเป็นแบบมาตราประเมินรวมค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” แบบวัดดังกล่าวมีข้อความ 10-15 ข้อความ ครูอาชีวศึกษาที่รับรู้ว่ามีบรรยากาศของสถานศึกษาเอื้อต่อการแสวงหาและใช้องค์ความรู้มากจะมีพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้สูงกว่าครูอาชีวศึกษาที่รับรู้ว่ามีบรรยากาศของสถานศึกษาเอื้อต่อการแสวงหาและใช้องค์ความรู้น้อย

5) การมีตัวแบบที่ดี หมายถึง การที่ครูอาชีวศึกษารับรู้ ได้พบเห็นแบบอย่างพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ หรือการแสดงออกในด้านดีของบุคคลรอบข้าง ทำให้เกิดความพอใจและพร้อมที่จะทำตามตัวแบบนั้น ลักษณะดังกล่าววัดโดยแบบวัดที่สร้างขึ้นใหม่โดยผู้วิจัย มีลักษณะเป็นแบบมาตราประเมินรวมค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” แบบวัดดังกล่าวมีข้อความ 10-15 ข้อความ ครูอาชีวศึกษาที่มีคะแนนสูงกว่า คือครูอาชีวศึกษาที่มีตัวแบบที่ดีมากกว่าครูอาชีวศึกษาที่มีคะแนนต่ำ

6) การเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ หมายถึง การที่ครูอาชีวศึกษาได้มีโอกาสในการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ หรือสื่อดิจิทัล ที่ทำงานบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อการติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยน แบ่งปันการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ ด้วยการเข้าร่วมในเครือข่ายออนไลน์ ลักษณะดังกล่าววัดโดยแบบวัดที่สร้างขึ้นใหม่โดยผู้วิจัย มีลักษณะเป็นแบบมาตราประเมินรวมค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” จำนวน 10-15 ข้อความ ครูอาชีวศึกษาที่เข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์มากจะมีพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้มากกว่าครูอาชีวศึกษาที่เข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์น้อย

7) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความต้องการของครูอาชีวศึกษาที่จะกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความปรารถนาอันแรงกล้า มีความมุ่งมั่นตั้งใจ เพียรพยายามอดทน ตั้งใจที่จะเอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ มีความรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อกระทำสิ่งนั้นสำเร็จ และรู้สึกวิตกกังวลเมื่อสิ่งนั้นไม่สำเร็จตามที่ตั้งใจไว้ ลักษณะดังกล่าววัดโดยแบบวัดที่ได้นำแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ งามตา วณิชทานนท์ (2557) มาปรับใช้ โดยแบบวัดมีลักษณะเป็นแบบมาตราประเมินรวมค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” แบบวัดดังกล่าวมีจำนวน 10-15 ข้อความ ครูอาชีวศึกษาที่ได้คะแนนสูงกว่า คือครูอาชีวศึกษาที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าครูอาชีวศึกษาที่มีคะแนนต่ำ

8) ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน หมายถึง ความสามารถของครูอาชีวศึกษาในการคาดการณ์ล่วงหน้า ในการเห็นผลดี และผลเสียจากการกระทำที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ตลอดจนมีความสามารถในการควบคุมตนเองให้เป็นผู้รู้จักอดทน อดกลั้น และรอคอยเพื่อรอรับผลประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่น่าพึงปรารถนาหรือสำคัญกว่าที่จะเกิดขึ้นในอนาคตจากพฤติกรรมดังกล่าว ลักษณะดังกล่าววัดโดยแบบวัด ที่นำแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนของ ดุจเดือน พันธุมนาวิณ (2557) มาปรับใช้ โดยเป็นแบบวัดมาตราประเมินรวมค่าที่เป็นข้อความประกอบมาตรา 6 ระดับ จำนวน 10-15 ข้อความ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” โดยครูอาชีวศึกษาที่มีคะแนนสูงกว่า คือ ครูอาชีวศึกษาที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนมากกว่าครูอาชีวศึกษาที่มีคะแนนต่ำ

9) สุขภาพจิต หมายถึง สภาพชีวิตที่เป็นสุขของครูอาชีวศึกษา มีความสมบูรณ์พร้อมทั้งทางร่างกายและจิตใจ สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น ทำประโยชน์ แก้ปัญหา และปรับตัวเข้ากับสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมได้ มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และยอมรับในสิ่งที่เป็นอยู่ด้วยความสบายใจ ลักษณะดังกล่าววัดโดยแบบวัดที่ปรับปรุงมาจากแบบวัดสุขภาพจิตของ ดวงเดือน พันธุมนาวิณ (2528) แบบวัดมีลักษณะเป็นแบบมาตราประเมินรวมค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” แบบวัดดังกล่าวมีข้อความมีจำนวน 10-15 ข้อความ โดยครูอาชีวศึกษาที่ได้คะแนนสูง คือ ครูอาชีวศึกษาที่มีสุขภาพจิตดีกว่าครูอาชีวศึกษาที่มีคะแนนต่ำ

10) ทักษะการตัดสินใจแสวงหาและใช้องค์ความรู้ หมายถึง การที่ครูอาชีวศึกษามีความรู้เชิงประเมินในพฤติกรรมแสวงหาและใช้องค์ความรู้ เกิดความรู้ลึกซึ้งบวกหรือเชิงลบต่อพฤติกรรมแสวงหาและใช้องค์ความรู้ แล้วเกิดความพร้อมที่จะแสวงหาและใช้องค์ความรู้ตามความรู้ลึกดังกล่าว ลักษณะดังกล่าววัดโดยแบบวัดที่สร้างขึ้นใหม่โดยผู้วิจัย มีลักษณะเป็นแบบมาตราประเมินรวมค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” แบบวัดดังกล่าวมีข้อความ 10-15 ข้อความ ครูอาชีวศึกษาผู้ที่มีคะแนนจากแบบวัดสูงมีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้มากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำ

11) ความเชื่ออำนาจในตนในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ หมายถึง การที่ครูอาชีวศึกษาสามารถคาดการณ์ มองเห็นผลดีและผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคตจากพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ และสามารถควบคุมตนให้รู้จัก ขยัน อดทน เพียรพยายาม และรอคอย เพื่อรอรับผลประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่กว่าได้ ลักษณะดังกล่าววัดโดยแบบวัดที่สร้างขึ้นใหม่โดยผู้วิจัย ซึ่งเป็นแบบวัดมาตราประเมินรวมค่า ประกอบด้วยข้อความมีมาตรกำกับเป็นมาตราประเมิน 6 ระดับตั้งแต่ จริงที่สุด ถึงไม่จริงเลย แบบวัดดังกล่าวมีข้อความ 10-15

ข้อความ ครูอาชีวศึกษาที่มีคะแนนสูงกว่า คือ ครูอาชีวศึกษาที่มีความเชื่ออำนาจในตนในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ มากกว่าครูอาชีวศึกษาที่ได้คะแนนต่ำ

3.3 สมมติฐานของการวิจัย (สำหรับการวิจัยระยะที่ 1)

จากการประมวลเอกสารสามารถกำหนดสมมติฐานการวิจัย ได้จำนวน 4 ข้อ ดังนี้

3.3.1 กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านสถานการณ์ สามารถอธิบายการแสวงหาและใช้ องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 25

3.3.2 กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านจิตลักษณะเดิม และ/หรือปัจจัยด้านจิตลักษณะ ตามสถานการณ์ สามารถทำนายการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษาได้เพิ่มจาก ที่ทำนายโดยกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 5

3.3.3 การวิจัยสามารถระบุกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อน และปัจจัยสำคัญ ที่ควรพัฒนาเป็นปัจจัยส่งเสริม เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิตของครูอาชีวศึกษา

3.3.4 รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิตของครูอาชีวศึกษา สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตอนที่ 3 การสร้างและประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต

1. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา

1.1 ความหมายของรูปแบบ

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ หลายลักษณะ เช่น Good (1973) ได้ให้ความหมายของรูปแบบว่า หมายถึง แบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำเป็นตัวอย่าง เพื่อการเลียนแบบ เป็นแผนภูมิ หรือรูปสามมิติ ซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลักการ หรือแนวคิด เป็นชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งรวมกันเป็นตัวประกอบและเป็นสัญลักษณ์ทางระบบ สังคม สอดคล้องกับ Robert (1998) ที่กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง การบรรยายถึงความเป็นจริงอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้เกิดการถ่ายทอดความเข้าใจ โดยใช้รูปแบบแผนภูมิซึ่งแสดงให้เห็นส่วนประกอบที่สำคัญของโครงสร้างหรือกระบวนการอย่างใดอย่างหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบเหล่านั้น ในขณะที่ Hunsen and Postlethwaite (2007) ได้อธิบายรูปแบบว่า มีความหมายที่แตกต่างจาก

ทฤษฎี เพราะรูปแบบยังไม่ใช้ข้อเท็จจริงที่ได้พิสูจน์แล้ว รูปแบบยังเป็นส่วนหนึ่งที่ผู้วิจัยพยายามวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวเนื่องกันขององค์ประกอบอย่างเป็นระบบ ด้วยวิธีทางวิทยาศาสตร์เพื่อที่จะนำเสนอรูปแบบมาใช้ประโยชน์

ราชบัณฑิตยสถาน (2554) ให้ความหมายของคำว่ารูปแบบไว้ว่า รูปที่กำหนดขึ้นเป็นหลักหรือแนว ซึ่งเป็นที่ยอมรับ เช่น รูปแบบร้อยกรอง สิ่งที่แสดงให้เห็นว่าเป็นเช่นนั้น ๆ อย่างรูปคน รูปบ้าน รูปสัตว์ต่าง ๆ รูปใบไม้ รูปวัด เป็นต้น นักการศึกษาไทย ทิศนา แชมมณี (2550) ได้ให้ความหมายไว้ว่า รูปแบบ หมายถึง ลักษณะของการดำเนินงานที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบระเบียบตามหลัก ปรัชญา ทฤษฎี หลักการ และความเชื่อต่าง ๆ โดยมีความครอบคลุมองค์ประกอบที่สำคัญ และได้รับการยอมรับหรือพิสูจน์ ทดสอบถึงประสิทธิภาพมาแล้ว โดยประกอบด้วยกระบวนการหรือขั้นตอนสำคัญ ที่สามารถช่วยให้เป็นไปตามทฤษฎี หลักการ หรือแนวคิดที่ยึดถือ สามารถใช้เป็นแบบแผนให้บรรลุวัตถุประสงค์เฉพาะของรูปแบบนั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ นิชาภา ธิพัฒน์ (2559, หน้า 118) ที่ให้ความหมายรูปแบบว่า หมายถึง สภาพลักษณะครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญ ซึ่งได้รับการจัดไว้อย่างเป็นระเบียบ ตามหลักปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิดหรือความเชื่อ ประกอบด้วย กระบวนการหรือขั้นตอนสำคัญรวมทั้งวิธี และเทคนิคที่ช่วยให้สภาพนั้นเป็นไปตามทฤษฎี หลักการ หรือแนวคิดที่ยึดถือ

นอกจากนี้ สิริพร บุญพา (2562, หน้า 68) ได้กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่สร้างหรือพัฒนาขึ้นจากแนวความคิดหรือสิ่งที่ได้ศึกษาที่แสดงความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบมีความเป็นเหตุเป็นผลกัน และใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินการเพื่อค้นหาคำตอบความรู้ ความเข้าใจ ซึ่งสามารถสื่อให้ตนเองหรือบุคคลอื่นเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น สอดคล้องกับ พิพัฒน์ ศรีไพบุลย์ (2563, หน้า 84) ได้ให้ความหมายของรูปแบบ หมายถึง สิ่งที่สร้างหรือพัฒนาขึ้นจากแนวความคิด หรือสิ่งที่ได้ศึกษา ที่แสดงความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบมีความเป็นเหตุเป็นผลกัน และใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินการเพื่อค้นหาคำตอบความรู้ ความเข้าใจ ซึ่งสามารถสื่อให้ตนเองหรือบุคคลอื่นเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น ในปีเดียวกันที่

จากการศึกษาความหมาย สามารถสรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง กรอบความคิดที่พัฒนาขึ้นตามทฤษฎี หลักการ และแนวคิดในลักษณะของการดำเนินงานที่เป็นระบบระเบียบและเกณฑ์ต่าง ๆ ของระบบ สามารถใช้เป็นเครื่องมือและยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงานค้นหาคำตอบ ความรู้และความเข้าใจ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้

1.2. องค์ประกอบของรูปแบบ

จากการศึกษาเอกสาร มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบไว้แตกต่างกัน เช่น Joyce well and Calhoun (2004) กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบว่า ประกอบด้วยทฤษฎีหรือหลักการที่เป็นพื้นฐานของรูปแบบ แนวทางในการออกแบบกิจกรรมและสิ่งแวดล้อม วิธีการที่จะช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และการประเมินผลที่จะแสดงให้เห็นถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ซึ่งเป็นผลจากการใช้รูปแบบ มีลักษณะ ดังนี้ 1) ลำดับขั้นตอน (Syntax) 2) ระบบสังคม (Social System) 3) หลักการตอบสนอง (Principle of Reaction) 4) สิ่งสนับสนุน (Support System) และ Brown Moberg and Dennis (1980) ได้สังเคราะห์รูปแบบขึ้นมาจากแนวคิดเชิงระบบ (System Approach) กับหลักการบริหารตามสถานการณ์ (Contingency Approach) ได้กล่าวอธิบายสรุปว่า องค์ประกอบของรูปแบบประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อม (Environment) 2) เทคโนโลยี (Technology) 3) โครงสร้าง (Structure) 4) กระบวนการจัดการ (Management Process) และ 5) การตัดสินใจสั่งการ (Decision Making)

Keeves (1998, pp. 386–387, อ้างอิงใน ทิศนา แชมมณี, 2550) ได้อธิบายองค์ประกอบที่สำคัญของรูปแบบ คือ 1) รูปแบบจะต้องนำไปสู่การทำนาย (Prediction) ผลที่ตามมาสามารถพิสูจน์ทดสอบได้ 2) โครงสร้างของรูปแบบจะประกอบด้วย ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal relationship) ซึ่งสามารถใช้อธิบายปรากฏการณ์เรื่องนั้นได้ 3) รูปแบบจะต้องสามารถช่วยสร้างจินตนาการ (Imagination) ความคิดรวบยอด (Concept) และความสัมพันธ์ (Inter relations) รวมทั้งช่วยขยายขอบเขตของการสืบเสาะความรู้ 4) รูปแบบควรจะประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง (Structural relationships) มากกว่าความสัมพันธ์เชิงเชื่อมโยง (Associative relationships) อีกทั้งยังได้อธิบายรูปแบบไว้ 5 ลักษณะ ได้แก่ 1) รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue Model) เป็นความคิดที่แสดงออกในลักษณะการเปรียบเทียบ ใช้กันมากทางด้านวิทยาศาสตร์กายภาพ สังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ 2) รูปแบบเชิงภาษา (Semantic Model) เป็นความคิดที่แสดงออกผ่านทางการใช้ภาษา ใช้กันมากทางด้านศึกษาศาสตร์ 3) รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) เป็นความคิดที่แสดงออกผ่านทางสูตรคณิตศาสตร์ ซึ่งส่วนมากจะเกิดขึ้นหลังจากได้รูปแบบเชิงภาษาแล้ว 4) รูปแบบเชิงแผนผัง (Schematic Model) เป็นความคิดที่แสดงออกผ่านทางแผนผัง แผนภาพ แผนภูมิ และกราฟ เป็นต้น 5) รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model) เป็นความคิดที่แสดงความสัมพันธ์เชิง

สาเหตุระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ของสภาพการณ์หรือปัญหาใด ๆ ส่วนใหญ่มักเป็นรูปแบบด้าน
ศึกษาศาสตร์

ขณะที่นักวิชาการไทย ทิศนา ขัมมณี (2550, หน้า 221-222) ได้เสนอว่า
รูปแบบจำเป็นต้องมียอดประกอบที่สำคัญ ดังนี้ 1) ปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิด หรือความ
เชื่อที่เป็นพื้นฐานหรือหลักของรูปแบบนั้น ๆ 2) การบรรยายและอธิบายสภาพหรือลักษณะที่
สอดคล้องกับหลักการที่ยึดถือ 3) การจัดระบบ คือ มีการจัดองค์ประกอบและความสัมพันธ์
ขององค์ประกอบของระบบให้สามารถไปสู่เป้าหมายของระบบหรือกระบวนการนั้น ๆ 4) การ
อธิบายหรือให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องและเทคนิคอื่นจะช่วยให้ระบบเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของรูปแบบนั้นจะขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ ปัจจัยหรือ
ตัวแปรขณะที่ผู้สนใจกำลังดำเนินการศึกษา ซึ่งจะออกแบบตามแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย และ
หลักการพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบนั้น ๆ เป็นหลัก ไม่มีหลักเกณฑ์ขององค์ประกอบของรูปแบบ
ที่แน่นอน

1.3 ประเภทของรูปแบบ

รูปแบบสามารถจำแนกออกได้หลายประเภท ซึ่งได้มีนักการศึกษาจำแนก
ประเภทของรูปแบบไว้ ดังนี้

Smith (1980, หน้า 461) จำแนกรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) รูปแบบ
เชิงกายภาพ (Physical Model) แบ่งออกเป็นรูปแบบคล้ายจริง (Iconic Model) มีลักษณะคล้าย
ของจริง และรูปแบบเสมือนจริง (Analog Model) มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง 2) รูปแบบ
เชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Model) มี 2 รูปแบบ คือ 1) รูปแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Model)
ลักษณะเป็นรูปแบบข้อความ (Verbal model) และ 2) รูปแบบเชิงปริมาณ (Quantitative) เป็น
รูปแบบทางคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) อาทิ สมการ และโปรแกรมเชิงเส้น

Keeves (1988) และ Husen and Postlethwaite (1994) ได้จำแนกประเภท
ของรูปแบบออกเป็น 5 ประเภท คือ 1) รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue model) ใช้ในการ
เปรียบเทียบอุปมาอุปไมยกับปรากฏการณ์ที่เป็นรูปธรรม เพื่ออธิบายให้เข้าใจถึงสิ่งที่ เป็น
นามธรรม 2) รูปแบบเชิงความหมาย (Semiotic model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษา บรรยาย อธิบาย
ลักษณะของรูปแบบ โดยแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญของเรื่องนั้น ๆ
3) รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal model) เป็นวิธีการวัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรซึ่งสามารถ
บอกได้ว่า ตัวแปรอิสระตัวใดบ้างที่มีผลกระทบทางตรงและทางอ้อมต่อตัวแปรที่ศึกษา รูปแบบ

นี้ได้พัฒนามาจากเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis) เช่น รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม เป็นต้น 4) รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical model) เป็นรูปแบบที่กำหนดความสัมพันธ์ทางสมการสูตรคณิตศาสตร์ เพื่อสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ เช่น รูปแบบการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) 5) รูปแบบเชิงแผนผัง (Schematic model) รูปแบบที่เป็นความคิดแสดงออกผ่านทางแผนผัง ไดอะแกรมกราฟ

สรุปได้ว่า มีการแบ่งประเภทของรูปแบบไว้ 2 และ 5 ประเภท โดยขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ใช้ในการแบ่งรูปแบบที่พบในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เช่น รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ รูปแบบเชิงความหมาย รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ และรูปแบบเชิงสาเหตุ เป็นต้น

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ รูปแบบที่ใช้เป็นประเภทรูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal model) ซึ่งเป็นรูปแบบที่ประกอบด้วยตัวแปรสัมพันธ์กันเป็นเหตุและผล โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่าง ๆ และพฤติกรรมแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา เป็นรูปแบบการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ และจากรูปแบบดังกล่าว มีการสร้างรูปแบบการบริหารเพื่อเป็นแนวทางในการนำรูปแบบการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติอีกชั้นหนึ่ง

1.4 การสร้างและการพัฒนารูปแบบ

มีนักวิชาการที่ได้เสนอแนวคิดในการสร้างและการพัฒนารูปแบบไว้หลายท่าน ดังนี้

Willer (1986) อธิบายเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบว่าอาจมีขั้นตอนในการดำเนินงานแตกต่างกันไป แต่ส่วนใหญ่เท่าที่ศึกษาสามารถแบ่งขั้นตอนการพัฒนาออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ 1) การสร้างรูปแบบ (Construct) และ 2) การหาความตรง (Validity) ของรูปแบบ ส่วนรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนว่ามีการดำเนินงานอย่างไร ขึ้นอยู่กับลักษณะของกรอบแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนั้น ๆ และ Mescon et al. (1985) ได้อธิบายขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นศึกษาและรวบรวมปัญหา (Problem formulation) เป็นการศึกษาเพื่อให้ทราบว่าจะอะไรคือปัญหาที่แท้จริง 2) ขั้นการพัฒนารูปแบบ (Model construction) เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์เบื้องต้นของการสร้างรูปแบบ เพื่อให้ทราบรายละเอียดของข้อมูลในการสร้าง 3) ขั้นทดสอบรูปแบบ (Testing model) เป็นการตรวจสอบรูปแบบที่ได้พัฒนาขึ้นจากขั้นตอนที่ 2 4) ขั้นนำไปใช้ (Implementation) เมื่อรูปแบบผ่านการทดสอบแล้ว ควรนำรูปแบบที่ได้พัฒนาขึ้นไปใช้จริง เพื่อจะได้ทราบปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้

รูปแบบ 5) ขั้นปรับปรุงรูปแบบ (Model updating) รูปแบบที่นำไปใช้อาจต้องปรับปรุงเพื่อให้มีความทันสมัยตรงตามความต้องการ และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงจากปัจจัยภายนอก

ในขณะที่ อัมพร เรืองศรี (2554, หน้า 58) อธิบายเกี่ยวกับการพัฒนาพัฒนา รูปแบบที่มีคุณภาพต้องทำความเข้าใจถึงแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบ ลักษณะที่ดีของ รูปแบบในการพัฒนาและสร้างรูปแบบได้แบ่งขั้นตอนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ 5 ขั้นตอน คือ การวิเคราะห์(Analysis) การออกแบบ (Design) การพัฒนา (Development) การนำไป ทดลองใช้ (Implement)และการประเมินผล (Evaluation) ซึ่งเรียกว่า “ADDIE Model”

สรุปได้ว่า การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ เป็นกระบวนการในการสร้างหรือ พัฒนาแบบจำลองที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยและต้นแบบของรูปแบบ สามารถแบ่งขั้นตอนการสร้างและพัฒนารูปแบบออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นการศึกษาองค์ความรู้ 2) ขั้นการสร้างรูปแบบ 3) ขั้นการตรวจสอบรูปแบบ และ 4) ขั้นการแก้ไขรูปแบบ

1.5 การประเมินรูปแบบ

ภายหลังที่ได้พัฒนารูปแบบแล้วจำเป็นที่จะต้องทดสอบความเที่ยงตรงของ รูปแบบ เพราะรูปแบบที่พัฒนาขึ้นถึงแม้จะพัฒนาโดยมีรากฐานจากทฤษฎี แนวความคิด รูปแบบของบุคคลอื่น และผลการวิจัยที่ผ่านมา แต่ก็ยังเป็นเพียงรูปแบบตามสมมติฐาน ซึ่งจำเป็น ที่จะต้องตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ เป็นรูปแบบที่มี ประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังหรือไม่ การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินตามมาตรฐานที่ กำหนด การประเมินที่พัฒนาโดย The Joint Committee on Standards of Educational Evaluation ภายใต้การดำเนินงานของ Stufflebeam และคณะได้นำเสนอหลักการประเมินเพื่อ เป็นบรรทัดฐานของกิจกรรมการตรวจสอบรูปแบบ ประกอบด้วยมาตรฐาน 4 ด้าน (สุวิมล วง วานิช. 2549) ดังนี้

1. มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) เป็นการประเมินความ เป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง
2. มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) เป็นการประเมิน การสนองต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ
3. มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) เป็นการประเมิน ความเหมาะสมทั้งในด้านกฎหมายและศีลธรรมจรรยา

4. มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy Standards) เป็นการประเมินความน่าเชื่อถือและได้สาระครอบคลุมครบถ้วนตามความต้องการอย่างแท้จริง

Eisner (1976) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความแตกต่างจากการดำเนินการเชิงวิทยาศาสตร์หรือเชิงปริมาณ เพราะบางเรื่องต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าตัวเลขที่นำมาพิจารณา ซึ่งมีรายละเอียด 4 ขั้นตอน 1) การประเมินโดยจะเน้นการวิเคราะห์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่ถูกนำมาพิจารณา ไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่จะผสมผสานปัจจัยต่าง ๆ ในการพิจารณาเข้าด้วยกันตามวิจาร์ณญาณของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพ และความเหมาะสมของสิ่งที่จะทำการประเมิน 2) รูปแบบการประเมินที่เป็นความเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมินที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้งและต้องอาศัยผู้ทรงคุณวุฒิระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย แนวคิดนี้ได้มาประยุกต์ในวงการอุดมศึกษาซึ่งนิยมนำรูปแบบมาใช้ในเรื่องที่ต้องการความลึกซึ้งและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางสูง 3) รูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมินโดยให้ความเชื่อถือผู้ทรงคุณวุฒิว่าเที่ยงธรรมและมีคุณพินิจที่ดี มาตรฐานและเกณฑ์มาจากประสบการณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ 4) รูปแบบที่ยอมให้ความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตามอัธยาศัยและความถนัดของแต่ละคน

รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์ (2548) ให้ความเห็นว่าการทดสอบหรือการตรวจสอบรูปแบบเพื่อตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้ โดยแบ่งการทดสอบเป็น 2 ลักษณะ คือ การทดสอบโดยการพิสูจน์ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งมักจะใช้ในทางวิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์ และ 2) การทดสอบรูปแบบทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ ซึ่งอาจทดสอบโดยวิธีการทางสถิติ หรือการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิก็ได้

สรุปได้ว่า การประเมินรูปแบบเป็นการตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้ โดยมีหลักการประเมิน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) ด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) และด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy Standards)

2. งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ

Willer (1986) ได้อธิบายว่า การพัฒนารูปแบบโดยทั่วไป แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้าง (Construct) รูปแบบ และ 2) การหาความเที่ยงตรง (Validity) ของรูปแบบ

สอดคล้องกับ ชีววัฒน์ นิจนตร (2560) กล่าวว่า การวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์มีหลายลักษณะ แต่มีขั้นตอนหลัก ๆ เหมือนกัน 2 ขั้นตอน คือ การสร้างหรือพัฒนารูปแบบและการตรวจสอบรูปแบบ

จากการศึกษางานวิจัยพบว่า มีนักการศึกษาได้วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ โดยจะนำเสนอต่อไปนี้ ประกอบด้วย งานวิจัยการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษา รูปแบบการบริหาร และงานวิจัยการพัฒนารูปแบบการพัฒนาคู ซึ่งจะนำเสนอไปตามลำดับ

ตัวอย่างงานวิจัยการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาและรูปแบบการบริหาร เช่น อัมพร พงษ์กังสนานนท์ (2550) ที่วิจัยการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต โดยดำเนินการเป็น 2 ส่วน 1) การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ และ 2) การตรวจสอบความเที่ยงตรง ขั้นตอนที่ 1 เป็นการสร้างหรือพัฒนารูปแบบตามสมมติฐาน ขั้นตอนที่ 2 เป็นการทดสอบความเที่ยงตรงกับข้อมูลในสถานการณ์จริง และทำการปรับรูปแบบให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น ปีเดียวกันที่ ชนกนารถ ชื่นเชย (2550) ได้ทำการวิจัยรูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยดำเนินการ 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์รูปแบบในงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) นำข้อมูลจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์มาเป็นกรอบของรูปแบบ 3) ศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ และ 4) ตรวจสอบประสิทธิภาพและความเหมาะสมของรูปแบบ

งานวิจัยของ วิภาดา ศรีจอมขวัญ (2556) ที่ศึกษารูปแบบบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาไทย สรุปได้เป็น 3 ตอน คือ 1) ศึกษาสภาพและข้อเสนอแนะการบริหารในปัจจุบัน 2) สร้างรูปแบบ และ 3) ประเมินความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของรูปแบบ ผลการวิจัยพบว่า การประเมินรูปแบบด้วยวิธีการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Manage-RBM) มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และเอกรักษ์ ปาร์มวงศ์ (2559) ที่วิจัยรูปแบบการบริหารการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการทำงานของครูอาชีวศึกษาเอกชน ดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 2) สร้างและตรวจสอบรูปแบบ 3) ประเมินความเป็นไปได้และความเหมาะสม ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารช่วยเพิ่มความรู้ ทักษะในการรวบรวมและการนำเสนอสารสนเทศที่ถูกต้อง บรรลุเป้าหมายในการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ อีกงานวิจัยหนึ่งที่ได้วิจัยรูปแบบการบริหาร คือ จิราพร เซ็นหอม (2562) ที่ศึกษารูปแบบการบริหารการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างการพึ่งตนเอง ของนักศึกษาระดับการศึกษานอกระบบ ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบมี

ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี โดยปัจจัยเชิงสาเหตุในรูปแบบอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมได้ ร้อยละ 88.6 และการนำรูปแบบการบริหารไปใช้ในการปฏิบัติผ่านเกณฑ์ ร้อยละ 90.52

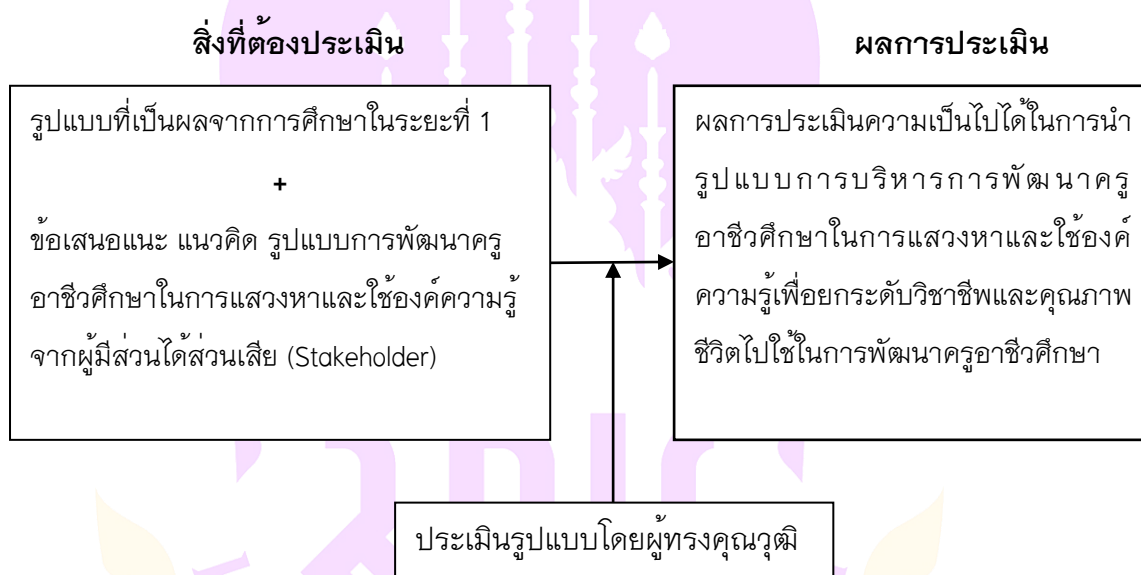
ในส่วนที่เป็นงานวิจัยพัฒนารูปแบบการพัฒนาคู เช่น ฉลาด ปาโส (2559) ได้วิจัยรูปแบบพัฒนาคูในการจัดการเรียนรู้เพื่อการพึ่งตนเองของนักเรียนในโรงเรียน ดำเนินการเป็น 3 ระยะ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบ และระยะที่ 3 ประเมินการใช้รูปแบบ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบมีความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด งานวิจัยของ วรณกร ศิริพละ (2559) ศึกษารูปแบบพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ กำหนดขั้นตอน 1) ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และแนวคิดทฤษฎี 2) ศึกษาสภาพปัจจุบัน 3) ร่างรูปแบบ 4) ประเมินร่างรูปแบบ 5) นำเสนอรูปแบบในการประชุมกลุ่มย่อย ปีเดียวกันที่ กิตติภพ ภวณัฐกุลธร (2559) ได้วิจัยรูปแบบพัฒนาคูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างความสุขในการเรียนรู้ของนักเรียน ดำเนินการวิจัยเป็น 5 ขั้นตอน ผลวิจัยพบว่า รูปแบบมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ขณะที่ผลงานวิจัยของ สรายุทธ วรเวก (2563) ที่ศึกษารูปแบบบริหารการพัฒนาคูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี ได้ดำเนินการเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 ศึกษาแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการสอนของครู ระยะที่ 2 ศึกษาแบบบริหารการพัฒนาคู ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการสอนของครู มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 2) รูปแบบการบริหารการพัฒนาคู มีผลการประเมินรายด้านและรวม ค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์การประเมินร้อยละ 70/75

จากการประมวลงานวิจัย พบว่า การพัฒนารูปแบบมีขั้นตอนสำคัญ คือ ขั้นตอนที่ 1 การสร้าง (Construct) รูปแบบ เป็นการสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อนเป็นรูปแบบตามสมมติฐาน (Hypothesis Model) โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ขั้นตอนที่ 2 การหาความเที่ยงตรง (Validity) ของรูปแบบ เพื่อเป็นการยืนยันว่ารูปแบบที่สร้างขึ้นมีความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และในขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นการยืนยันครั้งสุดท้ายว่า รูปแบบการพัฒนาคูที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้พัฒนาคูอาชีวศึกษาได้จริง

โดยสรุป รูปแบบ หมายถึง กรอบความคิดทางด้านหลักการ วิธีการดำเนินงาน และเกณฑ์ต่าง ๆ ของระบบที่สามารถยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตาม

วัตถุประสงค์ การวิจัยนี้ จะทำการพัฒนารูปแบบ โดยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่
 1) การศึกษาการพัฒนารูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุเป็นการวิจัยในระยะที่ 1 และ 2) การพัฒนารูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต และตรวจสอบความเป็นไปได้ในการใช้รูปแบบดังกล่าว

ทั้งนี้ รูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต สามารถสรุปได้ดังภาพ 4 กรอบแนวคิดการวิจัยระยะที่ 2



ภาพ 4 กรอบแนวคิดการวิจัยระยะที่ 2

รูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้
เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต

3. นิยาม

3.1 ผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง ผู้ที่ทรงภูมิ ทรงความรู้ความสามารถ เป็นผู้ที่มีประสบการณ์สูงที่เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ประกอบด้วย

3.1.1 ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ตรวจสอบเครื่องมือ ประเมินความตรงของเนื้อหา ในการวิจัยระยะที่ 1

1) ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารการศึกษา หมายถึง ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นผู้บริหารสถานศึกษา คณาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐหรือเอกชน นักวิชาการศึกษา หรือ

ผู้บริหารสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี

2) ผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัยและประเมินผล หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีความชำนาญ มีผลงานทางด้านการศึกษาวิจัยและประเมินผล และมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยและประเมินผล ไม่น้อยกว่า 10 ปี

3) ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาพฤติกรรมศาสตร์ หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญในการวิจัยศึกษากระบวนการทางจิตใจและพฤติกรรมของมนุษย์และมี ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม ไม่น้อยกว่า 5 ปี

3.1.2 ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ให้ข้อเสนอแนะ และแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู อาชีวศึกษา ในการวิจัยระยะที่ 2 ประกอบด้วย

1) ผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษา เป็นหรือเคยเป็นผู้บริหารสถาบัน อาชีวศึกษา และต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์การบริหารสถาบันอาชีวศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

2) ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นหรือเคยเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และ ต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

3) กลุ่มผู้ประสาน/บริหารโครงการ เป็นผู้มีประสบการณ์ประสานหรือ บริหารโครงการพัฒนาครูอาชีวศึกษา ไม่น้อยกว่า 8 ปี จำนวน 2 คน

4) หัวหน้างานบุคลากร เป็นผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ทำหน้าที่หัวหน้างาน บุคลากร และมีประสบการณ์ในการจัดโครงการพัฒนาครูอาชีวศึกษา ไม่น้อยกว่า 8 ปี จำนวน 2 คน

5) ครูผู้มีประสบการณ์จัดโครงการพัฒนาครู เป็นข้าราชการครู มี วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป มีประสบการณ์ในการจัดโครงการพัฒนาครูอาชีวศึกษา และ มีอายุราชการ ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

3.2 ผู้ทรงคุณวุฒิ หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์สูงใน ด้านการพัฒนาครูอาชีวศึกษาและ/หรือมีประสบการณ์การบริหารงานบุคคล และมี ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูหรือบุคคล ไม่น้อยกว่า 10 ปี

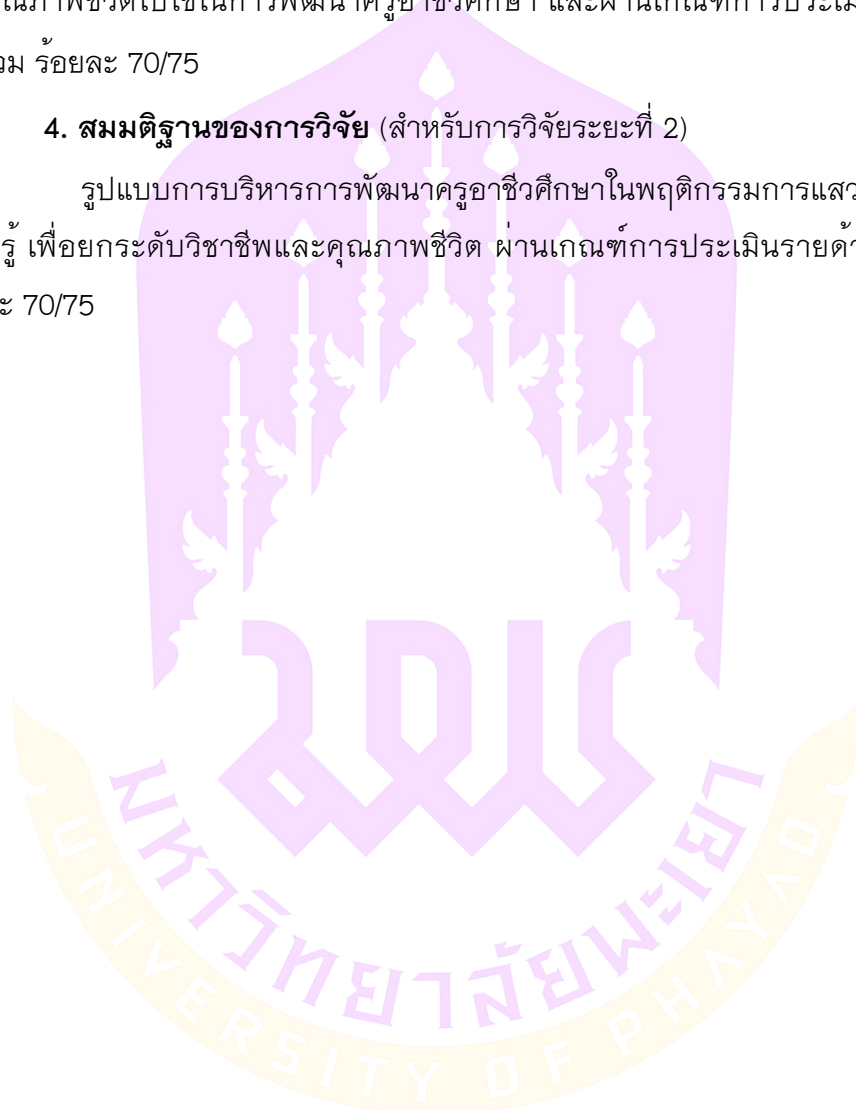
3.3 สิ่งที่ต้องประเมิน หมายถึง โครงสร้างที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และองค์ประกอบที่พัฒนาขึ้น เพื่อที่จะพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้

เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต รวมทั้งการที่ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนวคิด ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการพัฒนาครูอาชีวศึกษา

3.4 ผลการประเมิน หมายถึง การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิของความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ เพื่อยกระดับวิชาชีพ และคุณภาพชีวิตไปใช้ในการพัฒนาครูอาชีวศึกษา และผ่านเกณฑ์การประเมินรายด้านและโดยรวม ร้อยละ 70/75

4. สมมติฐานของการวิจัย (สำหรับการวิจัยระยะที่ 2)

รูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในพฤติกรรมแสวงหาและใช้องค์ความรู้ เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต ผ่านเกณฑ์การประเมินรายด้านและโดยรวม ร้อยละ 70/75



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเพื่อการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต เป็นการวิจัยเพื่อมุ่งหารูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษา ใช้รูปแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยการศึกษาริวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative method) เสริมสร้างด้วยวิธีคุณภาพ โดยได้ทำการวิจัยเป็น 2 ระยะ ประกอบด้วย การวิจัยระยะที่ 1 เป็นการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุ และรูปแบบการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต และระยะที่ 2 เป็นการสร้างและประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต ซึ่งการวิจัยในแต่ละระยะ มีการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

การวิจัยระยะที่ 1 การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุ และรูปแบบการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต

การวิจัยในระยะที่ 1 นี้ เป็นการวิจัยในส่วนของวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 1 และข้อ 2 ที่กำหนดไว้ คือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิตของครูอาชีวศึกษา 2) เพื่อศึกษากลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อน และปัจจัยส่งเสริมพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิตของครูอาชีวศึกษา และ 3) เพื่อสร้างและตรวจสอบรูปแบบเชิงสาเหตุพฤติกรรมการแสวงหาและใช้ องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิตของครูอาชีวศึกษา ดังนั้น เพื่อตอบวัตถุประสงค์ดังกล่าว จะต้องผ่านการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านสถานการณ์ สามารถอธิบายการแสวงหาและใช้ องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา ไม่น้อยกว่าร้อยละ 25

สมมติฐานที่ 2 กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านจิตลักษณะเดิม และ/หรือปัจจัยด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ สามารถทำนายการแสวงหาและใช้ องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษาได้เพิ่มจากที่ทำนายโดยกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 5

สมมติฐานที่ 3 การวิจัยสามารถระบุกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อน และปัจจัยสำคัญที่ควรพัฒนาเป็นปัจจัยส่งเสริม เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการแสวงหาและใช้ องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิตของครูอาชีวศึกษา

สมมติฐานที่ 4 รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุของการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิตของครูอาชีวศึกษา สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิธีดำเนินการวิจัยในการวิจัยระยะที่ 1 เป็นดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการวิจัย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สถิติจากการสำรวจในปีการศึกษา 2563 จำนวน 16,977 คน (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ, 2563)

1.2 การเลือกตัวอย่าง

ในการเลือกตัวอย่างมี 2 ขั้นตอน ขั้นแรกเป็นการกำหนดจำนวนตัวอย่าง (ขนาดกลุ่มตัวอย่าง) และขั้นตอนต่อไปเป็นการกำหนดวิธีการเลือกตัวอย่าง

1.2.1 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างหรือจำนวนตัวอย่าง

งานวิจัยนี้กำหนดโดยใช้โปรแกรม G*Power (Faul et al, 2009) ระบุใช้สถิติวิเคราะห์เป็น Multiple Regression กำหนดค่าขนาดอิทธิพล (Effect Size) เท่ากับ 0.15 (Medium) ค่าความคลาดเคลื่อน (α) เท่ากับ 0.001 และค่าอำนาจการทดสอบ (Power) เท่ากับ 0.95 และกำหนดจำนวนตัวแปรทำนาย (Number of predictors) เท่ากับ 11 แทนค่าในโปรแกรม ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 289 คน เพื่อความเป็นสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างและการวิเคราะห์ด้วยสถิติที่หลากหลายได้กำหนดวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi stage sampling) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็น 324 คน

1.2.2 การกำหนดวิธีการเลือกตัวอย่าง

งานวิจัยนี้เลือกใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi stage sampling) ขั้นตอนที่ 1 ใช้การสุ่มพื้นที่ (Area sampling) โดยกำหนดภาคเป็นพื้นที่ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 6 ภาค ได้แก่ 1) ภาคเหนือ 2) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3) ภาคกลาง 4) ภาคตะวันออก 5) ภาคตะวันตก และ 6) ภาคใต้ ทำการสุ่ม 3 ภาค จาก 6 ภาค

ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยให้ประเภทของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเป็นชั้นภูมิ จำนวน 6 ประเภทชั้นภูมิ ประกอบด้วย 1) วิทยาลัยเทคนิค 2) วิทยาลัยอาชีวศึกษา 3) วิทยาลัยสารพัดช่าง 4) วิทยาลัยการอาชีพ 5) วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี 6) อื่น ๆ ชั้นภูมิละ 6 วิทยาลัย ได้ทั้งหมดจำนวน 36 วิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 3 ทำการสุ่มแบบสัดส่วน (Quota sampling) จากแต่ละวิทยาลัย กลุ่มละ 3 คน ประกอบด้วย 1) ครูจ้างสอน 2) พนักงานราชการครู และ 3) ข้าราชการครู ในสัดส่วนเท่ากันได้วิทยาลัยละ 9 คน รวม 36 วิทยาลัย ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 324 คน

2. ตัวแปร ความหมาย วิธีการวัด และความหมายของคะแนนจากการวัด

ตัวแปรในการวิจัยนี้มีจำนวน 11 ตัวแปร การให้นิยามปฏิบัติการของตัวแปรแต่ละตัวแปรจะระบุความหมาย วิธีการวัดและความหมายของคะแนนจากการวัด แต่เนื่องจากตัวแปรทั้ง 11 ตัวแปร ใช้วิธีการวัดแบบเดียวกันและการแปลความหมายของคะแนนจากการวัดเป็นทำนองเดียวกัน จึงเสนอความหมายของตัวแปรก่อน แล้วจึงเสนอวิธีการวัดและความหมายของคะแนน จากการวัดในลักษณะรวมไปพร้อมกันทั้ง 11 ตัวแปร

2.1 ความหมายของตัวแปร

จากการให้นิยามปฏิบัติการของแต่ละตัวแปรได้ระบุความหมายของตัวแปรต่าง ๆ ในการวิจัยครั้งนี้ไว้ ดังนี้

1) พฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ หมายถึง การกระทำหรือกิจกรรมของครูอาชีวศึกษาที่แสดงออกถึงการแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ ด้วยการศึกษา ค้นคว้า วิจัย สังเกต ความคิดสร้างสรรค์ การค้นหาและเลือกใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย จนเกิดกระบวนการ ทักษะใหม่ และนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ

2) พฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ หมายถึง การกระทำหรือกิจกรรมของครูอาชีวศึกษาที่เป็นการขยายผล การสร้างทางเลือกและการปรับปรุงองค์ความรู้เดิมให้เกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้นเป็นการปรับกิจกรรมหรือวิธีการที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพและมาตรฐานสูงยิ่งขึ้น

3) การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่ครูอาชีวศึกษาได้รับรู้ หรือรู้สึกถึงการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนจากบุคคลอื่นในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ ทั้งในด้านอารมณ์ ข้อมูลข่าวสาร และวัสดุอุปกรณ์

4) บรรยากาศของสถานศึกษา หมายถึง ความรู้สึกของครูอาชีวศึกษาที่มีต่อสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และเกี่ยวกับการทำกิจกรรมแสวงหาและใช้องค์ความรู้ หรือกิจกรรมอื่น

5) การมีตัวแบบที่ดี หมายถึง การที่ครูอาชีวศึกษารับรู้ ได้พบเห็นแบบอย่างพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ หรือการแสดงออกในด้านดีของบุคคลรอบข้าง ทำให้เกิดความพอใจและพร้อมที่จะทำตามตัวแบบนั้น

6) การเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ หมายถึง การที่ครูอาชีวศึกษาได้มีโอกาสในการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ หรือสื่อดิจิทัล ที่ทำงานบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อการติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยน แบ่งปันการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ ด้วยการเข้าร่วมในเครือข่ายออนไลน์

7) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความต้องการของครูอาชีวศึกษาที่จะกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความปรารถนาอันแรงกล้า มีความมุ่งมั่นตั้งใจ เพียรพยายามอดทน ตั้งใจที่จะเอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ มีความรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อกระทำสิ่งนั้นสำเร็จ และรู้สึกวิตกกังวลเมื่อสิ่งนั้นไม่สำเร็จตามที่ตั้งใจไว้

8) ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน หมายถึง ความสามารถของครูอาชีวศึกษาในการคาดการณ์ล่วงหน้า ในการเล็งเห็นผลดี และผลเสียจากการกระทำที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ตลอดจนมีความสามารถในการควบคุมตนเองให้เป็นผู้รู้จักอดทน อดกลั้นและรอคอยเพื่อรอรับผลประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่กว่าพึงปรารถนาหรือสำคัญกว่าที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

9) สุขภาพจิต หมายถึง สภาพชีวิตที่เป็นสุขของครูอาชีวศึกษา มีความสมบูรณ์พร้อมทั้งทางร่างกายและจิตใจ สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น ทำประโยชน์ แก้ปัญหา และปรับตัวเข้ากับสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมได้ มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อยกระดับวิชาชีพ และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และยอมรับในสิ่งที่เป็นอยู่ด้วยความสบายใจ

10) ทักษะการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ หมายถึง การที่ครูอาชีวศึกษามีความรู้เชิงประเมินในพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ เกิดความรู้สึกเชิงบวกหรือเชิงลบต่อพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ แล้วเกิดความพร้อมที่จะแสวงหาและใช้องค์ความรู้ตามความรู้สึกดังกล่าว

11) ความเชื่ออำนาจในตนในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ หมายถึง การที่ครูอาชีวศึกษาสามารถคาดการณ์ มองเห็นผลดีและผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคตจากพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ และสามารถควบคุมตนให้รู้จัก ชยัน อดทน เพียรพยายาม และรอคอย เพื่อรอรับผลประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่กว่าได้

2.2 เครื่องมือวัดตัวแปร ลักษณะ และขั้นตอนการสร้าง

2.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ สร้างขึ้นตามขอบเขตของนิยามปฏิบัติการของตัวแปรต่าง ๆ โดยเครื่องมือทั้งหมดเป็นแบบวัดแบบมาตรประเมินรวมค่า (Summated rating scale) ที่เป็นข้อความประกอบมาตรา 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” จำนวน 11 แบบวัด แบบวัดละ 5-15 ข้อ ซึ่งแบบวัดตัวแปรทั้งหมด แบ่งเป็น 2 กลุ่มประกอบด้วย

กลุ่มที่ 1 แบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นใหม่และที่ปรับปรุงจากแบบวัดที่ใช้ในการวิจัยอื่น ๆ คือ 1) แบบวัดพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ 2) แบบวัดพฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ 3) การสนับสนุนทางสังคม 4) บรรยากาศของสถานศึกษา 5) การมีตัวแบบที่ดี 6) การเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ 7) ทักษะที่ดี และ 8) ความเชื่ออำนาจในตน

กลุ่มที่ 2 แบบวัดที่มีผู้วิจัยอื่นสร้างและหาคุณภาพแล้ว และได้นำไปหาคุณภาพใหม่ คือ 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 2) ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และ 3) สุขภาพจิตของครู

2.2.2 การสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือกลุ่มที่ 1 ดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาตำรา ทฤษฎี หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างแบบวัดตัวแปร เช่น การสร้างแบบวัดจิตลักษณะเดิม แบบวัดด้านจิตใจและพฤติกรรม

2) ประมวลองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาทฤษฎี แนวคิด หลักการ ความหมาย และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะสร้างเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบวัด โดยได้กำหนดเป็นนิยามปฏิบัติการของตัวแปร

3) สร้างเครื่องมือฉบับร่าง ดำเนินการสร้างเครื่องมือฉบับร่างจากนิยามปฏิบัติการที่ได้กำหนดไว้ในการประมวลเอกสารบทที่ 2 ภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาคุษุณีนิพนธ์

4) นำแบบวัดฉบับร่างเสนออาจารย์ที่ปรึกษาคุษุณีนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบ ความเหมาะสมของข้อความ ความครอบคลุมของเนื้อหา และการใช้ภาษาและปรับปรุงแก้ไข ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อดำเนินการหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เป็นลำดับถัดไป

5) เสนอวิทยาลัยแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารการศึกษา 2 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารการจัดการศึกษา 1 คน ด้านวัดประเมินผลและวิจัย 1 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ 1 คน แล้วส่งแบบวัดให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความตรงตามเนื้อหาด้วยการให้พิจารณา ความสอดคล้องระหว่างข้อความนิยามของตัวแปร รวบรวมผลประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ นำมาวิเคราะห์หาค่าความสอดคล้องโดยเลือกข้อที่ผ่านเกณฑ์ ค่า IOC = .60 ขึ้นไป

6) นำแบบวัดที่มีข้อความผ่านเกณฑ์การประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ ทำคำชี้แจงการตอบแบบวัดและใส่มาตรประเมิน 6 ระดับ ทุกข้อความ จัดทำเป็นแบบวัดฉบับ

ทดลองใช้กับครูอาชีวศึกษาที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวนไม่น้อยกว่า 30 คน เมื่อได้ข้อมูล นำมาวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพ ดังนี้

6.1) หาค่าอำนาจจำแนก (Discriminant Power: r) ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมทั้งแบบวัด (r Item–Total Correlation) ข้อที่คัดเลือกต้องมีค่า $r \geq .20$

6.2) หาค่าความเที่ยงด้วยวิธีการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's reliability alpha coefficient: α) ค่าความเที่ยงที่ยอมรับได้ต้องมีค่าไม่น้อยกว่า .70 ($\alpha \geq .70$) โดยการคำนวณหาค่าคุณภาพใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยทางสังคมศาสตร์

ผลการหาค่าคุณภาพเบื้องต้นของแบบวัด 11 แบบวัด มีจำนวนข้อผ่านขั้นตอนสุดท้าย ตั้งแต่ 8 ถึง 15 ข้อ แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีจำนวนข้อน้อยที่สุด คือ 8 ข้อ แบบวัดที่มีจำนวนที่มากที่สุด จำนวน 15 ข้อ คือ แบบวัดสุขภาพจิต คุณภาพรายข้อในแบบวัด มีค่าอำนาจจำแนก (r -Item Total Correlation) ตั้งแต่ .141–.808 โดยมีค่า r ต่ำกว่า .20 เพียง 2 ข้อ ส่วนข้ออื่น ๆ $r \geq .20$ ทั้งสิ้น ค่าความเที่ยงของแบบวัด (α) มีตั้งแต่ .691 ถึง .926 โดยมีแบบวัดที่ค่าความเที่ยงต่ำกว่า .70 จำนวน 1 แบบวัดคือ แบบวัดความเชื่ออำนาจในตน ($\alpha=.691$) จำนวนข้อที่คัดเลือกไว้รวม 119 ข้อ (ดังตาราง 1)

ตาราง 1 แสดงสรุปผลการหาค่าคุณภาพเบื้องต้นของแบบวัด 8 แบบวัด

ชื่อตัวแปร	CODE	จำนวนข้อ			คุณภาพ	
		สร้าง	ผ่าน IOC	คัดเลือก หลัง Tryout	รายข้อ (ค่า R)	ทั้งแบบวัด (ค่า α)
1) แบบวัดพฤติกรรม การแสวงหาองค์ความรู้	BE1	15	15	12	.330–.645	.816
2) แบบวัดพฤติกรรม การใช้องค์ความรู้	BE2	15	14	12	.376–.716	.880
3) การสนับสนุนทางสังคม	SS	15	14	10	.645–.790	.926
4) บรรยากาศของ สถานศึกษา	SA	15	13	10	.482–.710	.862
5) การมีตัวแบบที่ดี	GA	12	12	10	.309–.757	.881
6) การเข้าถึงสื่อสังคม ออนไลน์	AM	12	12	10	.441–.801	.902
7) ทักษะที่ดี	AE	16	15	10	.541–.804	.908

ตาราง 1 (ต่อ)

ชื่อตัวแปร	CODE	จำนวนข้อ			คุณภาพ	
		สร้าง	ผ่าน IOC	คัดเลือก หลัง Tryout	รายข้อ (ค่า R)	ทั้งแบบวัด (ค่า α)
8) ความเชื่ออำนาจในตน	BL	12	12	10	.205-.496	.691
9) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์*	NA	10	10	8	.141-.761	.772
10) ลักษณะมุ่งอนาคต ควบคุมตน*	FO	15	15	12	.235-.779	.840
11) สุขภาพจิต*	MH	15	15	15	.474-808	.923
รวม		152	147	119		

หมายเหตุ: * หมายถึง แบบวัดที่เคยมีการสร้างและหาคุณภาพแล้วและได้นำไปหาคุณภาพใหม่

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากมีความพร้อมด้านเครื่องมือวิจัย จึงได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา วิทยาลัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

3.2 นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ที่ออกโดยวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา พร้อมด้วยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยส่งไปยังวิทยาลัยอาชีวศึกษา ที่กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยขอความอนุเคราะห์ผู้อำนวยการวิทยาลัยดำเนินการให้ จำนวน 36 วิทยาลัย ประกอบด้วย 1) ครูจ้างสอน 2) พนักงานราชการครู และ 3) ข้าราชการครู

3.3 ผู้วิจัยรวบรวมเครื่องมือในการวิจัยที่กลุ่มตัวอย่างได้ดำเนินการ และตรวจสอบจำนวนความถูกต้องสมบูรณ์ของเครื่องมือทุกฉบับ

3.4 นำเครื่องมือที่สมบูรณ์ทำการตรวจให้คะแนนตามวิธีการที่กำหนดเพื่อทำการวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิจัยนี้ประมวลผลข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ด้วยการใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 สถิติวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือการวิจัย

4.1.1 สถิติคำนวณความสอดคล้องระหว่างข้อความ กับนิยามตามการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้แนววิเคราะห์แบบหาความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์ (IOC: Item-Objectives Congruence)

4.1.2 สถิติคำนวณค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation)

4.1.3 สถิติคำนวณค่าความเที่ยง ใช้สถิติสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha's Cronbach Coefficient)

4.2 สถิติวิเคราะห์เพื่อตอบปัญหาวิจัย

4.2.1 สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงนับความถี่ (Frequency) การคำนวณค่าร้อยละ (Percentage) การคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และการคำนวณค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติตรวจสอบความเป็นโค้งปกติ โดยคำนวณค่าความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis)

4.2.2 สถิติวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

1) การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient)

2) การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA)

3) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance: ANOVA) และการเปรียบเทียบรายคู่ (Multiple comparison procedure) ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's method) เป็นการวิเคราะห์หากกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อนและปัจจัยส่งเสริม

4) การวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Structural Equation Modeling: SEM) วิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ใช้ศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลโดยรวมของปัจจัยตามกรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยระยะที่ 2 เป็นการศึกษารูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต

การวิจัยในระยะที่ 2 เป็นการนำผลการวิจัยในระยะที่ 1 ที่ได้รูปแบบเชิงทฤษฎี คือรูปแบบการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต นำไปสร้างและประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ โดยขั้นตอนการสร้างรูปแบบการบริหาร เป็นการนำรูปแบบการ

บริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน พิจารณาแล้วสัมภาษณ์หรือ สอบถาม เพื่อขอคำแนะนำหรือข้อเสนอแนะทางในประเด็น คือ ถ้านำรูปแบบการบริหารไป ใช้ในการพัฒนาครูอาชีวศึกษาจะต้องปรับปรุง แก้ไข หรือเพิ่มเติมอะไรบ้าง ในกรอบการ บริหารวงจรคุณภาพของเดมिंग (Deming Cycle) คือ Plan-Do-Check-Act และปัจจัยหลัก 4 ประการของการบริหารทรัพยากร (4MPs) คือ Man Money-Material-Method ส่วนการ ประเมินรูปแบบการบริหาร เป็นการนำรูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการ แสวงหาและใช้องค์ความรู้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ประเมิน

การวิจัยในระยะที่ 2 นี้ เป็นการวิจัยในส่วนของวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 4 ที่กำหนด ไว้ คือ เพื่อพัฒนาและประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและ ใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต เพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัยที่ 5 รูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในพฤติกรรมแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อย กระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต ผ่านเกณฑ์การประเมินรายด้าน คือ ร้อยละ 70 และร้อยละ 75 โดยรวม มีขั้นตอนและวิธีการวิจัย ดังนี้

1. การกำหนดผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ

1.1 การกำหนดผู้เชี่ยวชาญ

ผู้เชี่ยวชาญมีบทบาทให้ข้อเสนอแนะ และแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู อาชีวศึกษา กำหนดจำนวน 10 คน โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญกับการพัฒนาครูอาชีวศึกษา ได้มาโดยการเลือกตามคุณสมบัติ (เกณฑ์) ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษา เป็น หรือเคยเป็นผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษา และต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์การบริหารสถาบัน อาชีวศึกษา อย่างน้อย 5 ปี จำนวน 2 คน 2) ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นหรือเคยเป็นผู้บริหาร สถานศึกษา และต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา อย่างน้อย 5 ปี จำนวน 2 คน 3) กลุ่มผู้ประสาน/บริหารโครงการ เป็นผู้มีประสบการณ์ประสานหรือบริหาร โครงการพัฒนาครูอาชีวศึกษา อย่างน้อย 8 ปี จำนวน 2 คน 4) หัวหน้างานบุคลากร เป็นผู้ ได้รับการแต่งตั้งให้ทำหน้าที่หัวหน้างานบุคลากร และมีประสบการณ์ในการจัดโครงการพัฒนา ครูอาชีวศึกษา อย่างน้อย 8 ปี จำนวน 2 คน และ 5) ครูผู้มีประสบการณ์จัดโครงการพัฒนาครู เป็นข้าราชการครู มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป มีประสบการณ์ในการจัดโครงการ พัฒนาครูอาชีวศึกษา และมีอายุราชการ อย่างน้อย 10 ปี จำนวน 2 คน

1.2 การกำหนดผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นผู้ประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต กำหนดจำนวน 5 คน โดยมีคุณสมบัติเป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์สูงในด้านการพัฒนาครูอาชีวศึกษา และเป็นที่ได้รับการยอมรับในวงการศึกษาและ/หรือ ด้านการพัฒนาครูในการวิจัยนี้ เพื่อเป็นผู้ประเมินรูปแบบเชิงปฏิบัติการการพัฒนาครูอาชีวศึกษา

2. การกำหนดและสร้างเครื่องมือวิจัย

2.1 การกำหนดเครื่องมือ

เครื่องมือสำหรับการรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 2 มีจำนวน 2 แบบ ได้แก่

2.1.1 แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์ที่ผู้เชี่ยวชาญให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านการบริหารในการนำรูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ไปใช้ในเชิงปฏิบัติ โดยเป็นการนำผลการสังเคราะห์การวิจัยในระยะที่ 1 ที่ได้ “รูปแบบการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้” ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาแล้วให้ข้อเสนอแนะว่า เพื่อการบริหารรูปแบบดังกล่าวให้ประสบความสำเร็จควรดำเนินการอย่างไร ประเด็นคำถามแบบสัมภาษณ์ยึดการบริหารจัดการทรัพยากร 4 Ms ตามขั้นตอนวงจรควบคุมคุณภาพของเดมिंग (Deming cycle) คือ P-D-C-A

2.1.2 แบบประเมินรูปแบบ เป็นแบบประเมินที่ผู้ทรงคุณวุฒิใช้ในการประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต

2.2 การสร้างเครื่องมือ

2.2.1 การสร้างแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ มีขั้นตอนดังนี้

- 1) กำหนดองค์ประกอบของแบบสัมภาษณ์ กำหนดให้ส่วนแรก เป็น “รูปแบบการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต” ซึ่งเป็นภาพรูปแบบการพัฒนาฯ พร้อมคำอธิบาย ส่วนที่สองเป็นคำถามเพื่อการสัมภาษณ์ ซึ่งยึดองค์ประกอบการบริหารจัดการทรัพยากร 4 Ms ตามขั้นตอนวงจรควบคุมคุณภาพของเดมिंग (Deming Cycle) คือ P-D-C-A ซึ่งจะมีคำถาม 4 ด้าน ด้านละ 4 ประเด็น
- 2) ตรวจสอบความชัดเจนและข้อความครบถ้วนของคำถามเพื่อการสัมภาษณ์ โดยอาจารย์ที่ปรึกษา
- 3) ทดลองใช้แบบสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็ก 5 คน ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบุคลากร ครู และนักพฤกษศาสตร์

4) ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ และจัดทำแบบสัมภาษณ์ ฉบับที่จะนำไปใช้จริง

2.2.2 การสร้างแบบประเมินสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ มีขั้นตอนดังนี้

1) กำหนดสิ่งที่ต้องการให้ประเมิน คือ ข้อเสนอรูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต ซึ่งพัฒนาจากความเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

2) สร้างแบบประเมินสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ โดยให้ประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ ในประเด็นและด้านต่าง ๆ 4 Ms×(P-D-C-A) ด้วยการให้ลงความเห็นความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ แต่ละประเด็นเป็นน้ำหนักคะแนน 1 ถึง 7 คือ “น้อยที่สุด” ถึง “มากที่สุด”

3) ตรวจสอบความถูกต้องชัดเจน และปรับปรุงเพื่อเป็นชุดใช้จริง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยระยะที่ 2 มีขั้นตอนดำเนินการ ดังต่อไปนี้

3.1 จัดทำรูปแบบการพัฒนาเชิงทฤษฎีให้เป็นรูปแบบเชิงปฏิบัติ

3.1.1 นำรูปแบบเชิงทฤษฎีการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้จากผลการวิจัย ระยะที่ 1 เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 10 คน

3.1.2 ผู้เชี่ยวชาญ 10 คน ให้ความเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารรูปแบบในการพัฒนากลุ่มเป้าหมายโดยยึดองค์ประกอบการบริหารจัดการทรัพยากร 4 Ms ตามวงจรคุณภาพของเดมมิ่ง (Demin Cycle) [(P-D-C-A) x 4M's]

3.1.3 นำข้อมูลความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญประมวล และสร้าง (รูปแบบ) การบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต

3.2 ประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต โดยนำรูปแบบการบริหาร ที่ได้จากข้อ 3.1 เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเป็นไปได้ในการนำการบริหารรูปแบบการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิตไปใช้จริง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และวิเคราะห์เชิงปริมาณเบื้องต้น ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบเชิงทฤษฎีการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน จากแบบสัมภาษณ์ (หรือแบบสอบถามปลายเปิด) โดยวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อนำผลวิเคราะห์นั้นจัดทำ “รูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต”

4.2 วิเคราะห์การประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ จากผลที่ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ใช้เครื่องมือประเมิน คือ แบบสอบถาม ข้อมูลจากการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และวิเคราะห์เชิงปริมาณเบื้องต้น (% , M, S) เพื่อตัดสินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหาร โดยใช้เกณฑ์ตัดสินร้อยละ 70/75 กล่าวคือ คะแนนรายด้านแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 คะแนนโดยรวมเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75 เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 5 ที่กล่าวว่า “รูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิตผ่านเกณฑ์การประเมินรายด้านและโดยรวม ร้อยละ 70/75”



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลรูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ โดยผ่านการทดสอบ สมมติฐานการวิจัยข้อ 1 ที่ว่า “กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านสถานการณ์สามารถอธิบายการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษาได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 25” และสมมติฐานข้อ 2 ที่ว่า “กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านจิตลักษณะเดิม และ/หรือปัจจัยด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ สามารถทำนายการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษาได้เพิ่มจากที่ทำนายโดยกลุ่มตัวแปรด้านสถานการณ์ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 5” 2) เพื่อศึกษากลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อน และปัจจัยส่งเสริมพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ โดยผ่านการทดสอบสมมติฐานข้อ 3 ที่ว่า “การวิจัยสามารถระบุกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อน และปัจจัยสำคัญที่ควรพัฒนาเป็นปัจจัยส่งเสริม 3) เพื่อสร้างและตรวจสอบรูปแบบเชิงสาเหตุพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ โดยผ่านการทดสอบสมมติฐานข้อ 4 ที่ว่า “รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิตของครูอาชีวศึกษาสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์” และ 4) เพื่อพัฒนาและประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ โดยผ่านการทดสอบสมมติฐานข้อ 5 ที่ว่า “รูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต ผ่านเกณฑ์การประเมินรายด้านและโดยรวม ร้อยละ 70/75” โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลำดับ ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินการวิจัยในระยะที่ 1

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิตของครูอาชีวศึกษา
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหากลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อน และปัจจัยส่งเสริม
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนาและตรวจสอบรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยในระยะที่ 2

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ข้อเสนอ และแนวทางการบริหาร จากผู้เชี่ยวชาญ
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษา

โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอและแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล จึงได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งเกณฑ์ในการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดล ดังนี้

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้แทนค่าสถิติ ได้แก่

M	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติ ทดสอบที (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติ ทดสอบเอฟ (F-test)
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (P<.01)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (P<.05)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
R ²	แทน	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ (Squared Multiple Correlation) หรือสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
x ²	แทน	ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square)
df	แทน	ค่าองศาอิสระ (Degree of Freedom)
p-value	แทน	ค่าความน่าจะเป็น
λ	แทน	น้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)
β	แทน	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standard Solution)
SE	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)
P _c	แทน	ค่าความเชื่อถือได้ของตัวแปรแฝง (Construct Reliability)
P _v	แทน	ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยของตัวแปรที่สกัดได้ด้วยองค์ประกอบ (Average Variance Extracted)
GFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเหมาะสม (Goodness of Fit Index)

AGFI แทน ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเหมาะสมที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)

CFI แทน ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเหมาะสมเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index)

NFI แทน ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อน (Normal Fit Index)

RMR แทน ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยทางสถิติกำลังสองของส่วนเหลือ (Root Mean Square Residual)

RMSEA แทน ค่าดัชนีรากของที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation)

หมายเหตุ: สัญลักษณ์ M, SD เป็นการอ้างอิงตามหลักเกณฑ์ APA (American Psychological Association)

อักษรย่อที่ใช้แทนตัวแปร (ตัวแปรสังเกตและตัวแปรแฝง)

ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Latent Variable) ได้แก่

1. PSy แทน ตัวแปรจิตลักษณะเดิม ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ มีจำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) NA แทน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 2) FO แทน ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน 3) MH แทน สุขภาพจิตของครู

2. SIT แทน ตัวแปรด้านสถานการณ์ทางสังคม ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้อธิบายคุณลักษณะสถานการณ์ทางสังคม จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) SS แทน การได้รับการสนับสนุนทางสังคม 2) SA แทน บรรยากาศภายในสถานศึกษา 3) GA แทน การมีตัวแบบที่ดี และ 4) AM แทน การเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์

ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Latent Variable) ได้แก่

1. BE แทน ตัวแปรพฤติกรรมของครูอาชีวศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้จำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ 1) BE1 แทน พฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ และ 2) BE2 แทน พฤติกรรมการใช้องค์ความรู้

2. SIT_P แทน ตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้อธิบายคุณลักษณะจิตลักษณะตามสถานการณ์ จำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ 1) AE แทน ทักษะคิดที่ดีต่อการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ และ 2) BL แทน ความเชื่ออำนาจในตน

เกณฑ์การตรวจสอบโมเดล

ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดล (รูปแบบ) เป็นค่าสถิติที่ใช้วัดระดับความกลมกลืนของโมเดล (Goodness of Fit) เพื่อทดสอบความสอดคล้องของรูปแบบตามสมมติฐาน

ของการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (สุภมาส อังคุโชติ สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชณีกุล ภิญญู ภาณุวัฒน์, 2552) โดยผู้วิจัยใช้ค่าสถิติที่ตรวจสอบและใช้เกณฑ์การตรวจสอบโมเดล ดังนี้

1. ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square statistics (χ^2)) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์มีค่าต่ำ หรือเข้าใกล้ศูนย์มากเท่าไร แสดงว่าข้อมูลโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (χ^2 ไม่ Sig.)

2. ค่าสัดส่วน χ^2/df เนื่องจากเมื่อจำนวนกลุ่มตัวอย่างมากค่าสถิติไค-สแควร์ก็ยิ่งสูงมากจนอาจทำให้สรุปผลได้ไม่ถูกต้อง ดังนั้น จึงแก้ไขโดยพิจารณาค่า χ^2/df ควรค่าไม่เกิน 2.00

3. ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) คือ ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืน เป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความสอดคล้องจากตัวแบบก่อนและหลังปรับตัวแบบฟังก์ชัน ค่า GFI ควรค่ามากกว่า 0.90 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4. ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) คือ ค่าที่ได้จากการปรับแก้ดัชนี GFI เมื่อคำนึงถึงขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวนตัวแปรและองศาความอิสระ ค่าดัชนี AGFI ควรค่ามากกว่า 0.90 ซึ่งแสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5. ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (Comparative Fit Index: CFI) คือ ค่าดัชนีที่บ่งบอกว่าโมเดลที่นำมาตรวจสอบดีกว่าโมเดลที่ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันเลยหรือรูปแบบอิสระ CFI ควรค่าที่ 0.90 ขึ้นไป แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

6. ค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Square Error Of Approximation: RMSEA) เป็นค่าที่แสดงถึงความไม่สอดคล้องกลมกลืนของโมเดลที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร ซึ่งค่า RMSEA ควรค่าต่ำกว่า 0.08 จึงถือว่าใช้ได้และโมเดลที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

7. ค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Root Mean Square Residual: RMR) ค่าดัชนีควรค่าน้อยกว่า 0.08 ซึ่งแสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ขณะที่การวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม IBM SPSS Amos มีค่าที่ชัดเจน 7 ประการ ผู้วิจัยจึงกำหนดการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลที่ได้พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์จะต้องผ่านเกณฑ์อย่างน้อย 5 ประการใน 7 ประการ ดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองสมการ
โครงสร้างตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ลำดับ	ค่าสถิติ/ดัชนี	เกณฑ์การพิจารณา
1	ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-square) (χ^2)	ค่า p-value ต้องสูงกว่า 0.05 จะแสดงว่า รูปแบบมีความเหมาะสม และสอดคล้อง กับข้อมูลเชิงประจักษ์
2	ค่าสถิติไคสแควร์ต่อองศาความเป็นอิสระ (χ^2/df)	น้อยกว่า 2 ดีมาก น้อยกว่า 5 ยอมรับได้
3	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI)	ควรมีค่ามากกว่า 0.90
4	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit) (AGFI)	ควรมีค่ามากกว่า 0.90
5	ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (Comparative Fit Index: CFI)	ควรมีค่าที่ 0.90 ขึ้นไป
6	ค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation) (RMSEA)	น้อยกว่า 0.05 ดีมาก น้อยกว่า 0.05–0.08 ยอมรับได้
7	ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Root Mean Square Residual: RMR)	ค่าน้อยกว่า 0.08

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินการในระยะที่ 1

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลใน 3 ส่วน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ลักษณะกลุ่มตัวอย่าง 2) การวิเคราะห์ลักษณะการกระจายของตัวแปรที่ศึกษา และ 3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา โดยนำเสนอตามลำดับดังนี้

1.1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูในวิทยาลัยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 324 คน ที่เลือกมาแบบหลายขั้นตอน เพื่อความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างนี้ จึงได้ทำการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างด้วยสถิติการแจกแจงนับความถี่ คำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน อายุราชการ ระยะเวลาที่สอน ระดับชั้นที่สอน และประเภทวิชาที่สอน

ผลการวิเคราะห์ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างครุอาชีวศึกษาที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีจำนวน 178 คน (ร้อยละ 54.9) ขณะที่ เป็นเพศชาย จำนวน 146 คน (ร้อยละ 45.1) อายุเฉลี่ยของกลุ่มนี้คือ 39.94 ปี ครูส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 165 คน (ร้อยละ 50.9) ขณะที่ เป็นโสด จำนวน 146 คน (ร้อยละ 45.1) มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 239 คน (ร้อยละ 73.8) ปริญญาโท จำนวน 84 คน (ร้อยละ 25.9) มีตำแหน่งเป็นครูจ้างสอน จำนวน 81 คน (ร้อยละ 25) และพนักงานราชการ 57 คน (ร้อยละ 17.6) อายุราชการของครูกลุ่มนี้เฉลี่ย 11.03 ปี โดยมีระยะเวลาที่สอนเฉลี่ย 8.43 ปี เป็นครูที่สอนในระดับ ปวช. จำนวน 303 คน (ร้อยละ 93.5) สอนในระดับ ปวส. จำนวน 279 คน (ร้อยละ 86.1) ส่วนใหญ่สอนประเภทวิชาอุตสาหกรรม โดยมีจำนวน 168 คน (ร้อยละ 51.9) มีที่สอนพาณิชยกรรม จำนวน 122 คน (ร้อยละ 37.7) ดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างครุอาชีวศึกษาจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล		จำนวน (n=324)	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)
1. เพศ	ชาย	146	45.1		
	หญิง	178	54.9		
2. อายุ		324	100	39.94	9.15
3. สถานภาพ	โสด	146	45.1		
	สมรส	165	50.9		
	อยู่ร้าง	10	3.1		
	หม้าย	3	.9		
4. วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี	239	73.8		
	ปริญญาโท	84	25.9		
	ปริญญาเอก	1	.3		
5. ตำแหน่ง	ครูผู้ช่วย	34	10.5		
	ครู คศ.1	50	15.4		
	ครู คศ.2	52	16.0		
	ครู คศ.3	49	15.1		
	ครู คศ. 4	1	.3		
	พนักงานราชการ	57	17.6		
	ครูจ้างสอน	81	25.0		

ตาราง 3 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n=324)	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)
6. อายุราชการ	324	100	11.03	9.53
7. ระยะเวลาที่สอน	324	100	8.43	8.49
8. ระดับที่สอน				
ระยะสั้น	67	20.7		
ปวช.	303	93.5		
ปวส.	279	86.1		
ปริญญาตรี	11	3.4		
9. ประเภทวิชาที่สอน				
อุตสาหกรรม	168	51.9		
พาณิชยกรรม	122	37.7		
ศิลปกรรม	12	3.7		
คหกรรม	9	2.8		
เกษตรกรรม	4	1.2		
ประมง	4	1.2		
เทคโนโลยี	14	4.3		
อื่นๆ	33	10.2		

1.2 ผลการวิเคราะห์ลักษณะการกระจายของตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย **ตัวแปรตาม** 2 ตัวแปร คือ 1) พฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา และ 2) พฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา **ตัวแปรอิสระ** มี 3 กลุ่ม 9 ตัวแปร **กลุ่มแรก** เป็นตัวแปรปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคม ได้แก่ 1) การได้รับการสนับสนุนทางสังคม 2) บรรยากาศภายในสถานศึกษา 3) การมีตัวแบบที่ดี และ 4) การเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ **กลุ่มที่สอง** เป็นตัวแปรปัจจัยด้านจิตลักษณะเดิม ได้แก่ 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 2) ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และ 3) สุขภาพจิต และ**กลุ่มที่สาม** เป็นตัวแปรปัจจัยด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ ได้แก่ 1) ทศนคติที่ดีต่อการแสวงหาและใช้ องค์ความรู้ และ 2) ความเชื่ออำนาจในตนในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้

เพื่อความเข้าใจถึงตัวแปรที่ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ลักษณะของตัวแปรที่ศึกษา โดยวิเคราะห์ด้วยสถิติค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ของแต่ละตัวแปร ผลการวิเคราะห์ โดยภาพรวมตัวแปรทั้ง 11 ตัวแปร จำนวนข้อ 8 ถึง 15 ข้อ มีค่าเฉลี่ย ตั้งแต่

3.42 ถึง 5.18 ซึ่งถือว่าค่อนข้างสูง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตั้งแต่ .59 ถึง 1.19 เมื่อพิจารณา ค่าความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรตาม และตัวแปรอิสระแล้วพบว่า มีค่าอยู่ ระหว่าง -1 และ +1 แสดงว่าข้อมูลที่ได้จากตัวแปรที่ศึกษาส่วนใหญ่มีลักษณะการแจกแจงใกล้เคียงปกติ ดังตาราง 4

ตาราง 4 แสดงผลวิเคราะห์ลักษณะตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปร	กลุ่มรวม											
	M	SD	Range	Skewness	Kurtosis	95% Confidence Interval for Mean		Test of Normality			Items	α
						Lower	Upper	Stat.	Df	Sig.		
1. พฤติกรรมการแสวงหาคำความรู้ของครูอาชีวศึกษา	5.04	0.61	3.2	-.569	.499	4.970	5.104	.082	324	.000	12	.915
2. พฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา	5.18	0.59	3.17	-.599	.306	5.114	5.244	.084	324	.000	12	.943
3. การได้รับ การสนับสนุนทางสังคม	4.86	0.75	4.00	-.600	.428	4.778	4.942	.111	324	.000	10	.950
4. บรรยากาศภายในสถานศึกษา	5.06	0.64	3.30	-.571	.258	4.985	5.125	.095	324	.000	10	.918
5. การมีตัวแบบที่ดี	4.95	0.71	3.30	-.486	-.153	4.870	5.024	.122	324	.000	10	.917
6. การเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์	5.06	0.75	3.80	-.765	.423	4.973	5.138	.115	324	.000	10	.948
7. ทักษะที่ดีต่อการแสวงหาและใช้องค์ความรู้	5.09	0.65	2.50	-.410	-.522	5.021	5.163	.116	324	.000	10	.939
8. ความเชื่ออำนาจในตนเองในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้	4.54	0.80	4.40	-.100	-.289	4.457	4.632	.091	324	.000	10	.871
9. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	4.33	0.92	3.63	.002	-.832	4.227	4.428	.091	324	.000	8	.858
10. ลักษณะมุ่งอนาคตควบคู่ตน	4.15	0.90	3.58	.343	-.693	4.051	4.248	.091	324	.000	12	.880
11. สุขภาพจิต	3.42	1.19	4.73	.507	-.713	3.294	3.553	.100	324	.000	15	.967

1.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกรอบแนวคิด ดังนั้น การวิเคราะห์เพื่อให้เห็นระดับและทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา จึงจำเป็นต้องตรวจสอบก่อนเป็นเบื้องต้นก่อนทำการวิเคราะห์ เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยเป็นลำดับต่อไป

ตัวแปรที่ศึกษาในงานวิจัยนี้ได้กำหนดเป็นกลุ่มตัวแปรจำนวน 4 กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มตัวแปรตาม 1 กลุ่ม มี 2 ตัวแปร คือ พฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษาและพฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา ตัวแปรอิสระ 3 กลุ่ม 9 ตัวแปร กลุ่มแรก กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคม กลุ่มที่สอง กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านจิตลักษณะเดิม และกลุ่มที่สาม กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ ดังได้รายงานแล้วในหัวข้อ 1.2

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดในกรอบแนวคิดการวิจัย จากจำนวนตัวแปรทั้งหมด 11 ตัวแปร พบว่า ตัวแปรทุกคู่มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่าง .127-.803 และมีตัวแปรคู่ที่สัมพันธ์กันน้อยสุด คือ สุขภาพจิต และพฤติกรรมของครูอาชีวศึกษาในการใช้องค์ความรู้ ($r=.127$) และพบคู่ที่สัมพันธ์กันมากที่สุด คือ บรรยายกายภาพในสถานศึกษา และการได้รับการสนับสนุนทางสังคม ($r=.803$) ดังตาราง 5



ตาราง 5 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) ระหว่างตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปร	BE1	BE2	SS	SA	GA	AM	AE	BL	NA	FO	MH
1. พฤติกรรมของครูอาวุโสที่ศึกษาในการ แสวงหาความรู้ (BE1)	1										
2. พฤติกรรมของครูอาวุโสที่ศึกษาในการ ใช้องค์ความรู้ (BE2)	.772**	1									
3. การได้รับการสนับสนุนทางสังคม (SS)	.670**	.708**	1								
4. บรรยากาศภายในสถานศึกษา (SA)	.566**	.646**	.803**	1							
5. การมีตัวแบบที่ดี (GA)	.622**	.614**	.776**	.766**	1						
6. การเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ (AM)	.600**	.649**	.568**	.542**	.639**	1					
7. ทักษะการติดต่อการแสวงหาและใช้ องค์ความรู้ (AE)	.715**	.732**	.689**	.658**	.705**	.678**	1				
8. ความเข้าใจอันน่าจในตนเองในการ แสวงหาและใช้องค์ความรู้ (BL)	.524**	.449**	.516**	.498**	.615**	.495**	.572**	1			
9. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (NA)	.440**	.337**	.403**	.328**	.429**	.402**	.377**	.733**	1		
10. ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเอง (FO)	.464**	.342**	.429**	.371**	.471**	.391**	.378**	.721**	.787**	1	
11. สุขภาพจิต (MH)	.254**	.127*	.208**	.159**	.252**	.209**	.165**	.531**	.578**	.724**	1

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิตของครูอาชีวศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 1 ที่ว่า “เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิตของครูอาชีวศึกษา” โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Stepwise ทดสอบสมมติฐานการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยทั้งสองประการ

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 “กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านสถานการณ์สามารถอธิบายการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษาได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 25” สำหรับการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 มีตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมของครูอาชีวศึกษา (BE) ประกอบด้วย 1) พฤติกรรมแสวงหาองค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต (BE1) และ 2) พฤติกรรมการใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต (BE2)

ตัวแปรอิสระ คือ กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคม ประกอบด้วย 1) การได้รับการสนับสนุนทางสังคม (SS) 2) บรรยากาศภายในสถานศึกษา (SA) 3) การมีตัวแบบที่ดี (GA) และ 4) การเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ (AM)

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 “กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านจิตลักษณะเดิม และ/หรือปัจจัยด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ สามารถทำนายการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษาได้เพิ่มจากที่ทำนายโดยกลุ่มตัวแปรด้านสถานการณ์ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 5” สำหรับการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 มีตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมของครูอาชีวศึกษา (BE) ประกอบด้วย 1) พฤติกรรมแสวงหาองค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต (BE1) 2) พฤติกรรมการใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต (BE2)

ตัวแปรอิสระ มี 3 กลุ่มตัวแปร ประกอบด้วย กลุ่มแรก กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านจิตลักษณะเดิม ประกอบด้วย 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (NA) 2) ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน (FO) และ 3) สุขภาพจิตของครู (MH) กลุ่มที่สอง กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ ประกอบด้วย 1) ทศนคติที่ดีต่อการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ (AE) 2) ความเชื่ออำนาจในตน (BL) กลุ่มที่สาม กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคม ประกอบด้วย

1) การได้รับการสนับสนุนทางสังคม (SS) 2) บรรยากาศภายในสถานศึกษา (SA) 3) การมีตัวแบบที่ดี (GA) และ 4) การเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ (AM)

2.1 การวิเคราะห์เพื่ออธิบายพฤติกรรมกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิตของครูอาชีวศึกษา

ในการวิเคราะห์แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์การอธิบายพฤติกรรมกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา และตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การอธิบายพฤติกรรมกรรมการใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา

2.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายพฤติกรรมกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา

1) ผลวิเคราะห์ข้อมูลการอธิบายพฤติกรรมกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา ด้วยตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise Multiple Regression) เพื่ออธิบายพฤติกรรมกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา โดยมีตัวแปรอธิบายเป็นปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคม 4 ตัวแปร พบว่า ตัวแปรปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคม จำนวน 2 จาก 4 ตัวแปร ร่วมกันอธิบายพฤติกรรมกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ได้ร้อยละ 52 ($R^2 = .520$) คือ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม (SS):($\beta=.487$) และการเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ (AM):($\beta=.323$) ผลวิเคราะห์ดังตาราง 6

ตาราง 6 แสดงสัมประสิทธิ์การถดถอยของการอธิบายพฤติกรรมกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา ด้วยกลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
2	1. (Constant)	1.780	.178		10.009**	.000
	2. SS	.397	.038	.487	10.370**	.000
	3. AM	.263	.038	.323	6.883**	.000
R = .721		R ² = .520				

หมายเหตุ: Dependent Variable: BE1: พฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

2) ผลวิเคราะห์ข้อมูลการอธิบายพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษาด้วยตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม และตัวแปรจิตลักษณะเดิม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise Multiple Regression) เพื่ออธิบายพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา โดยมีกลุ่มตัวแปรอธิบาย 2 กลุ่ม คือ กลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม 4 ตัวแปร และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร พบว่า ตัวแปรในกลุ่มปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม และตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะเดิม จำนวน 3 ตัวแปรจาก 7 ตัวแปร ร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา ได้ร้อยละ 54.1 ($R^2 = .541$) โดยตัวแปรที่รวมอธิบายได้ดี 3 อันดับ คือ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม (SS):($\beta=.437$) การเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ (AM7):($\beta=.288$) และ ลักษณะมุ่งอนาคตการควบคุมตน (FO):($\beta=.163$) ผลวิเคราะห์ดังตาราง 7

ตาราง 7 แสดงสัมประสิทธิ์การถดถอยของการอธิบายพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา ด้วยกลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
3	1. (Constant)	1.663	.177		9.400**	.000
	2. SS	.356	.039	.437	9.134**	.000
	3. AM	.234	.038	.288	6.134**	.000
	4. FO	.111	.029	.163	3.823**	.000
R = .736		R ² = .541				

หมายเหตุ: Dependent Variable: BE1: พฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

3) ผลวิเคราะห์ข้อมูลการอธิบายพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา ด้วยตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม และตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise Multiple Regression) เพื่ออธิบายพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา โดยมีกลุ่มตัวแปรอธิบาย 2 กลุ่ม คือ กลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม 4 ตัวแปร และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร พบว่า ตัวแปรในกลุ่มปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม และตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ จำนวน 4 ตัวแปรจาก 6 ตัวแปร ร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา ได้ร้อยละ 56.9 ($R^2 = .569$) โดยตัวแปรที่รวมอธิบายได้ดี 3 อันดับแรก คือ ทศนคติที่ดีต่อการแสวงหาและใช้ องค์ความรู้ (AE) ($\beta = .365$) การได้รับการสนับสนุนทางสังคม (SS): ($\beta = .290$) การเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ (AM): ($\beta = .140$) ผลวิเคราะห์ดังตาราง 8

ตาราง 8 แสดงสัมประสิทธิ์การถดถอยของการอธิบายพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา ด้วยกลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคมและกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
4	1. (Constant)	1.227	.182		6.759**	.000
	2. AE	.344	.055	.365	6.252**	.000
	3. SS	.236	.042	.290	5.653**	.000
	4. AM	.114	.041	.140	2.790*	.006
	5. BL	.074	.034	.097	2.140*	.033

R = .768 $R^2 = .569$

หมายเหตุ: Dependent Variable: BE1: พฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 * มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

4) ผลวิเคราะห์ข้อมูลการอธิบายพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา ด้วยตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม ตัวแปรจิตลักษณะเดิม และตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise Multiple Regression) เพื่ออธิบายพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา โดยมีกลุ่มตัวแปรอธิบาย 3 กลุ่ม คือ กลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม 4 ตัวแปร กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร พบว่า ตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ทางสังคม ตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะเดิม และตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ จำนวน 4 ตัวแปร จาก 9 ตัวแปร ร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา ได้ร้อยละ 60.2 ($R^2 = .602$) โดยตัวแปรที่รวมอธิบายได้ดี 3 อันดับแรก คือ ทศนคติที่ดีต่อการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ (AE):($\beta=.388$) การได้รับการสนับสนุนทางสังคม (SS):($\beta=.266$) และลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน (FO):($\beta=.153$) ผลวิเคราะห์ดังตาราง 9

ตาราง 9 แสดงสัมประสิทธิ์การถดถอยของการอธิบายพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษาด้วยกลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
4	1. (Constant)	1.170	.180		6.519**	.000
	2. AE	.366	.053	.388	6.979**	.000
	3. SS	.216	.041	.266	5.215**	.000
	4. FO	.104	.027	.153	3.843**	.000
	5. AM	.102	.040	.126	2.537*	.012

R = .776 $R^2 = .602$

หมายเหตุ: Dependent Variable: BE1: พฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 * มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลการอธิบายพฤติกรรมแสวงหาองค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษาเพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต ได้ดังนี้

1. กลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม อธิบายพฤติกรรมแสวงหาองค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา ได้ร้อยละ 52.0

2. กลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคมร่วมกับกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิมสามารถอธิบายได้ร้อยละ 54.1

3. กลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคมร่วมกับกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์อธิบายได้ร้อยละ 56.9

4. กลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคมร่วมกับกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ อธิบายได้ร้อยละ 60.2

ตาราง 10 แสดงสรุปผลสัมประสิทธิ์การถดถอยของการอธิบายพฤติกรรมแสวงหาองค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา

ชุดที่ 1 (สถานการณ์ทางสังคม)		ชุดที่ 2 (สถานการณ์ทางสังคมร่วมกับจิตลักษณะเดิม)		ชุดที่ 3 (สถานการณ์ทางสังคมร่วมกับจิตลักษณะตามสถานการณ์)		ชุดที่ 4 (สถานการณ์ทางสังคมร่วมกับจิตลักษณะเดิมและจิตลักษณะตามสถานการณ์)	
ตัวแปร	Beta	ตัวแปร	Beta	ตัวแปร	Beta	ตัวแปร	Beta
SS	.487	SS	.437	AE	.365	AE	.388
AM	.323	AM	.288	SS	.290	SS	.266
		FO	.163	AM	.140	FO	.153
				BL	.097	AM	.126
$R^2 = .520$		$R^2 = .541$		$R^2 = .569$		$R^2 = .602$	

ตาราง 11 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของกิจกรรมการแสวงหาของคหบดีด้วยตัวแปร X ชุดต่าง ๆ

กลุ่ม	จำนวน ตัวอย่าง (n)	ตัวทำนาย ชุดที่ 1			ตัวทำนาย ชุดที่ 2			ตัวทำนาย ชุดที่ 3			ตัวทำนาย ชุดที่ 4			
		ตัวทำนาย	ค่าเบต้า	% ทำนาย	ตัวทำนาย	ค่าเบต้า	% ทำนาย	ตัวทำนาย	ค่าเบต้า	% ทำนาย	ตัวทำนาย	ค่าเบต้า	% ทำนาย	
รวม	324	1,4)	.48,.32	52.0	1,4),8)	.43,.28,.16	54.1	5),1),4),6)	.36,.29,.14,.09	56.9	5),1),8),4)	.38,.26,.15,.12	60.2	2.1
เพศชาย	146	1,4)	.49,.31	53.5	1,4),7)	.44,.28,.14	55.2	5),1),4)	.45,.24,.17	61.7	5),1),9),4)	.46,.22,.13,.15	63.4	1.7
เพศหญิง	178	1,4)	.48,.33	51.1	1,4),8)	.42,.29,.18	53.7	5),1),4)	.36,.33,.15	56.4	5),1),8)	.43,.28,.18	57.8	2.6
อายุน้อยกว่า 40 ปี	174	1,4)	.44,.36	52.1	1,4)	.44,.36	52.1	5),1)	.47,.34	56.3	5),1),8)	.45,.31,.13	57.7	5.4
อายุมากกว่า 40 ปี	150	1,4)	.52,.27	51.0	1,4),8)	.46,.24,18	53.3	5),1),4)	.41,.29,.15	58.0	5),1),8),4)	.40,.23,.17,.13	60.0	2.3
อยู่ด้วยกัน	165	1,4)	.64,.21	62.9	1,4)	.64,.21	62.9	1),5),4)	.46,.28,.14	65.7	1),5),4)	.46,.28,.14	65.7	2.8
แยกกันอยู่	159	4),1)	.43,.31	43.5	4),8),1)	.37,.37,.18	54.4	5),6),1)	.44,.20,.17	52.6	5),8),4)	.42,.36,.15	59.7	9.1
ระดับปริญญาตรี	239	1,4)	.45,.37	55.3	1,4),7)	.40,.33,.19	58.3	5),1),4),6),2)	.35,.37,.18,.12,-.14	61.9	5),1),7),4)	.34,.27,.16,.17	62.6	3.0
สูงกว่าปริญญาตรี	85	1,4)	.53,.23	47.0	1,4)	.53,.23	47.0	5),1)	.44,.35	53.5	5),1)	.44,.35	53.5	6.5
ข้าราชการครู	186	1,4)	.49,.29	49.5	1,4)	.49,.29	49.5	5),1),4)	.44,.29,.12	58.3	5),1),4)	.44,.29,.12	58.3	8.8
พนักงานราชการ และจ้างสอน	138	1,4)	.43,.37	53.0	1,4),8)	.34,.33,.27	59.0	5),1),6),2),4)	.29,.41,.19, .22,.18	59.2	5),8),1), 4),2)	.31,.25,.39, .20,-.22	62.4	6.0
อายุราชการ น้อยกว่า 10 ปี	195	1,4)	.44,.37	54.4	1,4),8)	.38,.33,.18	57.0	5),1)	.49,.34	58.8	5),1),8)	.45,.29,.18	61.3	2.6
อายุราชการ มากกว่า 10 ปี	129	1,4)	.52,.27	50.2	1,4)	.52,.27	50.2	5),1),4)	.40,.28,.16	57.4	5),1),4)	.40,.28,.16	57.4	7.2

หมายเหตุ 1. ตัวทำนาย หมายถึง 1) การได้รับการสนับสนุนทางสังคม (SS) 2) บรรยากาศภายในสถานศึกษา (SA) 3) การมีต้นแบบที่ดี (GA) 4) การเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ (AM) 5) ทัศนคติที่ดีต่อการแสวงหาและใช้ของคหบดี (AE) 6) ความเชื่ออำนาจในตน (BI) 7) แรงจูงใจไม่ล้มเหลว (NA) 8) ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน (FO) 9) สุขภาพจิตของครู (MH)

2. ค่าเบต้าทุกค่า มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ผลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคมอธิบายพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษาได้ร้อยละ 52.0 ซึ่งมากกว่าร้อยละ 25 ผลดังกล่าวสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1 โดยมีตัวแปรที่รวมอธิบายได้ดี คือ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม (SS) และการเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ (AM)

เมื่อเพิ่มกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม หรือกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์สามารถอธิบายพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ได้ร้อยละ 54.1 ถึง 56.9 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากการอธิบายด้วยกลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม ร้อยละ 2.1 และร้อยละ 4.9 ผลดังกล่าวไม่สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2

ขณะที่เมื่อนำกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม ร่วมกับกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ สามารถอธิบายพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ได้ร้อยละ 60.2 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากการอธิบายด้วยกลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม ร้อยละ 8.2 ผลดังกล่าวสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 โดยมีตัวแปรที่รวมอธิบายได้ดี คือ ทักษะการแสวงหาและใช้ องค์ความรู้ (AE) การได้รับการสนับสนุนทางสังคม (SS) ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน (FO) และการเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ (AM) ผลดังตาราง 10 และ 11

2.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายพฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา

1) ผลวิเคราะห์ข้อมูลการอธิบายพฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษาด้วยตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise Multiple Regression) เพื่ออธิบายพฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา โดยมีตัวแปรอธิบายเป็นกลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม 4 ตัวแปร พบว่า ตัวแปรในกลุ่มปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม จำนวน 3 จาก 4 ตัวแปร รวมกันอธิบายพฤติกรรมการใช้ องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา ได้ร้อยละ 59.7 ($R^2 = .597$) คือ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม (SS):($\beta = .404$) การเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ (AM):($\beta = .347$) และ บรรยากาศภายในสถานศึกษา (SA):($\beta = .133$) ผลวิเคราะห์ดังตาราง 12

ตาราง 12 แสดงสัมประสิทธิ์การถดถอยของการอธิบายพฤติกรรมการใช้องค์ความรู้
ของครูอาชีวศึกษา ด้วยกลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
3	1. (Constant)	1.635	.178		9.204**	.000
	2. SS	.318	.049	.404	6.542**	.000
	3. AM	.273	.034	.347	7.934**	.000
	4. SA	.123	.056	.133	2.206*	.028
R = .773		R ² = .597				

หมายเหตุ: Dependent Variable: BE2: พฤติกรรมการใช้องค์ความรู้

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 * มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

2) ผลวิเคราะห์ข้อมูลการอธิบายพฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษาด้วยตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม และตัวแปรจิตลักษณะเดิม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise Multiple Regression) เพื่ออธิบายพฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา โดยมีกลุ่มตัวแปรอธิบาย 2 กลุ่ม คือ กลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม 4 ตัวแปร และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร พบว่า ตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ทางสังคม และตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะเดิม จำนวน 3 ตัวแปรจาก 7 ตัวแปร ร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา ได้ร้อยละ 59.7 (R² = .597) โดยตัวแปรที่รวมอธิบายได้ดี 3 อันดับแรก คือ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม (SS):(β =.404) การเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ (AM):(β =.347) บรรยายภาพภายในสถานศึกษา(SA):(β =.133) ผลวิเคราะห์ดังตาราง 13

ตาราง 13 แสดงสัมประสิทธิ์การถดถอยของการอธิบายพฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา ด้วยกลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
3	1. (Constant)	1.635	.178		9.204**	.000
	2. SS	.318	.049	.404	6.542**	.000
	3. AM	.273	.034	.347	7.934**	.000
	4. SA	.123	.056	.133	2.206*	.028
R = .773		R ² = .597				

หมายเหตุ: Dependent Variable: BE2: พฤติกรรมการใช้องค์ความรู้

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 * มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

3) ผลวิเคราะห์ข้อมูลการอธิบายพฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษาด้วยตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม และตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise Multiple Regression) เพื่ออธิบายพฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา โดยมีกลุ่มตัวแปรอธิบาย 2 กลุ่ม คือ กลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม 4 ตัวแปร และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร พบว่า ตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ทางสังคม และตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ จำนวน 3 ตัวแปรจาก 6 ตัวแปร ร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา ได้ร้อยละ 64 ($R^2 = .640$) โดยตัวแปรที่รวมอธิบายได้ดี คือ ทักษะที่ดีต่อการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ (AE):($\beta = .347$) การได้รับการสนับสนุนทางสังคม (SS):($\beta = .345$) การเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ (AM):($\beta = .218$) ผลวิเคราะห์ดังตาราง 14

ตาราง 14 สัมประสิทธิ์การถดถอยของการอธิบายพฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ของครู
อาชีวศึกษา ด้วยกลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะ
ตามสถานการณ์

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
3	1. (Constant)	1.382	.163		8.473**	.000
	2. AE	.317	.048	.347	6.568**	.000
	3. SS	.272	.037	.345	7.318**	.000
	4. AM	.171	.037	.218	4.679**	.000
R = .800		R ² = .640				

หมายเหตุ: Dependent Variable: BE2: พฤติกรรมการใช้องค์ความรู้

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

4) ผลวิเคราะห์ข้อมูลการอธิบายพฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษาด้วยตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม ตัวแปรจิตลักษณะเดิม และตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise Multiple Regression) เพื่ออธิบายพฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา โดยมีกลุ่มตัวแปรอธิบาย 3 กลุ่ม คือ กลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม 4 ตัวแปร กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม 3 ตัว และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร พบว่า ตัวแปรในกลุ่มสถานการณ์ทางสังคม ตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะเดิม และตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ทางสังคม จำนวน 3 ตัวแปรจาก 9 ตัวแปร ร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา ได้ร้อยละ 64 ($R^2 = .640$) โดยตัวแปรที่รวมอธิบายได้ดี 3 อันดับ คือทัศนคติที่ดีต่อการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ (AE):($\beta=.347$) การได้รับการสนับสนุนทางสังคม (SS):($\beta=.345$) การเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ (AM):($\beta=.218$) ผลวิเคราะห์ดังตาราง 15

ตาราง 15 แสดงสัมประสิทธิ์การถดถอยของการอธิบายพฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา ด้วยกลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม กลุ่มตัวแปรลักษณะเดิมและกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
3	1. (Constant)	1.382	.163		8.473**	.000
	2. AE	.317	.048	.347	6.568**	.000
	3. SS	.272	.037	.345	7.318**	.000
	4. AM	.171	.037	.218	4.679**	.000
R = .800		R ² = .640				

หมายเหตุ: Dependent Variable: BE1: พฤติกรรมการใช้องค์ความรู้

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลการอธิบายพฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษาเพื่อแยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต ได้ดังนี้

1. กลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม อธิบายพฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา ได้ร้อยละ 59.7
2. กลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคมร่วมกับกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิมสามารถอธิบายได้ร้อยละ 59.7
3. กลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคมร่วมกับกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์อธิบายได้ร้อยละ 64
4. กลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคมร่วมกับกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์อธิบายได้ร้อยละ 64

ตาราง 16 แสดงสรุปผลสัมประสิทธิ์การถดถอยของการอธิบายพฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา

ชุดที่ 1 (สถานการณ์ทางสังคม)		ชุดที่ 2 (สถานการณ์ทางสังคมร่วมกับจิตลักษณะเดิม)		ชุดที่ 3 (สถานการณ์ทางสังคมร่วมกับจิตลักษณะตามสถานการณ์)		ชุดที่ 4 (สถานการณ์ทางสังคมร่วมกับจิตลักษณะเดิมและจิตลักษณะตามสถานการณ์)	
ตัวแปร	Beta	ตัวแปร	Beta	ตัวแปร	Beta	ตัวแปร	Beta
SS	.404	SS	.404	AE	.347	AE	.347
AM	.347	AM	.347	SS	.345	SS	.345
SA	.133	SA	.133	AM	.218	AM	.218
$R^2 = .597$		$R^2 = .597$		$R^2 = .640$		$R^2 = .640$	

ตาราง 17 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย อธิบาย Y (พฤติกรรมการใช้ของคความรู้) ด้วยตัวแปร X ชุดต่าง ๆ

กลุ่ม	ตัวทำนาย ชุดที่ 1			ตัวทำนาย ชุดที่ 2			ตัวทำนาย ชุดที่ 3			ตัวทำนาย ชุดที่ 4				
	จำนวน	ตัวทำนาย	ตัวทำนาย	ตัวทำนาย	ตัวทำนาย	ตัวทำนาย	ตัวทำนาย	ตัวทำนาย	ตัวทำนาย	ตัวทำนาย	ตัวทำนาย	ตัวทำนาย		
ตัวอย่าง (n)	ค่าเบต้า	%	ค่าเบต้า	%	ค่าเบต้า	%	ค่าเบต้า	%	ค่าเบต้า	%	ค่าเบต้า	%		
รวม	324	1),4),2)	40.,34.,13	59.7	1),4),2)	40.,34.,13	59.7	5),1),4)	34.,34.,21	64.0	5),1),4)	34.,34.,21	64.0	4.3
เพศชาย	146	1),4)	49.,40	66.4	1),4)	49.,40	66.4	1),4),5)	35.,32.,25	69.0	1),4),5)	35.,32.,25	69.0	2.6
เพศหญิง	178	1),4)	50.,33	53.9	1),4)	50.,33	53.9	5),1)	51.,33	60.3	5),1)	51.,33	60.3	6.4
อายุน้อยกว่า 40 ปี	174	1),4),2)	42.,36.,14	66.1	1),4),2)	42.,36.,14	66.1	1),5),4)	43.,28.,22	68.1	1),5),4)	43.,28.,22	68.1	2
อายุมากกว่า 40 ปี	150	1),4)	48.,34	53.9	1),4)	48.,34	53.9	5),4),1)	41.,22.,25	61.0	5),4),1)	41.,22.,25	61.0	7.1
อยู่ด้วยกัน	165	1),4)	61.,23	60.6	1),4)	61.,23	60.6	5),1),4)	41.,36.,12	66.5	5),1),4)	41.,36.,12	66.5	5.9
แยกกันอยู่	159	4),1)	53.,36	62.7	4),1)	53.,36	62.7	4),1),5)	41.,31.,18	64.0	4),1),5)	41.,31.,18	64.0	1.3
ระดับปริญญาตรี	239	1),4),2)	34.,41.,16	64.9	1),4),2)	34.,41.,16	64.9	1),4),5)	38.,33.,19	65.2	1),4),5),8)	40.,34.,20,-.09	65.9	1
สูงกว่าปริญญาตรี	85	1),4)	56.,23	50.9	1),4)	56.,23	50.9	5),1)	61.,26	67.2	5),8),1)	60.,17.,19	69.8	18.9
ข้าราชการครู	186	1),4)	51.,31	53.4	1),4)	51.,31	53.4	5),1),4)	41.,31.,15	61.2	5),1),4)	41.,31.,15	61.2	7.8
พนักงานราชการและจ้างสอน	138	4),1)	48.,44	68.4	4),1)	48.,44	68.4	4),1)	48.,44	68.4	4),1)	48.,44	68.4	0
อายุราชการน้อยกว่า 10 ปี	195	1),4),2)	39.,41.,13	68.4	1),4),2)	39.,41.,13	68.4	1),4),5)	40.,28.,25	69.7	1),4),5)	40.,28.,25	69.7	1.3
อายุราชการมากกว่า 10 ปี	129	1),4)	50.,31	51.4	1),4)	50.,31	51.4	5),1),4)	40.,26.,20	58.6	5),1),4),9)	40.,27	60.0	8.6
														.22,-.12

หมายเหตุ: 1. ตัวทำนาย หมายถึง 1) การได้รับการสนับสนุนทางสังคม (SS) 2) บรรยากาศภายในสถานศึกษา (SA) 3) การมีต้นแบบที่ดี (GA) 4) การเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ (AM) 5) ทักษะการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ (AE) 6) ความเชื่ออำนาจในตน (BL) 7) แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ (NA) 8) ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน (FO) 9) สุขภาพจิตของครู (MH)

2. ค่าเบต้าทุกค่า มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ผลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคมอธิบายพฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษาได้ร้อยละ 59.7 ซึ่งมากกว่าร้อยละ 25 ผลดังกล่าวสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1 โดยมีตัวแปรที่รวมอธิบายได้ดี คือ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม (SS) การเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ (AM) และ บรรยากาศภายในสถานศึกษา (SA)

เมื่อเพิ่มกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม หรือกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ สามารถอธิบายพฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ได้ร้อยละ 59.7 ถึง 64 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากการอธิบายด้วยกลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม ร้อยละ 0 ร้อยละ 4.3 ซึ่งน้อยกว่าร้อยละ 5 ผลดังกล่าวไม่สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2

ขณะที่เมื่อนำกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม ร่วมกับกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ สามารถอธิบายพฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ได้ร้อยละ 64 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากการอธิบายด้วยกลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม ร้อยละ 4.3 ผลดังกล่าวไม่สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 เช่นเดียวกัน โดยมีตัวแปรที่รวมอธิบายได้ดี คือ ทักษะการติดต่อการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ (AE) การได้รับการสนับสนุนทางสังคม (SS) การเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ (AM) ผลดังตาราง 16 และ 17

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายพฤติกรรมแสวงหาองค์ความรู้ (Exploration) และพฤติกรรมใช้องค์ความรู้ (Exploitation) ของครูอาชีวศึกษา ได้ว่า กลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม อธิบายพฤติกรรมแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษาได้ร้อยละ 52.0 และ 59.7 ตามลำดับ ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 มากกว่าร้อยละ 25 และเมื่อเพิ่มกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม และ/หรือกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ อธิบายพฤติกรรมแสวงหาองค์ความรู้ (Exploration) ของครูอาชีวศึกษาได้ร้อยละ 2.1 ถึง 4.9 ผลดังกล่าวไม่สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2

ขณะที่เมื่อนำกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม ร่วมกับกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ สามารถอธิบายพฤติกรรมแสวงหาองค์ความรู้ (Exploration) ของครูอาชีวศึกษาได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 8.2 ผลดังกล่าวสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 แต่อธิบายพฤติกรรมใช้องค์ความรู้ (Exploitation) ของครูอาชีวศึกษาได้น้อยกว่าร้อยละ 5 ซึ่งไม่เป็นที่ไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหากลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อน และปัจจัยส่งเสริม

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4 ที่ว่า “การวิจัยสามารถระบุกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อน และปัจจัยสำคัญที่ควรพัฒนาเป็นปัจจัยส่งเสริม เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิตของครูอาชีวศึกษา” ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เพื่อหาคำตอบที่สนองการพัฒนาอย่างเร่งด่วน โดยวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์ในส่วนนี้เพื่อตอบคำถามที่ว่าครูอาชีวศึกษากลุ่มใดบ้างที่มีพฤติกรรมน้อยกว่ากลุ่มอื่นในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ และถ้าหากต้องการพัฒนาครูอาชีวศึกษากลุ่มดังกล่าวจะต้องพัฒนาด้านอะไรบ้าง และอย่างไร **กลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อน** คือ กลุ่มครูอาชีวศึกษาที่มีคะแนนพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต น้อยกว่ากลุ่มเปรียบเทียบ ส่วน **ปัจจัยส่งเสริม** คือ ตัวแปรปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญในการอธิบายพฤติกรรมของกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อน การวิเคราะห์ข้อมูลจะกระทำเป็น 2 ขั้นตอน โดยขั้นตอนแรกจะเป็นการวิเคราะห์หากลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อน ขั้นตอนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์หาปัจจัยส่งเสริมเฉพาะของกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อน

3.1 ผลการวิเคราะห์หากลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อน

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้เป็นการเปรียบเทียบพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของครูอาชีวศึกษาซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) สถานภาพ 4) ระดับการศึกษา 5) ตำแหน่งปัจจุบัน และ 6) อายุราชการ/ทำงาน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ สถิติทดสอบที่ t-test) แบบสองกลุ่มอิสระ (t-test independent)

3.1.1 ผลการวิเคราะห์กลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อนในพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา จำแนกตามเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุราชการ/ ทำงาน ไม่พบความแตกต่างของพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษาที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามอายุ ซึ่งแบ่งเป็นกลุ่มครูอาชีวศึกษาที่มีอายุระหว่าง 20-40 ปี และกลุ่มครูอาชีวศึกษาที่มีอายุมากกว่า 40 ปี ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบนัยสำคัญของความแตกต่างของพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา ที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณา

ค่าเฉลี่ยของกลุ่มเปรียบเทียบ พบว่า กลุ่มครูอาชีวศึกษาที่มีอายุระหว่าง 20-40 ปี มีพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ ($M=5.12$) สูงกว่าครูอาชีวศึกษาที่มีอายุมากกว่า 40 ปี ($M=4.93$)

ขณะที่เมื่อจำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน ซึ่งแบ่งเป็นกลุ่มครูอาชีวศึกษาที่มีตำแหน่งข้าราชการครู และกลุ่มครูอาชีวศึกษาที่มีตำแหน่งพนักงานราชการ และจ้างสอน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบนัยสำคัญของความแตกต่างของพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา ที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มเปรียบเทียบ พบว่า กลุ่มครูอาชีวศึกษาที่มีตำแหน่งข้าราชการครู มีพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ ($M=4.93$) ต่ำกว่าครูอาชีวศึกษาที่มีตำแหน่งพนักงานราชการ และจ้างสอน ($M=5.17$) ผลวิเคราะห์ดังตาราง 18 และ 19

ตาราง 18 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ตัวแปรจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล		t-test for Equality of Means				
		t	df	Sig. (2 tailed)	95% Con. Interval	
บุคคล					Lower	Upper
1. เพศ	Equal variances assumed	1.427	322	.155	-.03684	.23146
	Equal variances not assumed	1.419	302	.157	-.03760	.23222
2. อายุ	Equal variances assumed	2.967	322	.003	.06730	.33228
	Equal variances not assumed	2.949	305.70	.003	.06646	.33312
3. สถานภาพ	Equal variances assumed	.169	322	.866	-.12245	.14542
	Equal variances not assumed	.169	316.42	.866	-.12204	.14500
4. ระดับการศึกษา	Equal variances assumed	-.532	322	.595	-.19329	.11099
	Equal variances not assumed	-.512	137.86	.610	-.20019	.11790
5. ตำแหน่งปัจจุบัน	Equal variances assumed	-3.475	322	.001	-.36777	-.10189
	Equal variances not assumed	-3.538	311.99	.000	-.36542	-.10423
6. อายุราชการ/ทำงาน	Equal variances assumed	1.234	322	.218	-.05088	.22204
	Equal variances not assumed	1.219	262.98	.224	-.05263	.22379

ตาราง 19 แสดงค่าสถิติพฤติกรรมกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ตัวแปรจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล	n	M	SD	SE	
อายุ	1. 20 ปี – 40 ปี	174	5.12	.581	.044
	2. มากกว่า 40 ปี	150	4.93	.631	.051
ตำแหน่ง ปัจจุบัน	1. ข้าราชการครู	168	4.93	.631	.046
	2. พนักงานราชการ และ จ้างสอน	138	5.17	.559	.047

3.1.2 ผลการวิเคราะห์กลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อนในพฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุราชการ/ทำงาน ไม่พบความแตกต่างของพฤติกรรมกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา ที่ระดับ .05 แต่เมื่อจำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน ซึ่งแบ่งเป็นกลุ่มครูอาชีวศึกษาที่มีตำแหน่งข้าราชการครู และกลุ่มครูอาชีวศึกษาที่มีตำแหน่งพนักงานราชการและจ้างสอน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบนัยสำคัญของความแตกต่างของพฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา ที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของกลุ่มเปรียบเทียบ พบว่า กลุ่มครูอาชีวศึกษาที่มีตำแหน่งข้าราชการครู มีพฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ ($M=5.09$) ต่ำกว่าครูอาชีวศึกษาที่มีตำแหน่งพนักงานราชการ และจ้างสอน ($M=5.29$) ผลวิเคราะห์ดังตาราง 20 และ 21

ตาราง 20 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ตัวแปรจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล	t-test for Equality of Means					
	t	df	Sig. (2 tailed)	95% Con. Interval		
				Lower	Upper	
1. เพศ	Equal variances assumed	.227	322	.820	-.11504	.14511
	Equal variances not assumed	.229	315.66	.819	-.11431	.14438
2. อายุ	Equal variances assumed	1.070	322	.285	-.05908	.20007
	Equal variances not assumed	1.068	312.46	.286	-.05934	.20034

ตาราง 20 (ต่อ)

ตัวแปรจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล		t-test for Equality of Means				
		t	df	Sig. (2 tailed)	95% Con. Interval	
					Lower	Upper
3. สถานภาพ	Equal variances assumed	.901	322	.368	-.07009	.18852
	Equal variances not assumed	.901	321.92	.368	-.07004	.18847
4. ระดับการศึกษา	Equal variances assumed	.589	322	.556	-.10304	.19107
	Equal variances not assumed	.550	131.40	.583	-.11434	.20238
5. ตำแหน่งปัจจุบัน	Equal variances assumed	-3.125	322	.002	-.33376	-.07586
	Equal variances not assumed	-3.204	316.68	.001	-.33058	-.07904
6. อายุราชการ/ทำงาน	Equal variances assumed	-.337	322	.736	-.15484	.10956
	Equal variances not assumed	-.336	272.36	.737	-.15519	.10991

ตาราง 21 แสดงค่าสถิติพฤติกรรมกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ตัวแปรจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล		n	M	SD	SE
ตำแหน่งปัจจุบัน	1. ข้าราชการครู	168	5.09	.62288	.04567
	2. พนักงานราชการ และ จ้างสอน	138	5.29	.52540	.04473

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล โดยเปรียบเทียบระหว่างสองกลุ่ม คือ เมื่อจำแนกตามอายุ ผลการวิเคราะห์พบนัยสำคัญของความแตกต่างของพฤติกรรมกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า กลุ่มครูอาชีวศึกษาที่มีอายุระหว่าง

20 ปี – 40 ปี มีพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ สูงกว่าครูอาชีวศึกษาที่มีอายุมากกว่า 40 ปี และเมื่อจำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน ผลการวิเคราะห์พบนัยสำคัญของความแตกต่างของพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า กลุ่มครูอาชีวศึกษาที่มีตำแหน่งข้าราชการครู มีพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ต่ำกว่าครูอาชีวศึกษาที่มีตำแหน่งพนักงานราชการ และจ้างสอน

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล โดยเปรียบเทียบระหว่างสองกลุ่ม คือ เมื่อจำแนกตามตำแหน่งปัจจุบัน ผลการวิเคราะห์พบนัยสำคัญของความแตกต่างของพฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า กลุ่มครูอาชีวศึกษาที่มีตำแหน่งข้าราชการครู มีพฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ต่ำกว่าครูอาชีวศึกษาที่มีตำแหน่งพนักงานราชการ และจ้างสอน

3.2 ผลการวิเคราะห์หาปัจจัยส่งเสริมของกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อน

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาปัจจัยส่งเสริมของกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อนดำเนินการโดยเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูอาชีวศึกษา กลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อนวิเคราะห์ ด้วยสถิติ Multiple Regression แบบ Stepwise โดยกำหนดตัวแปรตามเป็นพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของกลุ่มครูอาชีวศึกษาที่สมควรได้รับการพัฒนา ก่อนตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยที่คาดว่าจะมีส่วนอธิบายพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ นั้น การวิเคราะห์ดำเนินการตามกลุ่มที่สมควรได้รับการพัฒนา ก่อนที่ได้พบ ดังนี้

3.2.1 ปัจจัยส่งเสริมพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ของกลุ่มครูอาชีวศึกษาที่มีอายุมากกว่า 40 ปี

จากการวิเคราะห์กลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อน พบว่า กลุ่มครูอาชีวศึกษาที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีความที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อนด้านพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มครูอาชีวศึกษาที่มีอายุระหว่าง 20 ปี – 40 ปี การวิเคราะห์จึงหาปัจจัยส่งเสริมพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ของกลุ่มครูอาชีวศึกษาที่มีอายุมากกว่า 40 ปี

ผลการวิเคราะห์ Multiple Regression แบบ Stepwise เพื่ออธิบายพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ ด้วยตัวแปรปัจจัยจิตลักษณะเดิม สถานการณ์ทางสังคม และจิตลักษณะตามสถานการณ์ รวม 9 ตัวแปร พบว่า ปัจจัยดังกล่าวอธิบายพฤติกรรมการแสวง

องค์ความรู้ของกลุ่มครูอาชีวศึกษาที่มีอายุมากกว่า 40 ปี ได้ร้อยละ 61.1 ($R^2=.611$) โดยปัจจัยที่อธิบายได้ดี 4 ประการ คือ ทักษะที่ดีต่อการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ (AE):($\beta=.405$) การได้รับการสนับสนุนทางสังคม (SS):($\beta=.238$) ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน (FO):($\beta=.170$) และ การเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ (AM):($\beta=.132$) ตามลำดับ โดยที่แต่ละตัวแปรปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ของกลุ่มครูอาชีวศึกษาที่มีอายุมากกว่า 40 ปี ซึ่งแสดงว่า ถ้าครูอาชีวศึกษาที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีลักษณะทั้งสี่ประการนี้สูงขึ้นก็จะมีพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้สูงขึ้นด้วย หรือกล่าวได้ว่า ปัจจัยทั้ง 4 ประการดังกล่าว คือ ปัจจัยส่งเสริมพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ของกลุ่มครูอาชีวศึกษาที่มีอายุมากกว่า 40 ปี ผลวิเคราะห์ส่วนนี้ ดังตาราง 22

ตาราง 22 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นของพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษาที่มีอายุมากกว่า 40 ปี

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
4	(Constant)	1.126	.262			
	1. AE	.387	.077	.405	5.034**	.000
	2. SS	.183	.061	.238	3.013*	.003
	3. FO	.122	.042	.170	2.885*	.005
	4. AM	.101	.051	.132	1.980*	.050

หมายเหตุ: Dependent Variable: พฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ $R^2 = .611$

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 * มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

3.2.2 ปัจจัยส่งเสริมพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ของกลุ่มครูอาชีวศึกษาที่มีตำแหน่งข้าราชการครู

จากการวิเคราะห์กลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อน พบว่า กลุ่มครูอาชีวศึกษาที่มีตำแหน่งข้าราชการครู มีความที่ควรได้รับการพัฒนาก่อนด้านพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มครูอาชีวศึกษาที่มีตำแหน่งพนักงานราชการ และจ้างสอน การ

วิเคราะห์ห้จึงหาปัจจัยส่งเสริมพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ของกลุ่มครูอาชีวศึกษาที่มีตำแหน่งข้าราชการครู

ผลการวิเคราะห์ Multiple Regression แบบ Stepwise เพื่ออธิบายพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ ด้วยตัวแปรปัจจัยจิตลักษณะเดิม สถานการณ์ทางสังคม และจิตลักษณะตามสถานการณ์ รวม 9 ตัวแปร พบว่า ปัจจัยดังกล่าวอธิบายพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ของกลุ่มครูอาชีวศึกษาที่มีตำแหน่งข้าราชการครู ได้ร้อยละ 58.3 ($R^2=.583$) โดยปัจจัยที่อธิบายได้ดี 3 ประการ คือ ทศนคติที่ดีต่อการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ (AE):($\beta=.444$) การได้รับการสนับสนุนทางสังคม (SS):($\beta=.293$) และการเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ (AM):($\beta=.126$) ตามลำดับ โดยที่แต่ละตัวแปรปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ของกลุ่มครูอาชีวศึกษาที่มีตำแหน่งข้าราชการครู ซึ่งแสดงว่า ถ้าครูอาชีวศึกษาที่มีตำแหน่งข้าราชการครู มีลักษณะทั้งสามประการนี้สูงขึ้นก็จะมีพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้สูงขึ้นด้วย หรือกล่าวได้ว่า ปัจจัยทั้ง 3 ประการดังกล่าว คือ ปัจจัยส่งเสริมพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ของกลุ่มครูอาชีวศึกษาที่มีตำแหน่งข้าราชการครู ผลวิเคราะห์ส่วนนี้ ดังตาราง 23

ตาราง 23 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นของพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษาที่มีตำแหน่งข้าราชการครู

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
3	(Constant)	1.256	.235			
	AE	.414	.067	.444	6.178**	.000
	SS	.237	.053	.293	4.449**	.000
	AM	.096	.048	.126	1.992*	.048

หมายเหตุ: Dependent Variable: พฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ $R^2 = .583$

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 * มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

3.2.3 ปัจจัยส่งเสริมพฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ของกลุ่มครู อาชีวศึกษาที่มีตำแหน่งข้าราชการครู

จากการวิเคราะห์กลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อน พบว่า กลุ่มครูอาชีวศึกษาที่มีตำแหน่งข้าราชการครู ที่ควรได้รับการพัฒนาก่อนด้านพฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มครูอาชีวศึกษาที่มีตำแหน่งพนักงานราชการ และจ้างสอน การวิเคราะห์จึงหาปัจจัยส่งเสริมพฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ของกลุ่มครูอาชีวศึกษาที่มีตำแหน่งข้าราชการครู

ผลการวิเคราะห์ Multiple Regression แบบ Stepwise เพื่ออธิบายพฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ ด้วยตัวแปรปัจจัยจิตลักษณะเดิม สถานการณ์ทางสังคม และจิตลักษณะตามสถานการณ์ รวม 9 ตัวแปร พบว่า ปัจจัยดังกล่าวอธิบายพฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ของกลุ่มครูอาชีวศึกษาที่มีตำแหน่งข้าราชการครู ได้ร้อยละ 61.2 ($R^2=.612$) โดยปัจจัยที่อธิบายได้ดี 3 ประการ คือ ทศนคติที่ดีต่อการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ (AE):($\beta=.419$) การได้รับการสนับสนุนทางสังคม (SS):($\beta=.318$) และการเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ (AM):($\beta=.152$) ตามลำดับ โดยที่แต่ละตัวแปรปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ของกลุ่มครูอาชีวศึกษาที่มีตำแหน่งข้าราชการครู ซึ่งแสดงว่า ถ้าครูอาชีวศึกษาที่มีตำแหน่งข้าราชการครู มีลักษณะทั้งสามประการนี้สูงขึ้นก็จะมีพฤติกรรมการใช้องค์ความรู้สูงขึ้นด้วยหรือกล่าวได้ว่า ปัจจัยทั้ง 3 ประการดังกล่าว คือ ปัจจัยส่งเสริมพฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ของกลุ่มครูอาชีวศึกษาที่มีตำแหน่งข้าราชการครู ผลวิเคราะห์ส่วนนี้ ดังตาราง 24

ตาราง 24 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นของพฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษาที่มีตำแหน่งข้าราชการครู

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
3	(Constant)	1.374	.223			
	AE	.386	.064	.419	6.055**	.000
	SS	.255	.051	.318	5.020**	.000
	AM	.115	.046	.152	2.503*	.013

หมายเหตุ: Dependent Variable: พฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ $R^2 = .612$

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 * มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

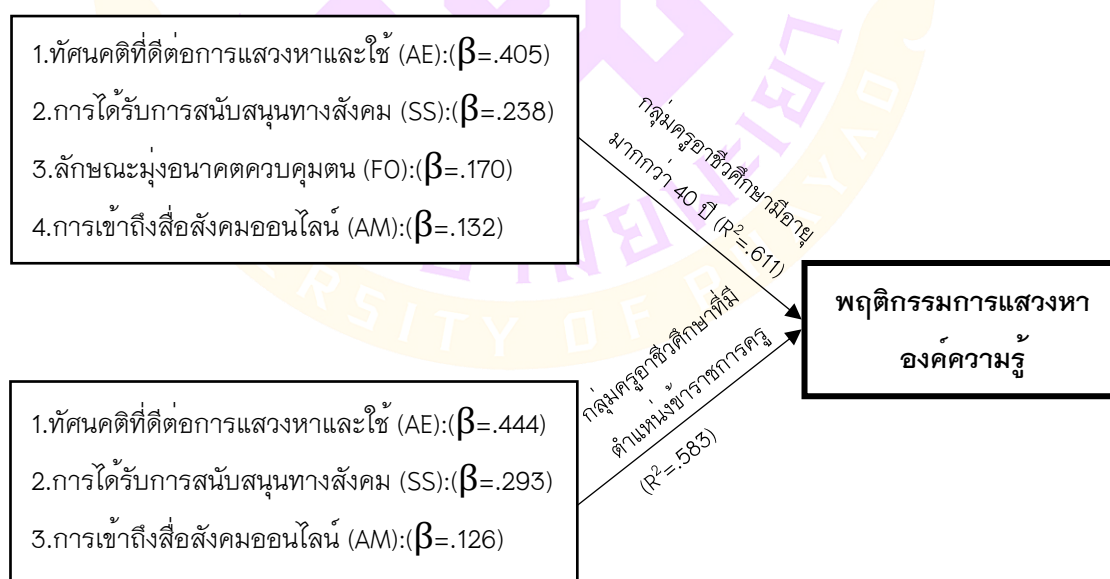
สรุปการวิเคราะห์ครูอาชีวศึกษากลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อน และปัจจัยส่งเสริม

การวิเคราะห์กลุ่มที่สมควรได้รับการพัฒนา ก่อน และปัจจัยส่งเสริมพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา สรุปได้ว่า

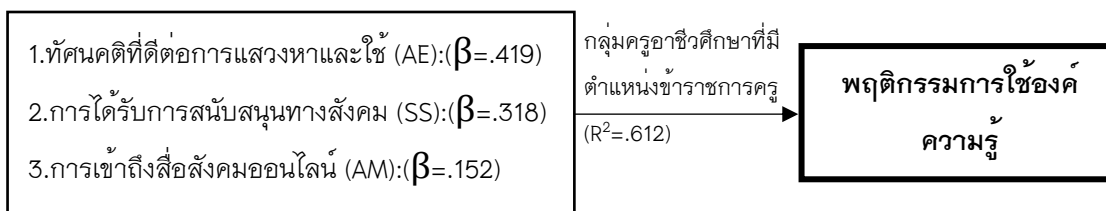
1. กลุ่มครูอาชีวศึกษาที่มีอายุมากกว่า 40 ปี เป็นกลุ่มที่สมควรได้รับการพัฒนา ก่อนด้านพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ ปัจจัยส่งเสริมพฤติกรรมของครูอาชีวศึกษาดังกล่าว คือ ทักษะที่ดีต่อการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และการเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์

2. กลุ่มครูอาชีวศึกษาที่มีตำแหน่งข้าราชการครู เป็นกลุ่มที่สมควรได้รับการพัฒนา ก่อนทั้งด้านพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ และด้านพฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ ปัจจัยส่งเสริมพฤติกรรมของครูอาชีวศึกษาดังกล่าว คือ ทักษะที่ดีต่อการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม และการเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ ปัจจัยส่งเสริมพฤติกรรมของครูอาชีวศึกษาดังกล่าว คือ ทักษะที่ดีต่อการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม และการเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์

จากผลวิเคราะห์ดังกล่าว อาจสรุปปัจจัยส่งเสริมของกลุ่มครูอาชีวศึกษาที่มีอายุมากกว่า 40 ปี และกลุ่มครูอาชีวศึกษาที่มีตำแหน่งข้าราชการครู ได้ดังภาพ 5 และภาพ 6



ภาพ 5 ปัจจัยส่งเสริมพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ของกลุ่มครูอาชีวศึกษาที่มีอายุมากกว่า 40 ปี และกลุ่มครูอาชีวศึกษาที่มีตำแหน่งข้าราชการครู



ภาพ 6 ปัจจัยส่งเสริมพฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ของกลุ่มครูอาชีวศึกษาที่มีตำแหน่งราชการครู

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้เพื่อตอบสนองมติฐานของการวิจัยข้อ 3 ที่ว่า “การวิจัยสามารถระบุกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อน และปัจจัยสำคัญที่ควรพัฒนาเป็นปัจจัยส่งเสริม เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิตของครูอาชีวศึกษา” ซึ่งในส่วนนี้มีครูอาชีวศึกษาที่เป็นกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อน 2 กลุ่ม คือ กลุ่มครูอาชีวศึกษาที่มีตำแหน่งข้าราชการครู เป็นกลุ่มที่สมควรได้รับการพัฒนาทั้งพฤติกรรมแสวงหาองค์ความรู้ และพฤติกรรมใช้องค์ความรู้ ส่วนกลุ่มครูอาชีวศึกษาที่มีอายุมากกว่า 40 ปี เป็นกลุ่มที่สมควรได้รับการพัฒนาในพฤติกรรมแสวงหาองค์ความรู้ และมีปัจจัยส่งเสริมของกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อน ดังที่กล่าวไว้ก่อนหน้านี้

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนาและตรวจสอบรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุ พฤติกรรมแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา

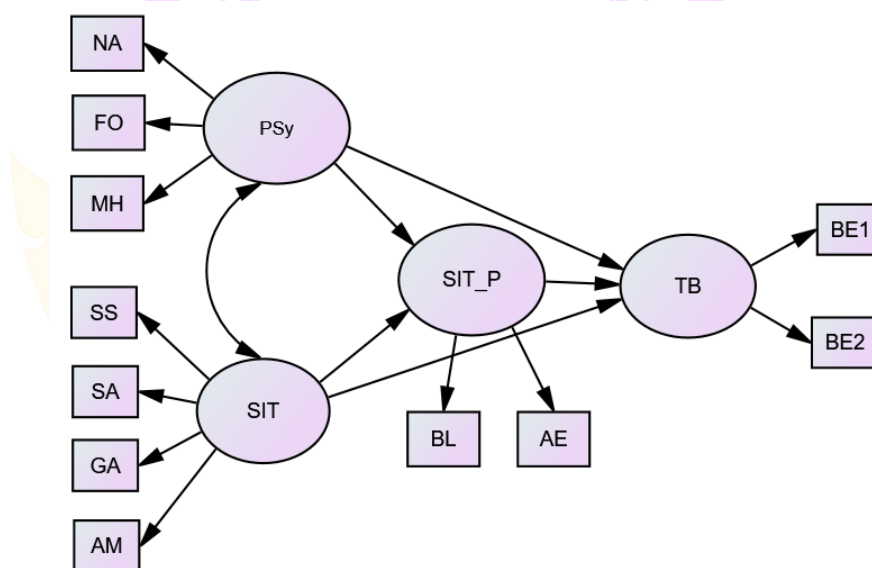
การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ที่ว่า “เพื่อสร้างและตรวจสอบรูปแบบเชิงสาเหตุพฤติกรรมแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อ ยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิตของครูอาชีวศึกษา” โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis) แบบตัวแปรแฝง (Latent variables) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ IBM SPSS AMOS 21.0.0 (Build 1178) โดยผ่านการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 3 ที่ว่า “รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุพฤติกรรมแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิตของครูอาชีวศึกษาสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์”

4.1 การวิเคราะห์รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุพฤติกรรมแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิตของครูอาชีวศึกษา ได้กำหนดตัวแปรในโมเดล ดังนี้

4.1.1 ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Latent Variables) มีจำนวน 2 ตัวแปร

ได้แก่ **ตัวแปรจิตลักษณะเดิม (PSy)** ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้อธิบายคุณลักษณะจิตลักษณะเดิม จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (NA) ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเอง (FO) สุขภาพจิตของครู (MH) **ตัวแปรด้านสถานการณ์ทางสังคม (SIT)** ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้อธิบายคุณลักษณะสถานการณ์ทางสังคม จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) การได้รับการสนับสนุนทางสังคม (SS) 2) บรรยากาศภายในสถานศึกษา (SA) 3) การมีตัวแบบที่ดี (GA) และ 4) การเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ (AM)

4.1.2 ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Latent Variables) มีจำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ **ตัวแปรพฤติกรรมของครูอาชีพศึกษา (BE)** ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้อธิบายคุณลักษณะพฤติกรรมกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ จำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ 1) พฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ (BE1) และ 2) พฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ (BE2) **ตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ (SIT_P)** ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้อธิบายคุณลักษณะจิตลักษณะตามสถานการณ์ จำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ 1)ทัศนคติที่ดีต่อการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ (AE) 2) ความเชื่ออำนาจในตน (BL) โดยมีโมเดลตั้งต้น ดังภาพ 7



ภาพ 7 รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุพฤติกรรมกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิตของครูอาชีพศึกษา (โมเดลตั้งต้น)

4.2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในการวิจัย

ในขั้นแรกนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 11 ตัวแปร ที่จะนำเข้ามาวิเคราะห์ใน Model โดยใช้สถิติวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson) ซึ่งผลการวิเคราะห์ดังตาราง 5 พบว่า

4.2.1 ตัวแปรพฤติกรรมของครูอาชีวศึกษา (BE) ที่ประกอบด้วย 2 ตัวแปร 1) พฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ (BE1) และ 2) พฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ (BE2) พบว่า มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .772$)

4.2.2 ตัวแปรปัจจัยจิตลักษณะเดิม (SPy) ประกอบด้วย 3 ตัวแปร 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (NA) 2) ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน (FO) และ 3) สุขภาพจิตของครู (MH) พบว่า มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงเป็นอันดับหนึ่ง ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (NA) และ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน (FO) ($r = .787$) รองลงมา คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน (FO) และสุขภาพจิตของครู (MH) ($r = .724$) และลำดับสุดท้าย ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (NA) และ สุขภาพจิตของครู (MH) ($r = .578$)

4.2.3 ตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม (SIT) ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) การได้รับการสนับสนุนทางสังคม (SS) 2) บรรยากาศภายในสถานศึกษา (SA) 3) การมีตัวแบบที่ดี (GA) 4) การเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ (AM) พบว่ามีสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงเป็นอันดับหนึ่ง ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม (SS) และ บรรยากาศภายในสถานศึกษา ($r = .803$) รองลงมา คือ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม (SS) และการมีตัวแบบที่ดี (GA) ($r = .776$) และลำดับสุดท้าย ได้แก่ บรรยากาศภายในสถานศึกษา (SA) และ การเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ (AM) ($r = .542$)

4.2.4 ตัวแปรปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์ (SIT_P) ประกอบด้วย 2 ตัวแปร ได้แก่ 1) ทศนคติที่ดีต่อการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ (AE) 2) ความเชื่ออำนาจในตนในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ (BL) พบว่ามีสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .572$)

4.3 ผลการวิเคราะห์รูปแบบและตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบ ปัจจัยเชิงสาเหตุพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา

ผลการวิเคราะห์รูปแบบ และตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษากับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ปรากฏในเบื้องต้นว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นเป็นโมเดลตั้งต้นนั้น ยังคงไม่สอดคล้องกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากพบว่า ตัวแปรจิตลักษณะเดิม (PSy) ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อ พฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ (BE) ผู้วิจัยจึงตัดเส้นทางการกล่าวข้างต้นออกแล้ว ปรับและวิเคราะห์ใหม่

ผลจากการนำเส้นออก และได้มีการปรับโมเดลอีกครั้งด้วยการประมาณค่า ความแปรปรวนร่วมระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 แล้วพบว่าโมเดล มีค่าสถิติต่าง ๆ ที่ยอมรับได้ กล่าวคือ มีค่า $x^2=14.158$, $df.=5$, $p\text{-value}= 015$, $x^2/df.=2.832$, $GFI=.992$, $AGFI=.965$, ค่า $CFI=.997$, $RMSEA=.075$, $RMR=.012$ ดังภาพ 8

ผลการวิเคราะห์ล่าสุด พบว่า รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุมีความสอดคล้องกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี และปัจจัยเชิงสาเหตุในกรอบแนวคิดทั้งหมดสามารถใช้อธิบาย ความแปรปรวนของพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา ได้ร้อยละ 98.1 [R² of Model (BE) = 0.981] เมื่อพิจารณาถึงอิทธิพลเชิงสาเหตุ พบประเด็นที่สำคัญ (ตาราง 25) ดังนี้

4.3.1 ตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงบวกโดยรวมสูงสุด (TE) ต่อพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา (BE) คือ คือ กลุ่มสถานการณ์ทางสังคม [ประกอบด้วย การได้รับการสนับสนุนทางสังคม (SS) บรรยากาศภายในสถานศึกษา (SA) การมีตัวแบบที่ดี และการเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ (AM)] (TE=.746) รองลงมา คือ จิตลักษณะตามสถานการณ์ [ประกอบด้วย ทักษะที่ดีต่อการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ (AE) ความเชื่ออำนาจในตน (BL)] (TE=.703) และกลุ่มจิตลักษณะเดิม [ประกอบด้วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (NA) ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน (FO) และสุขภาพจิตของครู (MH)] (TE=.221) ตามลำดับ

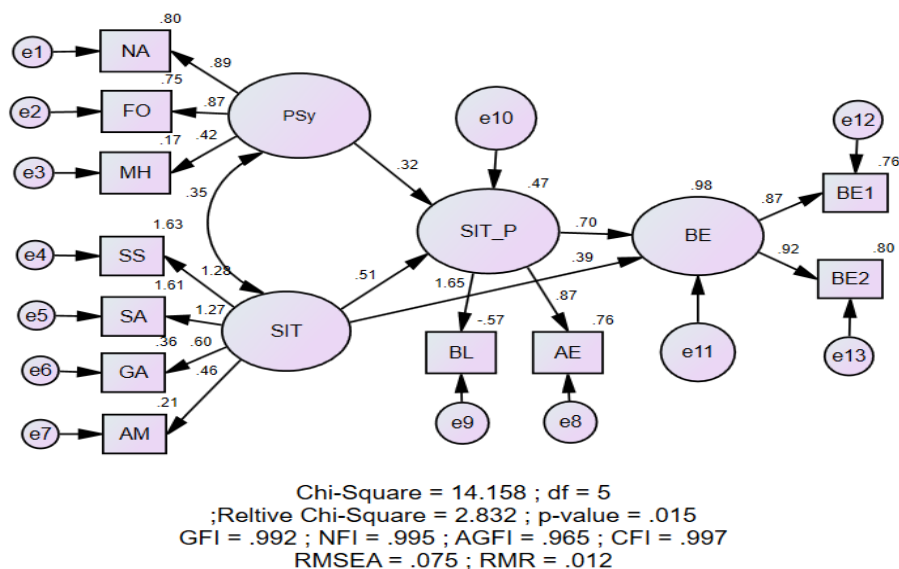
4.3.2 ตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงบวกทางตรงสูงสุดต่อพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา คือ จิตลักษณะตามสถานการณ์ [ประกอบด้วย ทักษะที่ดีต่อการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ (AE) ความเชื่ออำนาจในตน (BL)] (DE=.703) รองลงมา คือ

กลุ่มสถานการณ์ทางสังคม [ประกอบด้วย การได้รับการสนับสนุนทางสังคม (SS) บรรยากาศภายในสถานศึกษา (SA) การมีตัวแบบที่ดี และการเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ (AM)] (DE=.387)

4.3.3 ตัวแปรที่มีอิทธิพลโดยอ้อมของพฤติกรรมแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษาที่เด่นชัด คือ กลุ่มสถานการณ์ทางสังคม [ประกอบด้วย การได้รับการสนับสนุนทางสังคม (SS) บรรยากาศภายในสถานศึกษา (SA) การมีตัวแบบที่ดี และการเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ (AM)] (IE=.359) รองลงมา คือกลุ่มจิตลักษณะเดิม [ประกอบด้วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (NA) ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน (FO) และสุขภาพจิตของครู (MH)] (IE=.221) ที่ส่งผลทางอ้อมโดยผ่านกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ไปยังพฤติกรรมแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา

ตาราง 25 แสดงค่าอิทธิพลทางตรง (DE) และอิทธิพลทางอ้อม (IE) อิทธิพลรวม (TE) ของตัวแปร ปัจจัยเชิงสาเหตุพฤติกรรมแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา

ตัวแปรสาเหตุ	ตัวแปรผล					
	จิตลักษณะตามสถานการณ์ (SIT_P)			พฤติกรรมแสวงหาและใช้องค์ความรู้ (BE)		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE
จิตลักษณะเดิม (PSy)	.315	-	.315	-	.221	.221
สถานการณ์ทางสังคม (SIT)	.510	-	.510	.387	.359	.746
จิตตามสถานการณ์ (SIT_P)	-	-	-	.703	-	.703
R ²		.473			.981	



ภาพ 8 รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษาที่ปรับใหม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สรุปผล ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษาเพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 4 พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Model Fit) สามารถอธิบายได้ร้อยละ 98.1

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินการวิจัยในระยะที่ 1

1. การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมแสวงหาและใช้องค์ความรู้

เป็นผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายพฤติกรรมแสวงหาองค์ความรู้และการใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิตของครูอาชีวศึกษา เพื่อตรวจสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานข้อ 1 ที่กล่าวว่า กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านสถานการณ์สามารถอธิบายการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษาได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 25 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า

1.1 กลุ่มตัวแปรด้านสถานการณ์ทางสังคมอธิบายพฤติกรรมแสวงหาองค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา ได้ร้อยละ 52.0 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อ 1

1.2 กลุ่มตัวแปรด้านสถานการณ์ทางสังคมอธิบายพฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา ได้ร้อยละ 59.7 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อ 1

สมมติฐานข้อ 2 ที่กล่าวว่า “กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านจิตลักษณะเดิม และ/หรือปัจจัยด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ สามารถทำนายการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษาได้เพิ่มจากที่ทำนายโดยกลุ่มตัวแปรด้านสถานการณ์ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 5” ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า

1.3 กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านจิตลักษณะเดิม ร่วมกับปัจจัยด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ สามารถอธิบายพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา ได้ร้อยละ 60.2 เพิ่มขึ้นร้อยละ 8.2 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อ 2

1.4 กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านจิตลักษณะเดิม และ/หรือปัจจัยด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ สามารถอธิบายพฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา ได้ร้อยละ 59.7 ถึง 64 เพิ่มขึ้นร้อยละ 0 ถึง 4.3 ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อ 2

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหากกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อน และปัจจัยส่งเสริม

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อ 2 ที่ว่า “เพื่อศึกษากลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อน และปัจจัยส่งเสริมพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิตของครูอาชีวศึกษา” โดยผ่านการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 3 ที่ว่า “การวิจัยสามารถระบุกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อน และปัจจัยสำคัญที่ควรพัฒนาเป็นปัจจัยส่งเสริม เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิตของครูอาชีวศึกษา”

ผลการวิเคราะห์ พบกลุ่มที่สมควรได้รับการพัฒนาก่อน 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มครูอาชีวศึกษาที่มีอายุมากกว่า 40 ปี และกลุ่มครูอาชีวศึกษาที่มีตำแหน่งข้าราชการครู พบปัจจัยส่งเสริมของแต่ละกลุ่ม คือ

2.1 กลุ่มครูอาชีวศึกษาที่มีอายุมากกว่า 40 ปี เป็นกลุ่มที่สมควรได้รับการพัฒนาก่อนด้านพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ โดยปัจจัยส่งเสริมพฤติกรรมของครูอาชีวศึกษาดังกล่าว คือ ทักษะการติดต่อการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และการเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์

2.2 กลุ่มครูอาชีวศึกษาที่มีตำแหน่งข้าราชการครู เป็นกลุ่มที่สมควรได้รับการพัฒนาทั้งด้านพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ และพฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ ปัจจัยส่งเสริมพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษาที่มีตำแหน่งข้าราชการครู คือ ทัศนคติที่ดีต่อการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม และการเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ ขณะที่ปัจจัยส่งเสริมพฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษาที่มีตำแหน่งข้าราชการครู คือ ทัศนคติที่ดีต่อการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม และการเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์เช่นเดียวกัน

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนาและตรวจสอบรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ที่ว่า “เพื่อสร้างและตรวจสอบรูปแบบเชิงสาเหตุพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิตของครูอาชีวศึกษา” โดยผ่านการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4 ที่ว่า “รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิตของครูอาชีวศึกษาสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์”

ผลการวิเคราะห์ พบว่า รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี และปัจจัยเชิงสาเหตุในกรอบแนวคิดทั้งหมดสามารถใช้อธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา ได้ร้อยละ 98.1 [R^2 of Model (BE) = 0.981] เมื่อพิจารณาถึงอิทธิพลเชิงสาเหตุ พบประเด็นที่สำคัญดังนี้

3.1 ตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงบวกโดยรวมสูงสุด (TE) ต่อพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา (BE) คือ กลุ่มสถานการณ์ทางสังคม (TE=.746) รองลงมา คือ จิตลักษณะตามสถานการณ์ (TE=.703) และกลุ่มจิตลักษณะเดิม (TE=.221) ตามลำดับ

3.2 ตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงบวกทางตรงสูงสุดต่อพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา คือ จิตลักษณะตามสถานการณ์ (DE=.703) รองลงมา คือ กลุ่มสถานการณ์ทางสังคม (DE=.387)

3.3 ในด้านอิทธิพลทางอ้อมของพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษาที่เด่นชัด คือ กลุ่มสถานการณ์ทางสังคม (IE=.359) รองลงมา คือกลุ่มจิตลักษณะเดิม (IE=.221) ที่ส่งผลทางอ้อมโดยผ่านกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ไปยังพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา

สรุปผล ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษาเพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 4 พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Model Fit)

4. รูปแบบการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต

เป็นการสังเคราะห์ผลการหาปัจจัยเชิงสาเหตุของการแสวงหาและใช้องค์ความรู้และการวิเคราะห์รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ ซึ่งผลแสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคมร่วมกับกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิมและกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์สามารถอธิบายพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษาได้ร้อยละ 60.2 ขณะที่กลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคมร่วมกับกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์สามารถอธิบายพฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษาได้ร้อยละ 64

ปัจจัยที่ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านจิตลักษณะเดิมที่เด่น 2 ประการ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ซึ่งส่งผลทางอ้อมผ่านจิตลักษณะตามสถานการณ์ไปพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ ปัจจัยด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ที่เด่น คือ ทักษะการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ ส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ ขณะที่ปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคมที่เด่น 3 ประการ คือ การได้รับการสนับสนุนทางสังคมบรรยากาศภายในสถานศึกษา และการเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ อีกทั้งยังส่งผลทางอ้อมผ่านจิตลักษณะตามสถานการณ์ไปพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้อีกด้วย

การพัฒนาพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษาซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายนี้ควรเริ่มต้นเป็นอันดับแรก ในการพัฒนาจิตลักษณะเดิม 2 ประการ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน อันดับสองพัฒนาปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคม 2 ประการ คือ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม และบรรยากาศภายในสถานศึกษา จากนั้น อันดับสาม พัฒนาทักษะการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ แล้วอาจมีการพัฒนาทักษะการแสวงหาและการใช้องค์ความรู้เพิ่มเติมด้วย ก็คาดว่าจะประสบ

ความสำเร็จในการพัฒนาพฤติกรรมทั้งสองประการได้ ซึ่งปัจจัยด้านจิตลักษณะเดิม ปัจจัยด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ และพฤติกรรมแสวงหาและใช้องค์ความรู้ จัดให้มีการพัฒนาได้โดยตรงโดยใช้กระบวนการฝึกหรือการจัดโครงการ/กิจกรรม ส่วนปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคมต้องสื่อสารทำความเข้าใจภายในสถานศึกษาและจัดให้มีการเปลี่ยนแปลงโดยผ่านฝ่ายบริหาร ดังภาพ 9

ในขั้นตอนต่อไป เป็นการขอคำแนะนำหรือข้อเสนอจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน ในประเด็น คือ ถ้านำรูปแบบไปใช้ในการพัฒนาครูอาชีวศึกษาจะต้องปรับปรุง แก้ไข หรือเพิ่มเติมอะไรบ้าง โดยรูปแบบที่เสนอไปครอบคลุมการบริหารแบบมีส่วนร่วม 5 ด้าน x 4Ms



ภาพ 9 แสดงรูปแบบการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยในระยะที่ 2 การพัฒนาและประเมินรูปแบบการบริหาร การพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและ คุณภาพชีวิต

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยในระยะที่ 2 นี้ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อ 4 ที่ว่า “เพื่อพัฒนาและประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหา และใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต” โดยผ่านการทดสอบสมมติฐานของ การวิจัยข้อ 5 ที่ว่า “รูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในพฤติกรรมการแสวงหาและ ใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต ผ่านเกณฑ์การประเมินรายด้านคือ ร้อยละ 70 และร้อยละ 75 โดยรวม”

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การดำเนินการวิจัยส่วนนี้ มี 2 ขั้นตอน คือ 1) การพัฒนารูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับ วิชาชีพและคุณภาพชีวิต และ 2) การประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาใน การแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต

ขั้นตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนารูปแบบการบริหารการพัฒนาครู อาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต

ในขั้นตอนนี้เป็นการพัฒนารูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษา เริ่มจากการ นำผลการวิเคราะห์จากวิจัยระยะที่ 1 ที่ได้รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการแสวงหา และใช้องค์ความรู้ กำหนดเป็นรูปแบบเชิงทฤษฎี (เป็นองค์ความรู้จากการวิจัย) นำรูปแบบ ดังกล่าวให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน พิจารณาแล้วสอบถามหรือสัมภาษณ์เพื่อขอคำแนะนำ หรือข้อเสนอแนะ กรณีที่ต้องนำรูปแบบดังกล่าวไปใช้ปฏิบัติจริง ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ ได้มาโดยเลือก ตามเกณฑ์คุณสมบัติที่เหมาะสมในการให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหารสถาบันอาชีวศึกษา 2 คน ผู้บริหารสถานศึกษา 2 คน ผู้ประสาน/บริหารโครงการ 2 คน หัวหน้างานบุคลากร 2 คน และข้าราชการครู 2 คน สำหรับประเด็นสัมภาษณ์หรือสอบถามนั้น คือ ข้อคิดเห็น หรือ ข้อเสนอแนะ ในกรอบการบริหารวงจรคุณภาพของเดมิง (Deming Cycle) คือ Plan-Do-Check-Act และปัจจัยบริหารทรัพยากรหลัก 4 ประการ (4Ms) คือ Man Money-Material-Method แบ่งการวิเคราะห์เป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 รูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษา ซึ่งดำเนินการโดยผู้บริหาร

ส่วนที่ 2 รูปแบบการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษา โดยใช้ โปรแกรมการฝึกอบรม ดำเนินการโดยคณะกรรมการทำงานที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้บริหาร

การดำเนินการเมื่อได้ข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คน นำมาวิเคราะห์ เนื่องจากเป็นข้อมูลเชิงเนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์และสอบถามเพิ่มเติม จึงทำการวิเคราะห์ข้อความและสรุป โดยทำเป็นลำดับขั้น คือ

ขั้นที่ 1 สรุปข้อเสนอแนะ และแนวทางของผู้เชี่ยวชาญของแต่ละคน ในส่วนที่ 1 รูปแบบการบริหาร เกี่ยวกับการวางแผน (P) กับ 4M's การปฏิบัติ (D) กับ 4M's การติดตามและประเมินผล (C) กับ 4M's และการยอมรับและปรับปรุง (A) กับ 4M's และส่วนที่ 2 รูปแบบการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญ เกี่ยวกับการวางแผน (P) กับ 4M's การปฏิบัติ (D) กับ 4M's การติดตามและประเมินผล (C) กับ 4M's และการยอมรับและปรับปรุง (A) กับ 4M's

ขั้นที่ 2 สรุปข้อเสนอแนะ และแนวทางของผู้เชี่ยวชาญของแต่ละกลุ่มเกี่ยวกับการวางแผน (P) กับ 4M's การปฏิบัติ (D) กับ 4M's การติดตามและประเมินผล (C) กับ 4M's และการยอมรับและปรับปรุง (A) กับ 4M's ในส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2

ขั้นที่ 3 สรุปข้อเสนอแนะ และแนวทางของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 กลุ่มเกี่ยวกับในส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2

เมื่อได้ผลการวิเคราะห์ขั้นที่ 1 ขั้นที่ 2 และขั้นที่ 3 แล้วได้สร้างเป็นแนวทางหรือรูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 รูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษา ซึ่งดำเนินการโดยผู้บริหาร จำแนกเป็น 2 ด้าน ด้านที่หนึ่ง คือ การบริหารการจัดสถานการณ์ทางสังคม ประกอบด้วย 1) การได้รับการสนับสนุนทางสังคม 2) บรรยากาศภายในสถานศึกษา 3) การเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ ด้านที่สอง คือ ด้านการบริหารการพัฒนาจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 2) ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน 3) ทศนคติที่ดีต่อการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ โดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม

ส่วนที่ 2 รูปแบบการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษา โดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม ด้วยการมอบหมายให้ดำเนินการโดยคณะกรรมการทำงานที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้บริหาร

ส่วนที่ 1 รูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษา ซึ่งดำเนินการโดยผู้บริหาร

ส่วนที่ 1 นี้ เป็นรูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้ องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต เป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในทุกระดับทั้ง ส่วนกลางและสถานศึกษาที่ต้องดำเนินการ ในการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาพิจารณา จากผลวิจัย 2 ด้าน คือ ด้านการบริหารการจัดสถานการณ์ทางสังคม และด้านการบริหารการพัฒนาจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษา โดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรมหรือกิจกรรมการพัฒนาครูอาชีวศึกษา โดยยึดวงจรคุณภาพของเดมมิ่ง (Plan-Do-Check-Act) ประกอบการบริหารทรัพยากร (4Ms) ผลวิเคราะห์ส่วนนี้ ดังตาราง 26-29 ต่อไปนี้

ตาราง 26 แสดงขั้นตอนการวางแผน (Plan) รูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้

1. ขั้นตอนการวางแผน (Plan) ผู้บริหารอาจวางแผน ดังต่อไปนี้			
การวางแผนเกี่ยวกับ คน/บุคลากร (Man)	การวางแผนเกี่ยวกับ เงินงบประมาณ/ ค่าใช้จ่าย (Money)	การวางแผน เกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ (Material)	การวางแผน เกี่ยวกับวิธีการ (Method)
1.1 ด้านการบริหารการจัดสถานการณ์ทางสังคม			
วางแผนกำหนดผู้มีส่วน เกี่ยวข้อง (Stakeholder)* ผู้ที่ มีบทบาทสำคัญในการสร้าง บรรยากาศภายในสถานศึกษา การส่งเสริมเข้าถึงสื่อสังคม ออนไลน์ และการได้รับการ สนับสนุนทางสังคมในการ พัฒนาครูอาชีวศึกษา ซึ่งผู้มี ส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหาร ครู บุคลากร คณะกรรมการ วิทยาลัย คณะกรรมการที่ ปรึกษาสถานศึกษา นักเรียน นักศึกษา ชุมชน ผู้ปกครอง หน่วยงานภาครัฐและเอกชน และที่สำคัญ คือ สถาน ประกอบการในพื้นที่และนอก พื้นที่	วางแผนงบประมาณที่ ต้องใช้ในการดำเนินการ การสร้างบรรยากาศ ภายในสถานศึกษา ส่งเสริมการเข้าถึงสื่อ สังคมออนไลน์ และการ ได้รับการสนับสนุนทาง สังคม ในการพัฒนาครู อาชีวศึกษา เช่น ในการจัด ประชุม การฝึกอบรม การสื่อสารและการ ประชาสัมพันธ์ (เพิ่มช่อง ทางการสื่อสารข้อมูล จัดเตรียมวัสดุและอุปกรณ์ ที่ทันสมัย เพียงพอและ การเข้าถึงสัญญาณ อินเทอร์เน็ตได้โดยง่าย	วางแผนเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ ในโครงการ เพื่อสร้าง บรรยากาศภายใน สถานศึกษา ส่งเสริมการ เข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ และ การได้รับการสนับสนุนทาง สังคมในการพัฒนาครู ในการจัดประชุม การอบรม การประชาสัมพันธ์ ได้แก่ วัสดุสำนักงาน เครื่อง คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์สื่อสาร เครื่องมือและสถานที่ มี อะไรบ้าง เป็นจำนวนเท่าไร เหมาะสม เพียงพอหรือไม่ อย่างไร	วางแผนเกี่ยวกับวิธีการ ที่นำมาใช้ในการสร้าง บรรยากาศภายใน สถานศึกษา การส่งเสริม การเข้าถึงสื่อสังคม ออนไลน์และการได้รับ การสนับสนุนทางสังคมที่ ส่งเสริมการพัฒนาครู อาชีวศึกษาในการแสวงหา และใช้องค์ความรู้ เช่น วิธีการประชุม วิธีการ ฝึกอบรม การปฏิบัติ การ สื่อสารและการ ประชาสัมพันธ์ วิธีการจัด สภาพแวดล้อม วิธีการ สื่อสารกับบุคคลภายนอก เป็นต้น

ตาราง 26 (ต่อ)

การวางแผนเกี่ยวกับ คน/บุคลากร (Man)	การวางแผนเกี่ยวกับ เงินงบประมาณ/ ค่าใช้จ่าย (Money)	การวางแผน เกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ (Material)	การวางแผน เกี่ยวกับวิธีการ (Method)
1.2 ด้านการบริหารการพัฒนาจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษา			
วางแผนกำหนดตัวบุคคลที่จะมอบหมายให้เป็นผู้ประสานโครงการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนและสร้างทัศนคติที่ดีต่อการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ วางแผนคณะกรรมการฝ่ายอำนวยความสะดวกและคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ รวมทั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลโครงการด้วย เพื่อให้การดำเนินการโครงการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	วางแผนกำหนดวงเงินงบประมาณที่ต้องใช้จ่าย ได้แก่ 1. วงเงินงบประมาณที่ต้องใช้บริหารโครงการพัฒนาครูอาชีวศึกษา ของผู้บริหาร 2. งบประมาณสำหรับใช้จ่ายในโครงการพัฒนาครูอาชีวศึกษา เช่น ของฝ่ายประสานงานโครงการ และคณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ โดยให้หัวหน้าโครงการ แจกแจงและนำเสนอ	วางแผนเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ ที่ต้องใช้ในการดำเนินการ ได้แก่ 1. วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ต้องใช้ของผู้บริหาร เช่น เครื่องมือที่ใช้ประสานติดต่อสื่อสารกับฝ่ายประสานงานโครงการ 2. วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือสำหรับใช้ในโครงการพัฒนาครูอาชีวศึกษาของฝ่ายต่าง ๆ โดยอาจให้ผู้ประสานงานโครงการรวบรวมและจัดทำรายการนำเสนอ	วางแผนเลือกและกำหนดวิธีที่นำมาใช้ 1. วิธีการที่ผู้บริหารใช้กับฝ่ายต่างๆ เช่น การประชุม Online Onsite หรือ ใช้เอกสารในการชี้แจง 2. วิธีการที่ใช้ในโครงการพัฒนาครูอาชีวศึกษาของฝ่ายต่าง ๆ ซึ่งกำหนดหรือเลือกวิธีการโดยแต่ละฝ่าย 3. วิธีการที่คณะกรรมการฝ่ายตรวจสอบ/ประเมินผลใช้กำหนดการวางแผนโดยคณะกรรมการ

ตาราง 27 แสดงขั้นตอนการปฏิบัติ (Do) รูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้

2. ขั้นตอนการปฏิบัติ (Do) ผู้บริหารอาจปฏิบัติ ดังต่อไปนี้			
ปฏิบัติ (Do) เกี่ยวกับ คน/บุคลากร (Man)	ปฏิบัติ (Do) เกี่ยวกับ เงินงบประมาณ/ ค่าใช้จ่าย (Money)	ปฏิบัติ (Do) เกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ (Material)	ปฏิบัติ (Do) เกี่ยวกับ วิธีการ (Method)
2.1 ด้านการบริหารการจัดสถานการณ์ทางสังคม			
ดำเนินการจัดประชุมมอบนโยบาย ท้าความเข้าใจ และยทธศาสตร์ มอบหมายภารกิจและแนวปฏิบัติให้แต่ละฝ่าย แต่ละงานและบุคคลผู้ปฏิบัติในการสร้างบรรยากาศภายในสถานศึกษา การส่งเสริมเข้าถึงสื่อสังคม	ดำเนินการจัดสรรงบประมาณที่ต้องใช้ในการดำเนินการโครงการพัฒนาครูอาชีวศึกษาให้เหมาะสม เพียงพอ คุ่มค่า เช่น ในการจัดประชุม การอบรม การสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ การสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ	ดำเนินการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือที่ต้องใช้ในโครงการ ทั้งประเภทวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่มีอยู่แล้ว และที่ต้องจัดหาเพิ่มเติมให้มีจำนวนเพียงพอ และมีคุณภาพเพื่อสร้างบรรยากาศภายในสถานศึกษา การส่งเสริมเข้าถึงสื่อสังคม	ดำเนินการเลือกและใช้วิธีการในการสร้างบรรยากาศภายในสถานศึกษา การเข้าถึง สื่อ สังคม ออนไลน์ และการได้รับการสนับสนุนทางสังคมที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพ เช่น วิธีการประชุม วิธีการ

ตาราง 27 (ต่อ)

ปฏิบัติ (Do) เกี่ยวกับ คน/บุคลากร (Man)	ปฏิบัติ (Do) เกี่ยวกับ เงินงบประมาณ/ ค่าใช้จ่าย (Money)	ปฏิบัติ (Do) เกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ (Material)	ปฏิบัติ (Do) เกี่ยวกับ วิธีการ (Method)
ออนไลน์ และการได้รับการ สนับสนุนทางสังคมในการ พัฒนาครูอาชีวศึกษา โดยแต่ ละฝ่าย แต่ละงานและบุคคล จำเป็นต้องมีหน้าที่รับผิดชอบ ในการดำเนินการและมีแนว ปฏิบัติอย่างชัดเจน เกิดการ ปฏิบัติตามภารกิจที่ได้รับ มอบหมายอีกทั้งต้องสามารถ ตรวจสอบได้	ที่เป็นการสร้างบรรยากาศ ภายในสถานศึกษา การ ส่งเสริมเข้าถึงสื่อสังคม ออนไลน์ และการได้รับ การสนับสนุนทางสังคม รวม ไป ถึง จั ด ส ร ร งงบประมาณสำหรับให้ ผู้บริหารในการบริหาร จัดการ เช่น การติดต่อ และประสานงาน	ออนไลน์ และการได้รับการ สนับสนุนทางสังคม เช่น วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการ จัดประชุม การอบรม การ ประชาสัมพันธ์ ได้แก่ วัสดุ สำนักงาน อุปกรณ์สื่อสาร เค เครื่องคอมพิวเตอร์พร้อม เครื่องพิมพ์ สัญญาณ อินเทอร์เน็ต และความพร้อม ของอาคารสถานที่	ฝึกอบรม การปฏิบัติ การ สื่อสารประชาสัมพันธ์ แบบต่าง ๆ และเลือกใช้ วิธีการสนับสนุนการจัด กิจกรรมที่ ส่ง เสริม สนับสนุนการพัฒนาครูอา ชีวศึกษา รวมถึงการแสดง ความชื่นชม/มอบรางวัล ผู้บริหารไปเยี่ยมและร่วม กิจกรรม
2.2 ด้านการบริหารการพัฒนาจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษา			
ดำ เน น ก า ร แ ต่ ง ตั ง คณะทำงาน คณะกรรมการ ฝ่ายต่าง ๆ และมอบหมาย ภารกิจแนวปฏิบัติและหน้าที่ แก่คณะทำงานทุกฝ่าย ทุก คณะ และทุกงานในการ ดำเนินการโครงการพัฒนาครู อาชีวศึกษา ในการสร้าง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่ง อนาคตควบคุมตนและการ สร้างทัศนคติที่ดีต่อการ แสวงหาและใช้องค์ความรู้ รวมทั้งคณะกรรมการติดตาม การประเมินผลด้วย	ดำเนินการจัดสรรวงเงิ นงบประมาณที่ต้องใช้จ่าย แก่ฝ่าย หรือคณะทำงาน ต่าง ๆ ได้แก่ 1. วงเงินงบประมาณ สำหรับใช้จ่ายของผู้บริหาร ในการดำเนินการ 2. วงเงินงบประมาณที่เป็น ค่าใช้จ่ายในโครงการ พัฒนาครูอาชีวศึกษาของ ฝ่ายประสานงานโครงการ และคณะทำงานฝ่ายต่างๆ โดยปฏิบัติอย่างเป็นระบบ ตามระเบียบ มีหลักฐาน ครบถ้วน ถูกต้อง โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ ในทุก ๆ ขั้นตอน	ดำ เน น ก า ร จั ด ท า วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ให้ เหมาะสม คุ่มค่า และ เพียงพอ มีคุณภาพดี สามารถใช้ได้อย่างคุ้มค่า ซึ่ง ได้แก่ 1. วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือ ที่ต้องใช้ติดต่อสื่อสารของ ผู้บริหารกับฝ่ายประสานงาน โครงการและคณะกรรมการ ฝ่ายต่าง ๆ 2. วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือ สำหรับใช้ในโครงการพัฒนา ครูอาชีวศึกษาของ คณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ	ดำ เน น ก า ร เลื ก และ ใช้ วิธีการที่เหมาะสม มี ความเป็นไปได้ และ ทันสมัย นำเทคโนโลยีมา ประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดการ ปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล 1. วิธีการที่ผู้บริหารใช้กับ ฝ่ายดำเนินโครงการ เช่น การประชุมรูปแบบ Online Onsite ห รื อ แ บ บ เผชิญหน้า และใช้เอกสาร ชี้แจงขั้นตอน วิธีการการ ดำเนินโครงการพัฒนาครู อาชีวศึกษา 2. วิธีการที่ใช้ในโครงการ พัฒนาครูของฝ่ายต่าง ๆ ที่แต่ละฝ่ายเป็นผู้เลือกใช้

ตาราง 28 ขั้นการตรวจสอบ/ประเมิน (Check) รูปแบบการบริหารการพัฒนาครู อาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้

3. ขั้นการตรวจสอบ/ประเมิน (Check) ผู้บริหารอาจมีการตรวจสอบ/ประเมิน ดังต่อไปนี้			
การตรวจสอบ/ประเมิน (Check) เกี่ยวกับ คน/บุคลากร (Man)	การตรวจสอบ/ประเมิน (Check) เกี่ยวกับเงิน งบประมาณ/ ค่าใช้จ่าย (Money)	การตรวจสอบ/ประเมิน (Check) เกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ (Material)	การตรวจสอบ/ประเมิน (Check) เกี่ยวกับวิธีการ (Method)
3.1 ด้านการบริหารการจัดสถานการณ์ทางสังคม			
<p>ตรวจสอบ/ประเมิน การทำงานของคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ในการสร้างบรรยากาศภายในสถานศึกษา การส่งเสริมเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ และการได้รับการสนับสนุนทางสังคม เพื่อพิจารณาการดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นอย่างไร มีปัญหาหรือไม่ โดยให้คณะกรรมการแต่ละฝ่ายประเมินตนเอง และประเมินที่แต่งตั้งโดยผู้บริหาร อีกด้วย</p>	<p>ตรวจสอบ/ประเมิน งบประมาณ รายรับ รายจ่ายในการประชุม การฝึกอบรม การสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ การสนับสนุนกิจกรรม การสร้างบรรยากาศภายในสถานศึกษา การเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ และการได้รับการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งเสริมพฤติกรรมครู อาชีวศึกษาว่าเป็นไปตามแผนที่วางไว้ หรือไม่ มีปัญหาในการใช้จ่ายหรือไม่ เพียงพอหรือเหลือใช้จากโครงการมากน้อยเพียงใด โดยให้ประเมินตนเองและประเมินโดยคณะกรรมการติดตามประเมิน</p>	<p>ตรวจสอบ/ประเมิน วัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือที่ต้องใช้ในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ว่าใช้ได้หรือไม่ เพียงพอหรือไม่ ในการสร้างบรรยากาศภายในสถานศึกษา การส่งเสริมเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ และการได้รับการสนับสนุนทางสังคม เช่น วัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดประชุม การฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติ การประชาสัมพันธ์ ได้แก่ วัสดุสำนักงาน อุปกรณ์สื่อสาร เครื่องมือ เครื่องคอมพิวเตอร์และความพร้อมของอาคารสถานที่ โดยให้แต่ละฝ่ายประเมินตนเอง และประเมินโดยคณะกรรมการติดตามประเมินผล</p>	<p>ตรวจสอบ/ประเมิน วิธีการในการสร้างบรรยากาศภายในสถานศึกษา การส่งเสริมเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ และการได้รับการสนับสนุนทางสังคม เช่น วิธีการประชุม การฝึกอบรม การสื่อสาร ต่างๆ และวิธีการสนับสนุนการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาครู อาชีวศึกษาว่าเหมาะสมหรือไม่ มีประสิทธิภาพหรือไม่ ใช้ได้ผลดีหรือไม่ โดยให้แต่ละฝ่ายประเมินตนเอง และประเมินโดยคณะกรรมการติดตามประเมินผล</p>

ตาราง 28 (ต่อ)

การตรวจสอบ/ประเมิน (Check) เกี่ยวกับ คน/บุคลากร (Man)	การตรวจสอบ/ประเมิน (Check) เกี่ยวกับเงิน งบประมาณ/ ค่าใช้จ่าย (Money)	การตรวจสอบ/ประเมิน (Check) เกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ (Material)	การตรวจสอบ/ประเมิน (Check) เกี่ยวกับวิธีการ (Method)
3.2 ด้านการบริหารการพัฒนาจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษา			
ตรวจสอบ/ประเมิน การทำงานของคณะกรรมการ ฝ่ายต่าง ๆ คณะบุคคลและผู้ประสานงานโครงการพัฒนา ครูอาชีวศึกษาในการสร้าง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่ง อนาคตควบคุมตนและสร้าง ทศนคติที่ดีต่อการแสวงหาและ ใช้องค์ความรู้ คณะทำงานฝ่าย ต่าง ๆ รวมทั้งคณะติดตาม ประเมินโครงการว่าบุคลากร แต่ละฝ่ายมีจำนวนเพียงพอ หรือไม่ มีปัญหาในการ ปฏิบัติงานหรือไม่ อย่างไร โดย ให้แต่ละฝ่ายประเมินตนเอง และประเมินโดยคณะติดตาม ประเมินที่แต่งตั้งโดยผู้บริหาร	ตรวจสอบ/ประเมิน การ จัดสรรวงเงิน งบประมาณการใช้จ่าย ดังนี้ 1. งบประมาณที่ต้องใช้ ของผู้บริหารเพียงพอ เหมาะสมหรือไม่ อย่างไร 2. งบประมาณสำหรับใช้ จ่ายในโครงการพัฒนาครู อาชีวศึกษา เช่น ของฝ่าย ประสานงานโครงการ และ ของคณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ โดยหัวหน้าโครงการ ตรวจสอบว่าเพียงพอ หรือไม่ อย่างไร เหมาะสม และคุ้มค่า ที่ได้ดำเนินการ ไปหรือไม่	ตรวจสอบ/ประเมินวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือว่ามี จำนวนเพียงพอ และมี คุณภาพที่เหมาะสมหรือไม่ ระหว่างดำเนินงานมีปัญหา อุปสรรคหรือมีปัญหาด้านการ ขนหรือไม่ มีความคุ้มค่า คำนึงในการใช้งานระยะยาว หรือไม่ ประกอบด้วย 1. วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือ ของผู้บริหาร ที่ต้องใช้สื่อสาร กับฝ่ายประสานงานโครงการ และคณะกรรมการฝ่าย ต่าง ๆ 2. วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือ ที่ใช้ในโครงการพัฒนาครูของ คณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ	ตรวจสอบ/ประเมิน เกี่ยวกับวิธีการที่ใช้ว่ามี ประสิทธิภาพหรือไม่ มี ปัญหาอะไรระหว่างการ ดำเนินการหรือไม่ อย่างไร 1. วิธีการที่ผู้บริหารใช้ สื่อสารและปฏิบัติกับ คณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ และ ผู้ประสานงาน โครงการ เช่น การประชุม Online Onsite มี ปัญหา ติดขัดหรือไม่ อย่างไร 2. วิธีการที่ใช้ในโครงการ พัฒนาครูอาชีวศึกษาของ คณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ มีประสิทธิภาพหรือไม่ มี ปัญหาหรือไม่ อย่างไร

ตาราง 29 แสดงขั้นตอนการยอมรับ/ปรับปรุงแก้ไข (Act) รูปแบบการบริหารการพัฒนาครู อาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้

4. ขั้นตอนการยอมรับ/ปรับปรุงแก้ไข (Act) ผู้บริหารอาจมีการยอมรับ/การปรับปรุงแก้ไข ดังต่อไปนี้			
การยอมรับ/ปรับปรุง (Act) เกี่ยวกับ คน/บุคลากร (Man)	การยอมรับ/ปรับปรุง (Act) เกี่ยวกับเงินงบประมาณ/ ค่าใช้จ่าย (Money)	การยอมรับ/ปรับปรุง (Act) เกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ (Material)	การยอมรับ/ปรับปรุง (Act) เกี่ยวกับวิธีการ (Method)
4.1 ด้านการบริหารการจัดสถานการณ์ทางสังคม			
พิจารณาผลการตรวจสอบ/ ประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของ บุคลากรแต่ละฝ่ายในการสร้าง บรรยากาศภายในสถานศึกษา การส่งเสริมเข้าถึงสื่อสังคม	พิจารณาผลการ ตรวจสอบ/ประเมิน งบประมาณ รายรับ- รายจ่ายในการจัดประชุม การฝึกอบรม การสื่อสาร	พิจารณาผลการ ตรวจสอบ/ประเมินวัสดุ อุปกรณ์ที่ต้องใช้ในโครงการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ว่าใช้ได้ดี หรือไม่ เพียงพอหรือไม่	พิจารณาผลการ ตรวจสอบ/ประเมิน วิธีการในการสร้าง บรรยากาศภายใน สถานศึกษา

ตาราง 29 (ต่อ)

การยอมรับ/ปรับปรุง (Act) เกี่ยวกับ คน/บุคลากร (Man)	การยอมรับ/ปรับปรุง (Act) เกี่ยวกับเงินงบประมาณ/ ค่าใช้จ่าย (Money)	การยอมรับ/ปรับปรุง (Act) เกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ (Material)	การยอมรับ/ปรับปรุง (Act) เกี่ยวกับวิธีการ (Method)
ออนไลน์ และการได้รับการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งเสริมพฤติกรรมและการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีพศึกษาว่าปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ดี มีประสิทธิภาพหรือไม่ ถ้าดีปฏิบัติต่อไป ถ้าไม่ดี ต้องปรับปรุงแก้ไข หรือจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนบุคคลอื่นที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติหน้าที่แทน	การประชาสัมพันธ์ การสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นการสร้างบรรยากาศภายในสถานศึกษา การส่งเสริมเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ และการได้รับการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งเสริมพฤติกรรมและการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีพศึกษาว่า เป็นไปตามแผนที่วางไว้หรือไม่ ถ้าเป็นไปตามแผนก็ดำเนินการต่อไป ถ้าไม่เป็นไปตามแผน ต้องปรับปรุงหรือแก้ไขให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น	ในการสร้างบรรยากาศภายในสถานศึกษา การส่งเสริมเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ และการได้รับการสนับสนุนทางสังคม เช่น วัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการจัดประชุม ฝึกอบรม วัสดุสำนักงาน อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่อง คอมพิวเตอร์ สัญญาณอินเทอร์เน็ต เครื่องมือสำหรับติดต่อสื่อสารต่าง ๆ ถ้าใช้ได้ดี ก็ใช้ต่อไป ถ้าไม่เพียงพอหรือ มีปัญหาต้องปรับปรุงแก้ไข	การส่งเสริมเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ และการได้รับการสนับสนุนทางสังคม เช่น วิธีการประชุม อบรม การฝึกปฏิบัติ การสื่อสาร และ วิธีการสนับสนุนการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพฤติกรรมและการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีพศึกษาว่าเหมาะสมมีประสิทธิภาพหรือไม่ ถ้าวิธีดังกล่าวใช้ได้ดี ก็ใช้วิธีการนั้นต่อไป ถ้าใช้ไม่ได้ผลดีต้องปรับปรุงหรือ หาวิธีการใหม่ๆ ให้เหมาะสม

4.2 ด้านการบริหารการพัฒนาจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีพศึกษา

พิจารณาผลการตรวจสอบ/ประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของ คณะกรรมการฝ่ายต่างๆ รวมถึง คณะบุคคลและผู้ประสานงาน โครงการพัฒนาครูอาชีพศึกษา ในการสร้างแรงจูงใจให้สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และสร้างทัศนคติที่ดีต่อการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ว่า บุคลากรแต่ละฝ่ายมีจำนวน เพียงพอหรือไม่ มีปัญหาในการปฏิบัติงานหรือไม่ ถ้าใน ภาพรวมบุคลากรแต่ละฝ่ายมี จำนวนเพียงพอ สามารถ ปฏิบัติงานได้ดีก็ปฏิบัติต่อไป ถ้าไม่ดีหรือมีปัญหา ต้อง	พิจารณาผลการ ตรวจสอบ/ประเมินการจัดสรรงบประมาณ รายรับ-รายจ่าย	พิจารณาผลการ ตรวจสอบ/ ประเมินวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ของ ผู้บริหาร และ ของ คณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ว่า มีจำนวนเพียงพอและมีคุณภาพที่เหมาะสมหรือไม่ มี ปัญหา ระหว่ ง การ ดำเนินงานหรือไม่ ซึ่งได้แก่	พิจารณาผลการ ตรวจสอบ/ ประเมิน วิธีการที่ผู้บริหาร และ คณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ เลือกใช้ว่ามีประสิทธิภาพหรือไม่ มีปัญหาหรือไม่ อย่างไร
1. งบประมาณที่ต้องใช้ ของผู้บริหารเพียงพอหรือไม่ ถ้าเพียงพอ เหมาะสม ดำเนินการต่อไป ถ้ามีปัญหาหรือไม่ เพียงพอต้องปรับปรุงแก้ไข	2. งบประมาณสำหรับใช้ จ่ายในโครงการพัฒนา เช่น ของฝ่ายประสานงาน โครงการและคณะทำงาน ฝ่ายต่าง ๆ โดยผู้ ประสานงานโครงการ ตรวจสอบความถูกต้อง	1. วัสดุ อุปกรณ์ และ เครื่องมือของผู้บริหาร ที่ต้องใช้ติดต่อ สื่อสารกับ คณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ และผู้ประสานโครงการ ถ้าใช้ ได้ผลดีใช้ต่อไป ถ้าไม่ เพียงพอหรือมีปัญหาต้อง	1. วิธีการที่ผู้บริหารใช้กับ คณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ เช่น การประชุม Online Onsite มีปัญหาหรือไม่ ถ้า ใช้ได้ดี ใช้ต่อไป ถ้ามี ปัญหาต้องแก้ไขปรับปรุง
			2. วิธีการที่ใช้ในการ ดำเนินการโครงการ พัฒนาของแต่ละฝ่ายมี

ตาราง 29 (ต่อ)

การยอมรับ/ปรับปรุง (Act) เกี่ยวกับ คน/บุคลากร (Man)	การยอมรับ/ปรับปรุง (Act) เกี่ยวกับเงินงบประมาณ/ ค่าใช้จ่าย (Money)	การยอมรับ/ปรับปรุง (Act) เกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ (Material)	การยอมรับ/ปรับปรุง (Act) เกี่ยวกับวิธีการ (Method)
ปรับปรุงแก้ไข หรือปรับเปลี่ยน บุคคลอื่นแทน	และรายงานว่าเป็นเพียงพอ หรือไม่ ถ้าเพียงพอ เหมาะสมดำเนินการต่อไป ถ้ามีปัญหาต้องปรับปรุง แก้ไขให้เหมาะสมและ ถูกต้องตามระเบียบการ เบิกจ่ายงบประมาณ	ปรับปรุง แก้ไขให้เพียงพอ และเหมาะสม 2. วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ใน โครงการพัฒนาของฝ่าย ต่าง ๆ ถ้าใช้ได้ดี คุ่มค่า ใช้ ต่อไปถ้าไม่เพียงพอ หรือมี ปัญหา ต้องปรับปรุง แก้ไขให้ มีความสมบูรณ์มากขึ้น	ประสิทธิภาพหรือไม่ มี ปัญหาหรือไม่ ถ้าใช้ได้ดี มี ประสิทธิภาพใช้ต่อไป 3. วิธีการที่คณะติดตาม และประเมินใช้ ถ้าดีคงใช้ ต่อไป ถ้าไม่ดีต้องปรับปรุง หรือหาวิธีการใหม่

**ส่วนที่ 2 รูปแบบการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษา
โดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม ดำเนินการโดยคณะกรรมการทำงานที่ได้รับการแต่งตั้ง
จากผู้บริหาร**

ส่วนที่ 2 นี้เป็นรูปแบบการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษา
โดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม (ชุดฝึกอบรม) ดำเนินการโดยคณะทำงานต่าง ๆ ที่ผู้บริหาร
แต่งตั้งหรือมอบหมาย ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดคณะกรรมการเป็น 5 คณะ ได้แก่

1. คณะกรรมการฝ่ายอำนวยการ
2. คณะกรรมการฝ่ายพัฒนาหลักสูตรชุดฝึกอบรม
3. คณะกรรมการฝ่ายวิทยากร
4. คณะกรรมการฝ่ายสนับสนุน
5. คณะกรรมการฝ่ายตรวจสอบ/ประเมินผล

โดยคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ทั้ง 5 คณะนี้ แบ่งหน้าที่เพื่อรับผิดชอบการพัฒนาเพื่อ
ส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ โดยเลือกใช้วิธี
ฝึกอบรมตามหลักสูตร (ผลการวิจัย) เป็นชุดหรือโปรแกรมการฝึกอบรมที่ดำเนินการพัฒนา
โดยคณะกรรมการ โดยยึดหลักวงจรคุณภาพเดมิ่ง (Deming Cycle) P-D-C-A ประกอบการ
บริหารทรัพยากร (4Ms) ผลวิเคราะห์ส่วนนี้ ดังผลตาราง 30-33 ต่อไปนี้

ตาราง 30 แสดงขั้นตอนการวางแผน (Plan) รูปแบบการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะ สำคัญของครูอาชีวศึกษา

1. ขั้นตอนการวางแผน (Plan) ของคณะกรรมการในแต่ละคณะมีการดำเนินการ ดังต่อไปนี้			
การวางแผนเกี่ยวกับ คน/บุคลากร (Man)	การวางแผนเกี่ยวกับ เงินงบประมาณ/ ค่าใช้จ่าย (Money)	การวางแผน เกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ (Material)	การวางแผน เกี่ยวกับวิธีการ (Method)
1.1 คณะกรรมการฝ่ายอำนวยการ			
<p>1. วางแผนเกี่ยวกับการประสานงานกับผู้บริหารเพื่อกำหนดนโยบาย ข้อสั่งการ และแนวทางปฏิบัติในการดำเนินโครงการพัฒนาครูอาชีวศึกษา</p> <p>2. วางแผนคัดเลือกและกำหนดคณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ ในการพัฒนาพฤติกรรม การแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา โดยพิจารณาผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม โดยมีคำสั่งแต่งตั้งและมอบหมายหน้าที่</p> <p>3. งานแผนประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก และแผนกวิชาที่จะสนับสนุนให้ครูมาเข้าร่วมโครงการพัฒนา</p> <p>4. วางแผนเกี่ยวกับกลุ่มเป้าหมายครูอาชีวศึกษาที่จะเข้ารับการพัฒนา โดยพิจารณาจากข้อมูลวิจัย เช่น กลุ่มครูอาชีวศึกษาที่ควรได้รับการพัฒนาก่อน</p>	<p>1. วางแผนประสานกับผู้บริหารเพื่อขอการสนับสนุนงบประมาณ ดำเนินโครงการพัฒนาครู</p> <p>2. วางแผนหาแหล่งเงินงบประมาณที่ได้จากวิทยาลัย และหน่วยงานต้นสังกัด</p> <p>3. วางแผนจัดสรรงบประมาณสำหรับคณะทำงานและคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ในการพัฒนาครูอาชีวศึกษา</p> <p>4. วางแผนค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการจัดโครงการฝึกอบรม เช่น ค่าอาหารและเครื่องดื่ม ค่าตอบแทน ค่าวัสดุ อุปกรณ์และค่าเอกสารประกอบการอบรม ค่าวิทยากร ค่าเช่าสถานที่ฝึกอบรม เป็นต้น</p>	<p>1. วางแผนเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ และสถานที่ในการดำเนินการพัฒนาครูอาชีวศึกษา</p> <p>2. วางแผนประสานงานทุกคณะทำงานเพื่อรวบรวมและสรุปความต้องการวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ที่ตรวจสอบว่า อะไรที่มีอยู่ อะไรที่ต้องหาเพิ่มเป็นจำนวนเท่าไร</p> <p>3. วางแผนกำหนดผู้รับผิดชอบในการจัดหาและจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือที่มีคุณภาพให้กับคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ให้เพียงพอและเหมาะสม</p> <p>4. วางแผนเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องเครื่องมือที่ใช้ในการจัดโครงการฝึกอบรม เช่น โต๊ะเก้าอี้และเอกสารประกอบการฝึกอบรม เป็นต้น</p>	<p>1. วางแผนเลือกวิธีประสานกับผู้บริหาร</p> <p>2. วางแผนเลือกวิธีจัดโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาคูอาชีวศึกษา</p> <p>3. วางแผนเลือกวิธีทำงานร่วมกับคณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ</p> <p>4. วางแผนเลือกวิธีบริหารงบประมาณ และวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ต้องจัดสรรให้กับคณะทำงาน</p> <p>5. วางแผนเกี่ยวกับวิธีการในการฝึกอบรมพัฒนาคูอาชีวศึกษา เช่น วิธีการลงทะเลเบียน วิธีการจัดกลุ่ม วิธีการสอบ/วัดประเมินผล เป็นต้น</p> <p>6. วางแผนเกี่ยวกับวิธีการตรวจสอบการดำเนินโครงการฝึกอบรม</p>
1.2 คณะกรรมการฝ่ายพัฒนาหลักสูตรชุดฝึกอบรม			
<p>1. วางแผนกำหนดเนื้อหาที่จะพัฒนาหลักสูตรชุดฝึกอบรมพัฒนาคูอาชีวศึกษา</p> <p>2. วางแผนเลือกและเชิญบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมในการ</p>	<p>วางแผนเกี่ยวกับเงินงบประมาณ ค่าใช้จ่ายของคณะกรรมการฝ่ายพัฒนาหลักสูตรชุดฝึกอบรม เช่น ค่าตอบแทน ค่าเดินทาง ค่าที่พัก</p>	<p>วางแผนเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือในการพัฒนาหลักสูตรชุดฝึกอบรม เช่น การสร้างสื่อ การสร้างแบบวัดและประเมินคุณภาพได้แก่</p>	<p>1. วางแผนเกี่ยวกับการเลือกวิธีพัฒนาหลักสูตรชุดฝึกอบรม</p> <p>2. วางแผนคัดเลือกวิธีการ/กิจกรรมฝึกให้</p>

ตาราง 30 (ต่อ)

การวางแผนเกี่ยวกับ คน/บุคลากร (Man)	การวางแผนเกี่ยวกับ เงินงบประมาณ/ ค่าใช้จ่าย (Money)	การวางแผน เกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ (Material)	การวางแผน เกี่ยวกับวิธีการ (Method)
พัฒนาหลักสูตรชุดฝึกอบรม เพื่อร่วมเป็นคณะทำงาน 3. วางแผนประชุมเตรียมความพร้อม คณะทำงานพัฒนา หลักสูตรชุดฝึกอบรม 4. วางแผนการประเมิน คุณภาพหลักสูตรชุดฝึกอบรม ที่จะพัฒนาขึ้น	ค่าอาหารว่าง และ เครื่องดื่มเพื่อเป็นค่าใช้จ่าย ในการเตรียมการและ การดำเนินการอบรม เช่น ค่าใช้จ่ายในการสร้าง ชุดฝึก สร้างสื่อ สร้างแบบ วัด และประเมินคุณภาพ เป็นต้น	1. วัสดุสำนักงาน เช่น กระดาษ เครื่องเย็บกระดาษ เป็นต้น 2. เครื่องคอมพิวเตอร์ และ เครื่องพิมพ์ เครื่องมือสื่อสาร สัญญาณอินเทอร์เน็ต 3. สถานที่สำหรับใช้คณะ พัฒนาหลักสูตรชุดฝึกอบรม	เหมาะสมกับหลักสูตร ชุดฝึกอบรม 3. วางแผนเลือกวิธีสร้าง สื่อ วิธีการสร้างแบบวัด และวิธีการประเมินชุด ฝึกอบรม
1.3 คณะกรรมการฝ่ายวิทยากร			
วางแผนเกี่ยวกับการ คัดเลือกและกำหนด วิทยากรทั้งจากภายในและ ภายนอกวิทยาลัย ที่เป็น วิทยากรหลักและวิทยากร เสริม ที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสม กับการฝึกลักษณะต่าง ๆ ตาม ชุดฝึกอบรม (ซึ่งกำหนดจาก ผลการวิจัย)	วางแผนเกี่ยวกับ งบประมาณค่าใช้จ่ายของ คณะกรรมการฝ่าย วิทยากรทั้งจากภายในและ ภายนอกวิทยาลัย เช่น ค่า เดินทาง ค่าตอบแทน ค่าที่ พัก ค่าเบี้ยเลี้ยงและ ค่าอาหาร เป็นต้น	วางแผนเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ วิทยากรต้องใช้ในการ ฝึกอบรม เช่น เครื่อง คอมพิวเตอร์ เครื่องฉาย Projector จอ Projector ลำโพง ไมโครโฟน กระดาษ กระดานเขียน และปากกา เป็นต้น	วางแผนเกี่ยวกับวิธีการ ที่วิทยากรใช้ฝึกอบรม 1. วางแผนวิธีดำเนินการ กิจกรรมให้เป็นไปตามวัน และเวลาที่กำหนด 2. วางแผนเลือกวิธีการ/ เทคนิคที่เหมาะสมกับ กิจกรรมในชุดฝึกอบรมที่ ใช้พัฒนาครูอาชีวศึกษา
1.4 คณะกรรมการฝ่ายสนับสนุน			
วางแผนเกี่ยวกับบุคลากร ฝ่ายสนับสนุน เช่น ฝ่าย การเงิน ฝ่ายเอกสาร ฝ่าย อาหารและเครื่องดื่ม ฝ่าย อาคารสถานที่ เป็นต้น รวมทั้ง ระบุจำนวน หน้าที่ที่ต้องทำ และความรับผิดชอบให้ชัดเจน	1. วางแผนกำหนด งบประมาณการใช้จ่าย สำหรับใช้ในการทำงาน ของฝ่ายสนับสนุน เช่น ฝ่ายการเงิน ฝ่ายเอกสาร ฝ่ายอาหารและเครื่องดื่ม ฝ่ายอาคารสถานที่ ประมาณการค่าใช้จ่ายที่ คาดว่าจะต้องใช้ในการ ทำงาน 2. วางแผนในแต่ละฝ่าย สนับสนุนในการเบิกจ่าย	1. วางแผนในแต่ละฝ่าย สนับสนุนจะใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมืออะไรบ้าง จำนวน เท่าไร 2. วางแผนจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่มี คุณภาพ และเพียงพอที่ เกี่ยวข้องให้กับฝ่ายสนับสนุน ต่าง ๆ 3. วางแผนจัดสรร/มอบวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือให้ฝ่าย สนับสนุน พร้อมใช้งานและ จัดเก็บเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ	วางแผนกำหนดวิธี ทำงานของฝ่าย สนับสนุนต่าง ๆ เช่น วิธี ทำงานให้บริการของฝ่าย การเงิน ฝ่ายเอกสาร ฝ่าย อาหารและเครื่องดื่ม และ ฝ่ายอาคารสถานที่ เป็น ต้น

ตาราง 30 (ต่อ)

การวางแผนเกี่ยวกับ คน/บุคลากร (Man)	การวางแผนเกี่ยวกับ เงินงบประมาณ/ ค่าใช้จ่าย (Money)	การวางแผน เกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ (Material)	การวางแผน เกี่ยวกับวิธีการ (Method)
	งบประมาณ และรวบรวม หลักฐานการเงิน	4. วางแผนกำหนด ผู้รับผิดชอบในการเบิก/ใช้/ ยืม/คืน วัสดุและอุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ	
1.5 คณะกรรมการฝ่ายตรวจสอบ/ประเมินผล			
วางแผนเกี่ยวกับการ คัดเลือกบุคลากรที่ทำหน้าที่ ติดตามและประเมินโครงการ ฝึกอบรม โดยระบุจำนวน หน้าที่ และความรับผิดชอบให้ ชัดเจน	วางแผนค่าใช้จ่าย เกี่ยวกับคณะกรรมการ ฝ่ายตรวจสอบ/ ประเมินผล เช่น ค่าจัดทำ แบบประเมินพฤติกรรม ก่อน-หลังอบรม และแบบ ประเมินความพึงพอใจของ ครูอาชีวศึกษา โดยเน้น ประเมินการทำงานของ ฝ่ายต่าง ๆ และผลสำเร็จ ของโครงการ	วางแผนเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่คณะผู้ ประเมินต้องใช้ในการประเมิน และติดตามผลโครงการ เช่น เครื่องอัดเสียง กล้องถ่ายภาพ เอกสารแบบประเมิน พฤติกรรม ก่อน-หลังอบรม และแบบประเมินความพึง พอใจของครูอาชีวศึกษา และ คณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ เป็นต้น	1. วางแผนเลือกวิธีการ ประเมินผลโครงการ เช่น การสัมภาษณ์ การใช้ แบบสอบถาม การสังเกต พฤติกรรม หรือใช้วิธีการ วิจัย หรือ Model การ ประเมิน เป็นต้น 2. วางแผนหาวิธีการที่ เหมาะสมในการรายงาน ผลแก่ผู้บริหารหรือฝ่ายที่ เกี่ยวข้อง

ตาราง 31 แสดงขั้นตอนการการปฏิบัติ (Do) รูปแบบการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษา

2. ขั้นตอนการปฏิบัติ (Do) ของคณะกรรมการในแต่ละคณะมีการดำเนินการ ดังต่อไปนี้			
ปฏิบัติ (Do) เกี่ยวกับ คน/บุคลากร (Man)	ปฏิบัติ (Do) เกี่ยวกับ เงินงบประมาณ/ ค่าใช้จ่าย (Money)	ปฏิบัติ (Do) เกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ (Material)	ปฏิบัติ (Do) เกี่ยวกับ วิธีการ (Method)
2.1 คณะกรรมการฝ่ายอำนวยการ			
1. ประชุมร่วมกับผู้บริหาร และรับนโยบายและแนวปฏิบัติ ในการดำเนินโครงการพัฒนา ครูอาชีวศึกษา	1. ประชุมร่วมกับ ผู้บริหาร จัดสรรวงเงิน งบประมาณในการดำเนิน โครงการพัฒนาครู อาชีวศึกษาอย่างเป็นระบบ	1. จัดหาจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่มี คุณภาพดี ทันสมัย และ จัดหาสถานที่ในการดำเนิน โครงการที่เหมาะสม	1. เลือกและใช้วิธีการที่ มีคุณภาพและเหมาะสม ในการประสานกับ ผู้บริหาร เช่น รูปแบบการ ประชุม Online Onsite หรือการใช้เอกสารชี้แจง
2. แต่งตั้งคณะทำงานฝ่าย ต่าง ๆ ในโครงการพัฒนาครู อาชีวศึกษาในการแสวงหาและ ใช้องค์ความรู้ มอบหมาย ภารกิจ/หน้าที่ให้แต่ละบุคคล	2. จัดหาแหล่งทุน ภายนอก เพื่อเสริม งบประมาณที่ได้รับจาก วิทยาลัย	2. สรุปความต้องการวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ของทุกคณะทำงาน รวมถึง สรุป	2. เลือกและใช้วิธีการที่ น่าสนใจ เช่น การนำ

ตาราง 31 (ต่อ)

ปฏิบัติ (Do) เกี่ยวกับ คน/บุคลากร (Man)	ปฏิบัติ (Do) เกี่ยวกับ เงินงบประมาณ/ ค่าใช้จ่าย (Money)	ปฏิบัติ (Do) เกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ (Material)	ปฏิบัติ (Do) เกี่ยวกับ วิธีการ (Method)
ตามความถนัด ตามความรู้ ความสามารถ ทักษะและ ประสบการณ์อย่างเหมาะสม 3. สื่อสารประสานงานขอ ความร่วมมือกับแผนกวิชาเพื่อ สนับสนุนให้ครูมาเข้าร่วม โครงการพัฒนา 4. กำหนดครูอาชีวศึกษาที่เป็น กลุ่มเป้าหมายเข้ารับการฝึก พัฒนาจากข้อมูลวิจัย เช่น กลุ่มครูที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อนตามจำนวน และการได้มา เพื่อฝึกอบรม	3. จัดสรรเงินงบประมาณ สำหรับคณะทำงาน และ ฝ่ายต่าง ๆ ในโครงการ อย่างเหมาะสม คุ่มค่า 4. จัดสรรงบประมาณที่ ต้องใช้ในการฝึกอบรม พัฒนาครูอาชีวศึกษาที่เข้า ร่วมโครงการอย่าง เหมาะสม โดยปฏิบัติอย่าง เป็นระบบ มีหลักฐาน ถูกต้อง โปร่งใส สามารถมี หลักฐานตรวจสอบได้ทุก ขั้นตอน	จำนวนวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่มีอยู่แล้ว และที่ ต้องจัดหาเพิ่มเติมให้เพียงพอ เหมาะสมเกิดประสิทธิภาพ สูงสุดต่อการใช้งบประมาณ ในการจัดโครงการ 3. แต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการ จัดหาและจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือให้กับ คณะทำงาน และ คณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ที่ ร้องขอ	เทคโนโลยีมาใช้ในการจัด โครงการพัฒนาครู 3. เลือกและใช้วิธีการ ทำงานที่มีประสิทธิภาพ ร่วมกับคณะทำงานฝ่าย ต่าง ๆ 4. เลือกและใช้วิธีบริหาร งบประมาณ และวัสดุ อุปกรณ์ที่ต้องจัดสรร ให้กับคณะทำงานฝ่าย ต่าง ๆ อย่างรอบคอบ เหมาะสม และคุ่มค่า ตามที่ได้วางแผนไว้
2.2 คณะกรรมการฝ่ายพัฒนาหลักสูตรชุดฝึกอบรม			
1. แต่งตั้งคณะทำงานที่มี ความรู้ความสามารถ มี ประสบการณ์ในการสร้าง หลักสูตรชุดฝึกอบรมตาม เนื้อหาที่กำหนด 2. คณะทำงานร่วมกันประมวล เนื้อหา เนื้อหาสำคัญและจัดทำ ชุดฝึกอบรม 3. ประชุมคณะทำงานสร้างชุด ฝึกอบรมโดยจัดประชุมเป็น ระยะ ๆ 4. ประเมินคุณภาพชุด หลักสูตรฝึกอบรมที่สร้างขึ้น	เบิก-จ่าย ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ของคณะสร้างชุด ฝึกอบรม เพื่อ เป็น ค่าใช้จ่ายในการเตรียมการ และการดำเนินการ ฝึกอบรม เช่น ค่าตอบแทน ค่าที่พัก ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าใช้จ่ายในการสร้าง ชุดฝึก สร้างสื่อ สร้างแบบ วัดและประเมินคุณภาพ เป็นต้น	จัดหาจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้เกี่ยวกับการ สร้างชุดฝึกอบรม สร้างสื่อ การสร้างแบบวัด และการ ประเมินคุณภาพ ได้แก่ 1. วัสดุสำนักงาน 2. เครื่องมือ เครื่อง คอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์ ต่าง ๆ โดยจัดหาวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือที่มี คุณภาพดี และมีปริมาณ เพียงพอกับจำนวนครูที่เข้า ร่วมโครงการ	1. เลือกและใช้วิธีการ สร้างชุดฝึกอบรมที่มี ประสิทธิภาพ 2. เลือกและใช้วิธีสร้าง กิจกรรมที่มีประสิทธิภาพ และเหมาะสมกับชุดฝึก อบรม 3. เลือกและใช้วิธีสร้างสื่อ วิธีการสร้างแบบวัด และ วิธีการประเมินชุด ฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ
2.3 คณะกรรมการฝ่ายวิทยากร			
แต่งตั้ง/เชิญวิทยากรทั้งจาก ภายใน และภายนอก วิทยากรหลัก วิทยากรเสริม ที่ มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับการ พัฒนาครูตามชุดฝึกอบรม โดย มีจำนวนวิทยากรที่เหมาะสม	เบิก-จ่าย ค่าใช้จ่ายของ คณะกรรมการฝ่าย วิทยากรทั้งจากภายในและ ภายนอก เช่น ค่าเดินทาง ค่าที่พัก ค่าอาหารและ เครื่องดื่ม ตลอดจน	จัดหาและจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ วิทยากรใช้ในการฝึกอบรม ตามที่ได้วางแผนไว้ เช่น ปากกาเคมี กระดาษชาร์ต ไวท์บอร์ด เครื่อง	ใช้วิธีการ/เทคนิคที่ เหมาะสมกับกิจกรรม ในชุดฝึกอบรมที่จะใช้ เพื่อ พัฒนาครูอาชีวศึกษาใน การแสวงหาและใช้องค์ ความรู้ และจัดกิจกรรมให้

ตาราง 31 (ต่อ)

ปฏิบัติ (Do) เกี่ยวกับ คน/บุคลากร (Man)	ปฏิบัติ (Do) เกี่ยวกับ เงินงบประมาณ/ ค่าใช้จ่าย (Money)	ปฏิบัติ (Do) เกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ (Material)	ปฏิบัติ (Do) เกี่ยวกับ วิธีการ (Method)
เพียงพอกับครูที่เข้าร่วม โครงการ และชี้แจงบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบของ วิทยากร	ค่าตอบแทน และอำนวยความสะดวก ความสะดวกให้กับ วิทยากร เป็นต้น	คอมพิวเตอร์พร้อม เครื่องพิมพ์ เครื่องมือ ติดต่อสื่อสาร และสัญญาณ อินเทอร์เน็ต เป็นต้น	เป็นไปตามวัน และเวลา ที่ กำหนดตามแผนที่วางไว้
2.4 คณะกรรมการฝ่ายสนับสนุน			
แต่งตั้งและมอบหมายหน้าที่ บุคลากรฝ่ายสนับสนุน เช่น ฝ่ายการเงิน ฝ่ายเอกสาร ฝ่าย อาหารและเครื่องดื่ม ฝ่าย อาคารสถานที่ เป็นต้น ให้มี จำนวนเพียงพอ เหมาะสม พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียด ความรับผิดชอบ หน้าที่ แนวทางปฏิบัติของแต่ละฝ่าย อย่างชัดเจน ให้มีความพร้อม ปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนการ ดำเนินโครงการพัฒนาครู อาชีพศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิด ประสิทธิผลตามแผนงาน	1. เบิกจ่าย จัดสรร งบประมาณและทำบัญชี ค่าใช้จ่ายบุคลากรฝ่าย สนับสนุนที่ใช้ในการ ทำงานอย่างเป็นระบบ และรอบคอบ เช่น ฝ่าย การเงิน ฝ่ายเอกสาร ฝ่าย อาหารและเครื่องดื่ม ฝ่าย อาคารสถานที่ 2. แต่ละฝ่ายให้การ สนับสนุนทำการเบิกจ่าย งบประมาณ และรวบรวม หลักฐาน การเงินและ จัดทำบัญชี	1. สรุปของแต่ละฝ่าย สนับสนุนว่าใช้วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือ อะไรบ้าง จำนวนเท่าไร 2. จัดหา จัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่มีคุณภาพและมี จำนวนเพียงพอ กับฝ่าย สนับสนุนต่าง ๆ 3. จัดสรรมอบวัสดุอุปกรณ์ ให้ฝ่ายสนับสนุนต่าง ๆ พร้อมใช้งานทันตาม กำหนดการ และจัดเก็บเมื่อ เสร็จสิ้นงาน 4. จัดหาผู้รับผิดชอบ ในการ เบิก/ใช้/ยืม/คืน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ	เลือกและใช้วิธีทำงานที่ เหมาะสมกับแต่ละฝ่าย สนับสนุน เช่น วิธีทำงาน ให้บริการของฝ่ายการเงิน ฝ่ายเอกสาร ฝ่ายอาหาร และเครื่องดื่ม และฝ่าย อาคารสถานที่ พร้อมทั้ง ปรับหรือเปลี่ยนแปลง วิธีการให้เหมาะสมกับ สถานการณ์ที่เกิดขึ้น เฉพาะหน้าได้ เพื่อให้การ ทำงานเกิดประสิทธิภาพ และเป็นไปตามแผนที่วาง ไว้
2.5 คณะกรรมการฝ่ายตรวจสอบ/ประเมินผล			
แต่งตั้งคณะบุคลากรที่มี คุณสมบัติสอดคล้องทำหน้าที่ ติดตามและประเมินผลการ พัฒนาครูอาชีพศึกษาในการ แสวงหาและใช้องค์ความรู้ให้มี จำนวนเพียงพอ เหมาะสม รวมทั้งชี้แจงหน้าที่และความ รับผิดชอบให้ชัดเจน การ ทำงานและแนวปฏิบัติตั้งอยู่บน พื้นฐานของข้อมูลที่ถูกต้องและ เชื่อถือได้	เบิก-จ่าย ค่าใช้จ่ายที่ ต้องใช้ในคณะกรรมการ ฝ่ายตรวจสอบ/ประเมินผล เช่น ค่าตอบแทน ค่าที่พัก ค่าอาหารและเครื่องดื่ม รวมถึงรวบรวมหลักฐาน เอกสารการเบิก-จ่ายเงิน ให้ครบถ้วน ถูกต้องตาม ระเบียบที่เกี่ยวข้อง	จัดหาและจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ที่ เกี่ยวข้องกับการติดตามและ ประเมินผลให้เพียงพอ เหมาะสม และมีคุณภาพ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์พร้อม เครื่องพิมพ์ สัญญาณ อินเทอร์เน็ต วัสดุ อุปกรณ์ สำนักงาน เครื่องบันทึกเสียง กล้องถ่ายภาพ อุปกรณ์ จัดเก็บข้อมูล เป็นต้น	1. เลือกใช้วิธีติดตาม และประเมินผลที่ เหมาะสม และมี ประสิทธิภาพเช่น การ สัมภาษณ์ การสังเกต หรือใช้วิธีการวิจัย หรือ Model การประเมิน เป็น ต้น 2. ใช้วิธีการที่เหมาะสม ในการรายงานผลแก่ ผู้บริหารหรือฝ่ายที่ เกี่ยวข้อง

ตาราง 32 แสดงขั้นตอนการตรวจสอบ/ประเมิน (Check) รูปแบบการพัฒนาเพื่อส่งเสริม จิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษา

3. ขั้นตอนการตรวจสอบ/ประเมิน (Check) ของคณะกรรมการในแต่ละคณะมีการดำเนินการ ดังต่อไปนี้			
การตรวจสอบ/ประเมิน (Check) เกี่ยวกับ คน/บุคลากร (Man)	การตรวจสอบ/ประเมิน (Check) เกี่ยวกับเงิน งบประมาณ/ ค่าใช้จ่าย (Money)	การตรวจสอบ/ประเมิน (Check) เกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ (Material)	การตรวจสอบ/ประเมิน (Check) เกี่ยวกับวิธีการ (Method)
3.1 คณะกรรมการฝ่ายอำนวยการ			
<p>1. ตรวจสอบ/ประเมิน การทำงานของคณะทำงานฝ่ายต่างๆในภาพรวมว่าแต่ละคณะทำงาน มีปัญหาหรือไม่ มีจำนวนเพียงพอหรือไม่ และรายงานผลกับผู้บริหาร</p> <p>2. ตรวจสอบ/ประเมิน คณะทำงานแต่ละฝ่ายในโครงการว่าการจัดสรรงานให้กับบุคลากรในแต่ละคณะเป็นอย่างไร ประสิทธิภาพการทำงานของแต่ละบุคคลดีหรือไม่มีปัญหาหรือไม่ อย่างไร</p> <p>3. ตรวจสอบ/ประเมิน การประสานติดต่อสื่อสาร การขอความร่วมมือกับแผนกวิชาว่าเป็นอย่างไร แผนกให้ความร่วมมือดีหรือไม่ มีปัญหาในการสื่อสารหรือไม่ อย่างไร โดยให้แต่ละฝ่ายประเมินตนเองและประเมินโดยคณะติดตามประเมิน</p> <p>4. ตรวจสอบ/ประเมิน ครูกลุ่มเป้าหมายเข้ารับการฝึกพัฒนาจากข้อมูลวิจัยกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อนจำนวน และการได้มาเพื่อฝึกอบรมเป็นไปตามแผนหรือไม่ มีปัญหาหรือไม่</p>	<p>1. ตรวจสอบ/ประเมิน การจัดสรรงบประมาณ การใช้จ่ายของคณะทำงานฝ่ายต่างๆ ในภาพรวมว่าเพียงพอเหมาะสม และคุ้มค่าหรือไม่ และรายงานผลการประเมินกับผู้บริหาร</p> <p>2. ตรวจสอบ/ประเมิน งบประมาณที่ได้รับว่ามีจำนวนที่เพียงพอหรือไม่ ถ้าไม่เพียงพอควรจัดเพิ่มเติมจากแหล่งทุนเสริมเพิ่มเติมจากที่ได้ได้บ้าง</p> <p>3. ตรวจสอบ/ประเมิน การจัดสรรงบประมาณของคณะทำงานฝ่ายต่างๆ ในโครงการว่าเพียงพอเหมาะสม ครบถ้วนหรือไม่</p> <p>4. ตรวจสอบ/ประเมิน เบิกจ่ายและทำบัญชี ค่าใช้จ่าย เกี่ยวกับครูในการจัดโครงการฝึกอบรม เช่น อาหารว่าง เครื่องมือ และเอกสาร ประกอบการอบรม เป็นต้น เป็นไปตามแผนหรือไม่</p>	<p>1. ตรวจสอบ/ประเมิน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ว่ามีคุณภาพดีหรือไม่ มีปัญหาในการใช้งาน หรือไม่ สถานที่ที่ใช้ในการดำเนินโครงการเหมาะสม มีปัญหาในการดำเนินกิจกรรมโครงการหรือไม่ อย่างไร</p> <p>2. ตรวจสอบ/ประเมิน จำนวนวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ของทุกคณะทำงาน ทั้งของเดิมที่มีอยู่แล้ว และที่ต้องจัดหาเพิ่มว่าครบถ้วน ถูกต้องเพียงพอหรือไม่ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเหล่านั้น มีปัญหาขณะใช้งานหรือไม่ อย่างไร</p> <p>3. ตรวจสอบ/ประเมิน การทำงานของผู้รับผิดชอบในการจัดหา และจัดสรร วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือให้กับคณะกรรมการฝ่ายต่างๆ ว่าเรียบร้อยดีหรือไม่ มีอุปสรรคหรือปัญหา ระหว่างดำเนินการหรือไม่ อย่างไร โดยให้แต่ละฝ่ายประเมินตนเอง และประเมินโดยคณะติดตามประเมิน</p>	<p>1. ตรวจสอบ/ประเมิน วิธีการที่ใช้ในการประสานงานกับผู้บริหาร เช่น วิธีการการประชุม หรือการใช้เอกสารชี้แจงว่าเหมาะสม และมีประสิทธิภาพหรือไม่</p> <p>2. ตรวจสอบ/ประเมิน วิธีการที่ใช้ในการจัดโครงการครั้งนี้ว่าน่าสนใจหรือไม่ มีประสิทธิภาพหรือไม่ เกิดผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ หรือไม่ มีปัญหาหรือไม่ อย่างไร</p> <p>3. ตรวจสอบ/ประเมิน วิธีการทำงานร่วมกับคณะทำงานฝ่ายต่างๆ ว่ามีประสิทธิภาพหรือไม่ มีปัญหาติดขัดหรือไม่</p> <p>4. ตรวจสอบ/ประเมิน วิธีบริหารงบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือที่จัดสรรให้กับฝ่ายต่างๆ ว่ามีประสิทธิภาพหรือไม่ ถูกต้องครบถ้วน คุ้มค่าหรือไม่ โดยให้แต่ละฝ่ายประเมินตนเอง และประเมินโดยคณะติดตามประเมิน</p>

ตาราง 32 (ต่อ)

3. ขั้นตอนการตรวจสอบ/ประเมิน (Check) ของคณะกรรมการในแต่ละคณะมีการดำเนินการ ดังต่อไปนี้			
การตรวจสอบ/ประเมิน (Check) เกี่ยวกับ คน/บุคลากร (Man)	การตรวจสอบ/ประเมิน (Check) เกี่ยวกับเงิน งบประมาณ/ ค่าใช้จ่าย (Money)	การตรวจสอบ/ประเมิน (Check) เกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ (Material)	การตรวจสอบ/ประเมิน (Check) เกี่ยวกับวิธีการ (Method)
3.2 คณะกรรมการฝ่ายพัฒนาหลักสูตรชุดฝึกอบรม			
<p>1. ตรวจสอบ/ประเมิน หลักสูตรชุดฝึกอบรมในการ พัฒนาครูอาชีวศึกษาในการ แสวงหาและใช้องค์ความรู้ที่มี ความสมบูรณ์ครบถ้วนถูกต้อง มีคุณภาพดี ต้องแก้ไขปรับปรุง หรือไม่ เป็นไปเป็นไปตามแผน หรือไม่ มีปัญหาหรือไม่ อย่างไร</p> <p>2. ตรวจสอบ/ประเมินการ ปฏิบัติงานของคณะกรรมการ ฝ่ายพัฒนาหลักสูตรชุด ฝึกอบรมเป็นรายบุคคล ว่าแต่ ละบุคคลปฏิบัติงานหน้าที่มี ประสิทธิภาพหรือไม่ มีปัญหา หรือไม่</p> <p>3. ตรวจสอบ/ประเมินการ ทำงานเป็นทีมของคณะทำงาน สร้างหลักสูตรชุดฝึกอบรมว่า ทำงานร่วมกันได้ดีหรือไม่ มี ปัญหา อุปสรรคหรือไม่</p>	<p>ตรวจสอบ/ประเมินการ ใช้เงินงบประมาณ การ เบิก-จ่าย ค่าใช้จ่ายของ คณะกรรมการฝ่ายพัฒนา หลักสูตรชุดฝึกอบรมเพื่อ เป็น ค่าใช้จ่าย ในการ เตรียม การ และ การ ดำเนินการอบรม เช่น ค่าใช้จ่ายในการสร้าง ชุดฝึก สร้างสื่อ สร้างแบบ วัตถุประสงค์และประเมินคุณภาพ ว่าเหมาะสม เพียงพอ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ หรือ ไม่ และสรุปการ ตรวจสอบ/ประเมิน เพื่อ นำเป็นข้อมูลในขั้นตอน การยอมรับ หรือปรับปรุง แก้ไขต่อไป</p>	<p>ตรวจสอบ/ประเมิน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ใน การสร้างชุดฝึกอบรม สร้าง สื่อการสร้างแบบวัด และการ ประเมินคุณภาพ ได้แก่ เครื่องคอมพิวเตอร์พร้อม เครื่องพิมพ์ วัสดุสำนักงาน เครื่องมือ และอุปกรณ์ ติดต่อบริษัท สัญญาณ อินเทอร์เน็ต อุปกรณ์จัดเก็บ ข้อมูลต่าง ๆ ว่าใช้ได้ดี และมี คุณภาพดีหรือไม่ มีจำนวน เพียงพอ กับ จำนวน ครู อาชีวศึกษาที่ เข้าร่วม โครงการหรือไม่ มีปัญหาใน ระหว่างดำเนินการหรือไม่ อย่างไร และตรวจสอบ/ ประเมิน เพื่อนำเป็น ข้อมูลใน ขั้นตอนการยอมรับ หรือ ปรับปรุงแก้ไขต่อไป</p>	<p>1. ตรวจสอบ/ประเมิน วิธีการที่คณะกรรมการใช้ ในการสร้างชุดฝึกอบรม ว่ามี ประสิทธิภาพ ดีหรือไม่</p> <p>2. ตรวจสอบ/ประเมิน กิจกรรมฝึกอบรมว่ามี ประสิทธิภาพดี และ สอดคล้องเหมาะสมกับ ชุด ฝึกอบรม หรือไม่ กิจกรรมที่ สร้างขึ้น สามารถกระตุ้น และ ส่งเสริมให้ครูอาชีวศึกษา มีการพัฒนาพฤติกรรม การแสวงหาและใช้องค์ ความรู้เพิ่มขึ้น หรือไม่</p> <p>3. ตรวจสอบ/ประเมิน วิธี สร้างสื่อ วิธีการสร้างแบบ วัตถุประสงค์และวิธีการประเมิน ชุด ฝึกอบรม ว่ามี ประสิทธิภาพ ได้ผลดี หรือไม่ มีปัญหาหรือไม่</p>
3.3 คณะกรรมการฝ่ายวิทยากร			
<p>ตรวจสอบ/ประเมินการ ทำงานของวิทยากรจาก ภายในและภายนอกวิทยาลัย วิทยากรทั้งจากภายในและ ภายนอก เช่น ค่าเดินทาง ค่าตอบแทน ว่าเหมาะสม เพียงพอ หรือไม่ เป็นไป ตามแผนหรือไม่ มีปัญหา</p>	<p>ตรวจสอบ/ประเมิน ค่า ใ ช้ จ ำ ย ของ คณ ะ ก ร ร ม ก อ ม ิ ต ธิ ย า ก ร ทั้ง จาก ภายใน และ ภาย นอก เช่น ค่าเดินทาง ค่าตอบแทน ว่าเหมาะสม เพียงพอ หรือไม่ เป็นไป ตามแผนหรือไม่ มีปัญหา</p>	<p>ตรวจสอบ/ประเมินการ จัดหา และจัดซื้อเกี่ยวกับ วัสดุ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ พร้อม เครื่องพิมพ์ วัสดุ สำนักงาน และอุปกรณ์ ติดต่อบริษัท สัญญาณ อินเทอร์เน็ตที่วิทยากรใช้ใน การฝึกอบรม เป็นไปตาม แผน หรือไม่ มีปัญหาหรือไม่</p>	<p>1. ตรวจสอบ/ประเมิน วิธีการ เทคนิคที่ใช้กับ กิจกรรมในชุดฝึกอบรมว่า เหมาะสมมีความสัมพันธ์ กับชุดฝึกอบรมหรือไม่ วิธี ที่เลือกใช้มีปัญหาระหว่าง การดำเนินกิจกรรม หรือไม่ อย่างไร</p>

ตาราง 32 (ต่อ)

การตรวจสอบ/ประเมิน (Check) เกี่ยวกับ คน/บุคลากร (Man)	การตรวจสอบ/ประเมิน (Check) เกี่ยวกับเงิน งบประมาณ/ ค่าใช้จ่าย (Money)	การตรวจสอบ/ประเมิน (Check) เกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ (Material)	การตรวจสอบ/ประเมิน (Check) เกี่ยวกับวิธีการ (Method)
รวมโครงการหรือไม่ และสรุป การตรวจสอบ/ ประเมิน เพื่อนำเป็นข้อมูลในขั้นตอนการ ยอมรับ หรือ ปรับปรุงแก้ไข ต่อไป	หรือไม่ และสรุป การ ตรวจสอบ/ประเมิน เพื่อนำเป็นข้อมูลในขั้นตอนการ ยอมรับ หรือปรับปรุงแก้ไขต่อไป	และสรุป การตรวจสอบ/ ประเมิน เพื่อนำเป็น ข้อมูลใน ขั้นตอนการยอมรับ หรือ ปรับปรุงแก้ไขต่อไป	2. ตรวจสอบ/ประเมินการ จัดกิจกรรมว่าเป็นไปตาม วัน เวลา และ ตาม กำหนด การหรือไม่ มี อุปสรรคหรือไม่ อย่างไร

3.4 คณะกรรมการฝ่ายสนับสนุน

ตรวจสอบ/ประเมิน การ ทำงานของบุคลากรฝ่าย สนับสนุน เช่น ฝ่ายการเงิน ฝ่ายเอกสาร ฝ่ายอาหารและ เครื่องดื่ม ฝ่ายอาคารสถานที่ เป็นต้น ว่าแต่ละฝ่ายมีปัญหา หรือไม่ มีจำนวนเพียงพอ หรือไม่ อย่างไรเป็นไป ตาม แผนหรือไม่ และสรุปการ ตรวจสอบ/ประเมิน เพื่อนำเป็น ข้อมูลในขั้นตอนการ ยอมรับ หรือปรับปรุงแก้ไข ต่อไป	1. ตรวจสอบ/ประเมิน การ เบิก -จ่าย งบประมาณของแต่ละฝ่าย สนับสนุน เช่น ฝ่ายการเงิน ฝ่ายเอกสาร ฝ่ายอาหาร และเครื่องดื่ม ว่า เป็น อย่างไร เหมาะสม เพียงพอหรือไม่ 2. ตรวจสอบ/ประเมิน การ เบิกจ่ายงบประมาณ ของแต่ละฝ่ายสนับสนุน ว่าหลักฐาน เอกสาร การเงินถูกต้อง ครบถ้วน หรือไม่ เป็นไปตามแผน หรือไม่ มีปัญหา หรือไม่ และสรุปการตรวจสอบ/ ประเมิน เพื่อนำเป็นข้อมูล ในขั้นตอนการยอมรับ หรือปรับปรุง แก้ไขต่อไป	1. ตรวจสอบ/ประเมิน ว่า แต่ละฝ่ายสนับสนุนได้รับการ จัดหา วัสดุอุปกรณ์ครบถ้วน ถูกต้องทันตามกำหนดการ หรือไม่ และวัสดุ อุปกรณ์ที่ จัดหาให้ นั้น มีคุณภาพดี และ เพียงพอ หรือไม่ มีปัญหา ระหว่างการใช้งานหรือไม่ 2. ตรวจสอบ/ประเมิน การ เบิก/ใช้/เสื่อม/คืน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ว่ามีปัญหา หรือไม่ เป็นไปตามแผน หรือไม่ มีปัญหาหรือไม่ และ สรุปการตรวจสอบ/ประเมิน เพื่อนำเป็นข้อมูลใน ขั้นตอน การยอมรับ หรือปรับปรุง แก้ไขต่อไป	ตรวจสอบ/ประเมิน วิธี ทำงานที่แต่ละฝ่าย สนับสนุน ใช้ เช่น วิธี ทำงาน ให้บริการของฝ่าย การเงิน ฝ่ายเอกสาร ฝ่าย อาหาร และเครื่องดื่ม และฝ่าย อาคารสถานที่ว่า เหมาะสม หรือไม่ มี ปัญหาหรือไม่ อย่างไรและ สรุป การ ตรวจสอบ / ประเมิน เพื่อนำเป็นข้อมูล ในขั้นตอนการยอมรับ หรือ ปรับปรุงแก้ไขต่อไป
---	--	---	--

3.5 คณะกรรมการฝ่ายตรวจสอบ/ประเมินผล

ตรวจสอบ/ประเมิน คณะ บุคลากรที่ทำหน้าที่ติดตาม และ ประเมินผลโครงการ ผูกอบรม ว่ามีจำนวนเพียงพอ เหมาะสม หรือไม่ เป็นไปตาม แผนหรือไม่ มีปัญหา หรือไม่	ตรวจสอบ/ประเมิน การ เบิก-จ่าย ค่าใช้จ่ายที่ใช้ ในการติดตามและประเมิน โครงการ ว่าเหมาะสม เพียงพอหรือไม่ หลักฐาน การ เบิก -จ่าย เงิน ครบถ้วน	ตรวจสอบ/ประเมิน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ใน การติดตาม/ ประเมิน โครงการ เช่น เครื่อง คอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ วัสดุสำนักงาน เครื่อง	1. ตรวจสอบ/ประเมิน วิธีการประเมินโครงการ ว่าเหมาะสม และมี ประสิทธิภาพหรือไม่ 2. ตรวจสอบ/ประเมิน วิธีการที่ใช้ในการรายงาน
---	--	---	---

ตาราง 32 (ต่อ)

การตรวจสอบ/ประเมิน (Check) เกี่ยวกับ คน/บุคลากร (Man)	การตรวจสอบ/ประเมิน (Check) เกี่ยวกับเงิน งบประมาณ/ ค่าใช้จ่าย (Money)	การตรวจสอบ/ประเมิน (Check) เกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ (Material)	การตรวจสอบ/ประเมิน (Check) เกี่ยวกับวิธีการ (Method)
และสรุปการตรวจสอบ/ประเมิน เพื่อนำเป็นข้อมูลในขั้นตอนการยอมรับ หรือปรับปรุงแก้ไขต่อไป	ถูกต้องหรือไม่เป็นไปตามแผนหรือไม่ มีปัญหาหรือไม่ และสรุปการตรวจสอบ/ประเมิน เพื่อนำเป็นข้อมูลในขั้นตอนการยอมรับ หรือปรับปรุงแก้ไขต่อไป	บันทึกเสียง กล้องถ่ายภาพ เป็นต้น ว่ามีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงพอหรือไม่ มีปัญหาหรือไม่และสรุปการตรวจสอบ/ประเมิน เพื่อนำเป็นข้อมูล ในขั้นตอนการยอมรับ หรือปรับปรุงแก้ไขต่อไป	ผลต่อผู้บริหารหรือฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ว่าเหมาะสมหรือไม่ มีปัญหา อุปสรรคหรือไม่ อย่างไร และสรุปการตรวจสอบ/ประเมิน เพื่อนำ เป็นข้อมูลในขั้นตอนการ ยอมรับ หรือปรับปรุงแก้ไขต่อไป

ตาราง 33 แสดงขั้นตอนการยอมรับ/ปรับปรุง (Act) รูปแบบการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษา โดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม

4. ขั้นตอนการยอมรับ/ปรับปรุง (Act) ของคณะกรรมการในแต่ละคณะมีการดำเนินการ ดังต่อไปนี้			
การยอมรับ/ปรับปรุง (Act) เกี่ยวกับ คน/บุคลากร (Man)	การยอมรับ/ปรับปรุง (Act) เกี่ยวกับเงินงบประมาณ/ ค่าใช้จ่าย (Money)	การยอมรับ/ปรับปรุง (Act) เกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ (Material)	การยอมรับ/ปรับปรุง (Act) เกี่ยวกับวิธีการ (Method)
4.1 คณะกรรมการฝ่ายอำนวยการ			
1. พิจารณาผลการตรวจสอบ/ประเมิน การทำงานของคณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ ว่าแต่ละคณะทำงานเป็นไปตามแผนงานและมีปัญหาอุปสรรคหรือไม่ มีจำนวนบุคลากรเพียงพอหรือไม่ ถ้าแต่ละคณะทำงานปฏิบัติงานได้ดีก็ปฏิบัติต่อไป ถ้าบุคลากรไม่เพียงพอ ต้องสรรหามาเพิ่ม หรือถ้ามีปัญหาต้องปรับปรุงแก้ไข และรายงานผลต่อผู้บริหาร	1. พิจารณาผลการตรวจสอบ/ประเมิน การจัดสรรงบประมาณการใช้จ่ายของคณะทำงานฝ่ายต่างๆ ในภาพรวมว่าเพียงพอเหมาะสม คุ่มค่า หรือไม่ ถ้าดีเหมาะสม ก็ดำเนินการต่อไป ถ้าไม่ดี ไม่คุ้มค่า ต้องปรับปรุงหรือแก้ไข และรายงานผลต่อผู้บริหารต่อไป 2. พิจารณาผลการตรวจสอบ/ประเมิน การจัดสรรเงินงบประมาณของ	1. พิจารณาผลการตรวจสอบ/ประเมิน วัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ มีคุณภาพและเพียงพอ ใช้ได้ดีมีคุณภาพหรือไม่ ถ้าใช้ได้ดีก็ใช้ต่อไป ถ้าไม่เพียงพอหรือมีปัญหาต้องปรับปรุง แก้ไข รวมทั้งสถานที่ในการดำเนินการ โครงการ เหมาะสมดีหรือไม่ ถ้าสถานที่ดีเหมาะสมก็ใช้ต่อไป ถ้ามีปัญหาต้องปรับปรุงแก้ไข	1. พิจารณาผลการตรวจสอบ/ประเมิน วิธีการที่ใช้ในการประสานงานกับผู้บริหาร เช่น การประชุม Onlineว่ามีปัญหาหรือไม่ ถ้าใช้ได้ดีใช้ต่อไป ถ้ามีปัญหาต้องปรับปรุงแก้ไข หรือหาวิธีอื่นที่เหมาะสมมาทดแทน 2. พิจารณาผลการตรวจสอบ/ประเมิน วิธีการที่ใช้ในการจัดโครงการ การพัฒนาครูอาชีวศึกษาครั้งนี้ ว่ามีประสิทธิภาพหรือไม่ ถ้าใช้ได้ มีประสิทธิภาพใช้ต่อไป ถ้า

ตาราง 33 (ต่อ)

การยอมรับ/ปรับปรุง (Act) เกี่ยวกับ คน/บุคลากร (Man)	การยอมรับ/ปรับปรุง (Act) เกี่ยวกับเงินงบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)	การยอมรับ/ปรับปรุง (Act) เกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ (Material)	การยอมรับ/ปรับปรุง (Act) เกี่ยวกับวิธีการ (Method)
<p>2. พิจารณาผลการตรวจสอบ/ประเมิน คณะทำงานแต่ละฝ่าย ในโครงการว่า การจัดสรรงานให้กับบุคลากรในแต่ละคณะ เป็นอย่างไร ประสิทธิภาพการทำงานของแต่ละบุคคล ดีหรือไม่ ถ้าดีมีประสิทธิภาพ ก็ปฏิบัติต่อไป ถ้าไม่ดีต้องปรับปรุง แก้ไข</p> <p>3. พิจารณาผลการตรวจสอบ/ประเมิน การติดต่อประสานงานขอความร่วมมือกับหน่วยงานภายใน และภายนอก ว่าทุกหน่วยงานให้ความร่วมมือ หรือไม่ ถ้าทุกหน่วยงานให้ความร่วมมือดี ไม่มีปัญหา ก็ปฏิบัติต่อไป ถ้ามีปัญหา ต้องปรับปรุงแก้ไข</p>	<p>คณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ ในโครงการ ว่าเพียงพอ เหมาะสม ครบถ้วนหรือไม่ ถ้าเพียงพอ เหมาะสมก็ ดำเนินการต่อไป ถ้าไม่เพียงพอต้องปรับปรุงแก้ไข</p> <p>3. พิจารณาผลการตรวจสอบ/ประเมิน การใช้งบประมาณในการฝึกอบรม พัฒนาครูอาชีพศึกษาที่เข้าร่วมโครงการ ว่าเพียงพอ เหมาะสมหรือไม่ ถ้าไม่เพียงพอ ต้องปรับปรุง แก้ไข</p>	<p>2. พิจารณาผลการตรวจสอบ/ประเมิน จำนวนวัสดุ อุปกรณ์ ของทุก คณะทำงาน ทั้งของเดิม และของที่ต้องจัดหาเพิ่ม ว่าครบถ้วน เพียงพอ ใช้งาน ได้ดีหรือไม่ ถ้าเพียงพอและ ใช้งานได้ดีใช้ต่อไป ถ้าไม่เพียงพอ หรือมีปัญหาต้อง แก้ไข</p> <p>3. พิจารณาผลการ ตรวจสอบ/ประเมิน การทำงานของผู้รับผิดชอบในการจัดหา วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือ ให้กับ คณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ คณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ว่า ครบถ้วนดีหรือไม่ ถ้ามี ปัญหา ต้องปรับปรุงแก้ไข</p>	<p>มีปัญหาดังกล่าวแก้ไข หรือหาวิธีอื่นมาทดแทน</p> <p>3. พิจารณาผลการตรวจสอบ/ประเมิน วิธีการทำงานร่วมกับ คณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ ว่ามี ประสิทธิภาพหรือไม่ ถ้ามี ประสิทธิภาพดี ใช้ต่อไป ถ้ามี ปัญหาดังกล่าวแก้ไข หรือหาวิธี ใหม่</p> <p>4. พิจารณาผลการตรวจสอบ/ประเมิน วิธีบริหารงบประมาณ และวัสดุ อุปกรณ์ ที่จัดสรรให้กับ คณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ ว่ามี ประสิทธิภาพหรือไม่ ถูกต้องครบถ้วนหรือไม่ ถ้าดี คงใช้ต่อไป ถ้าไม่ดี ต้อง ปรับปรุงหรือหาวิธีการใหม่</p>
4.2 คณะกรรมการฝ่ายพัฒนาหลักสูตรชุดฝึกอบรม			
<p>1. พิจารณาผลการ ตรวจสอบ/ประเมิน การปฏิบัติงานของบุคลากรใน คณะทำงานสร้างหลักสูตร ชุด ฝึกอบรม ว่ามี ประสิทธิภาพหรือไม่ ทำงาน ร่วมกันได้ดีหรือไม่ ถ้า ปฏิบัติงานได้ดี มี ประสิทธิภาพ ราบรื่น ไม่มี ความขัดแย้ง ทำงานเป็นทีม ก็ดำเนินการต่อไป ถ้ามี ปัญหาดังกล่าวปรับปรุงแก้ไข</p>	<p>พิจาณาผลการ ตรวจสอบ/ ประเมินการใช้ งบประมาณ การเบิก-จ่าย ค่าใช้จ่ายของคณะ สร้างหลักสูตรชุด ฝึกอบรม เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการ เตรียม การและ การ ดำเนินการอบรม เช่น ค่าใช้จ่ายในการสร้างชุดฝึก สร้างสื่อเช่น ค่าตอบแทน ค่าเดินทาง เป็นต้น ว่า เหมาะสม เพียงพอหรือไม่</p>	<p>พิจาณาผลการ ตรวจสอบ/ ประเมิน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ทั้ง Hardware และ Software ที่ ใช้ในการสร้างหลักสูตรชุด ฝึกอบรม สร้างสื่อต่าง ๆ ว่า ใช้ได้ดีมีคุณภาพ และมี จำนวนเพียงพอกับจำนวน ครูอาชีพศึกษาที่เข้าร่วม โครงการหรือไม่ ถ้าวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้มีคุณภาพดี และเพียงพอใช้ต่อไป ถ้าไม่</p>	<p>1. พิจารณาผลการ ตรวจสอบ/ประเมิน วิธีการที่ ใช้ในการสร้างชุดฝึกอบรมว่า มี ประสิทธิภาพหรือไม่ ถ้า เหมาะสมมีประสิทธิภาพ ใช้ ต่อไป ถ้ามีปัญหาดังกล่าวหา วิธีการใหม่</p> <p>2. พิจารณาผลการตรวจสอบ/ ประเมิน วิธีจัดกิจกรรม หลักสูตรฝึกอบรม ว่ามี ประสิทธิภาพดี และเหมาะสม กับหลักสูตรชุดฝึก อบรม</p>

ตาราง 33 (ต่อ)

การยอมรับ/ปรับปรุง (Act) เกี่ยวกับ คน/บุคลากร (Man)	การยอมรับ/ปรับปรุง (Act) เกี่ยวกับเงินงบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)	การยอมรับ/ปรับปรุง (Act) เกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ (Material)	การยอมรับ/ปรับปรุง (Act) เกี่ยวกับวิธีการ (Method)
2. พิจารณาผลการตรวจสอบ/ประเมินชุดโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อพัฒนาครูอาชีวศึกษา เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และทัศนคติว่าครบถ้วน มีคุณภาพดีหรือไม่ ถ้าคุณภาพดี ครบถ้วน ดำเนินการต่อไป ถ้ามีปัญหาต้องปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น	ถ้าดีและเหมาะสม เพียงพอ ก็ดำเนินการต่อไป ถ้าไม่ดี ต้องแก้ไข ปรับปรุง เช่น จัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมให้ เพียงพอ	เพียงพอ หรือมีปัญหาต้องแก้ไข ปรับปรุงส่วนนี้ให้มีคุณภาพเหมาะสม และเพียงพอ	หรือไม่ ถ้าดี เหมาะสมใช้ต่อไป ถ้าไม่ดีต้องหา วิธีการใหม่ที่ เหมาะสม
4.3 คณะกรรมการฝ่ายวิทยากร			
พิจารณาผลการตรวจสอบ/ประเมินผลการทำงานของวิทยากรจากภายใน และภายนอกวิทยาลัย ทั้งที่เป็นวิทยากรหลักและวิทยากรเสริม ว่ามีจำนวนเพียงพอหรือไม่ ปฏิบัติหน้าที่ได้ดี หรือมีปัญหาหรือไม่ ถ้าจำนวนวิทยากรเพียงพอ แต่ละบุคคลปฏิบัติงานดีก็สนับสนุนให้ทำงานต่อไป ถ้าผู้ใดมีปัญหาหรือไม่เหมาะสมกับงาน อาจต้องปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลง	พิจารณาผลการตรวจสอบ/ประเมินการเบิกจ่ายและการจัดทำบัญชีค่าใช้จ่ายของคณะกรรมการฝ่ายวิทยากรทั้งจากภายใน และภายนอก เช่น ค่าเดินทาง ค่าตอบแทน ค่าที่พักว่าเหมาะสม เพียงพอหรือไม่ ถ้าค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เหมาะสม เพียงพอ ก็ดำเนินการต่อไป ถ้าไม่เพียงพอต้องปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม	พิจารณาผล การตรวจสอบ/ประเมิน วัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือที่ คณะกรรมการฝ่ายวิทยากร ต้องใช้ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ พร้อม เครื่องพิมพ์ ปากกา กระดาษ ไวท์บอร์ด ว่าใช้ได้ เพียงพอหรือไม่ มีปัญหาหรือไม่ ถ้าวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือใช้ได้ เพียงพอ และมีคุณภาพดีใช้ต่อไป ถ้าไม่เพียงพอหรือมีปัญหาต้องปรับปรุง แก้ไข	1. พิจารณาผลการตรวจสอบ/ประเมินวิธีการจัดกิจกรรมว่าเป็นไปตามกำหนดการหรือไม่ ถ้าราบรื่นตามกำหนดการก็ใช้วิธีเดิมต่อไป ถ้ามีปัญหาต้องหาวิธีการใหม่ 2. พิจารณาผลการตรวจสอบ/ประเมิน วิธีหรือรูปแบบที่ใช้กับกิจกรรมในชุดฝึกอบรมว่าเหมาะสมกับชุดฝึกอบรมหรือไม่ถ้าวิธีการเหมาะสมกับชุดฝึกก็ใช้วิธีการนี้ต่อไป ถ้ามีปัญหาต้อง ปรับปรุงหรือหาวิธีการใหม่
4.4 คณะกรรมการฝ่ายสนับสนุน			
พิจารณาผลการตรวจสอบ/ ประเมินการทำงานของ บุคลากรฝ่ายสนับสนุน เช่น ฝ่ายการเงิน ฝ่ายเอกสาร ฝ่ายอาหารและเครื่องดื่ม ฝ่ายอาคาร	1. พิจารณาผลการตรวจสอบ/ประเมินการเบิก-จ่าย งบประมาณของ แต่ละฝ่ายสนับสนุน เช่น ฝ่ายการเงิน ฝ่ายเอกสาร ว่าเหมาะสม เพียงพอ	1. พิจารณา ผล การตรวจสอบ/ประเมิน ว่าแต่ละฝ่ายสนับสนุนได้รับวัสดุ อุปกรณ์ ครบถ้วน หรือไม่ วัสดุ อุปกรณ์มีคุณภาพดี เพียงพอและนำส่งทันตาม	พิจารณาผลการ ตรวจสอบ/ ประเมินวิธี ที่งานที่แต่ละฝ่ายสนับสนุน ใช้ เช่น วิธีทำงานให้บริการ ของฝ่ายการเงิน ฝ่ายเอกสาร ฝ่ายอาหารและเครื่องดื่มว่าดี

ตาราง 33 (ต่อ)

การยอมรับ/ปรับปรุง (Act) เกี่ยวกับ คน/บุคลากร (Man)	การยอมรับ/ปรับปรุง (Act) เกี่ยวกับเงินงบประมาณ/ ค่าใช้จ่าย (Money)	การยอมรับ/ปรับปรุง (Act) เกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ (Material)	การยอมรับ/ปรับปรุง (Act) เกี่ยวกับวิธีการ (Method)
สถานที่ว่าแต่ละ ฝ่ายทำงาน ดีหรือไม่มีจำนวนเพียงพอ หรือไม่ ถ้าแต่ละฝ่าย สนับสนุนทำงานได้ดีมี ประสิทธิภาพและมีจำนวน เพียงพอที่ทำต่อไปถ้าทำงาน ได้ไม่ดี มี ปัญหา หรือ บุคลากรไม่เพียงพอต้อง ปรับปรุงแก้ไข แก้ไขหรือ เปลี่ยน/เพิ่มเติม	เป็นไปตามแผน หรือไม่ ถ้า การใช้งบประมาณเพียงพอ เหมาะสมดี ก็ดำเนินการ ต่อไป ถ้ามีปัญหาต้องแก้ไข 2. พิจารณาผลการ ตรวจสอบ/ ประเมิน การ เบิกจ่ายงบประมาณของแต่ละฝ่ายสนับสนุน ว่ามี หลักฐาน การเงินถูกต้อง ครบถ้วน โปร่งใสหรือไม่ ถ้า ดีแล้ว ปฏิบัติต่อไป ถ้ามี ปัญหาต้อง ปรับปรุงแก้ไข	กำหนดการหรือไม่ ถ้าได้รับ วัสดุอุปกรณ์ ครบถ้วน มี คุณภาพดี เพียงพอก็ทำ ต่อไป ถ้ามีปัญหาต้องแก้ไข ปรับปรุง 2. พิจารณาผลการ ตรวจสอบ/ ประเมิน การ เบิก/ใช้/ยืม/คืน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ ว่า มีปัญหาหรือไม่ ถ้าการ ดำเนินงานดีใช้ต่อไป ถ้ามี ปัญหาต้องปรับปรุง แก้ไข	เหมาะสมหรือไม่ ถ้าวิธีทำงาน ดี เหมาะสมควรใช้วิธีนั้นต่อไป ถ้าไม่ดี หรือ มี ปัญหา ต้อง ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานใหม่

4.5 คณะกรรมการฝ่ายตรวจสอบ/ประเมินผล

พิจารณาผลการ ตรวจสอบ/ประเมินคน	พิจารณาผลการ ตรวจสอบ/ประเมินการ เบิกจ่าย	พิจารณาผลการ ตรวจสอบ/ประเมินการ จัดหาและจัดซื้อ	พิจารณาผลการตรวจสอบ/ ประเมินการสร้างเครื่องมือ
บุคคล ที่ทำหน้าที่ติดตาม และประเมินผลโครงการว่า มีจำนวนเพียงพอ เหมาะสม หรือไม่ ถ้ามี เพียงพอ บุคลากรทำงานได้ดีมี ประสิทธิภาพ ก็ดำเนินการ ต่อไป ถ้ามีปัญหา หรือไม่ เหมาะสม อาจต้องปรับปรุง หรือเปลี่ยน/เพิ่มตัวบุคคล อาจต้องปรึกษาหัวหน้า โครงการ หรือผู้บริหาร สถานศึกษาเพื่อหาแนวทาง และดำเนินการแก้ไขต่อไป	พิจารณาการ เบิกจ่าย และค่าตอบแทน บุคลากร ประเมิน และ ติดตามผลโครงการ เช่น การสร้างเครื่องมือประเมิน โครงการ เป็นไปตามแผน หรือไม่ หลักฐานการเบิก จ่ายเงิน ครบถ้วน ถูกต้อง หรือไม่ มีปัญหาใดหรือไม่ ถ้ามีส่วนผิดพลาดไม่เป็นไป ตามแผน ให้ปรับปรุงแก้ไข เช่น จัดสรรงบประมาณ เพิ่มเติมให้เพียงพอ อาจต้อง ปรึกษาหัวหน้าโครงการ ผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อ หาทางแก้ไขต่อไป	พิจารณาการ จัดหาและจัดซื้อ เกี่ยวกับ วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือ ประเมิน และ ติดตาม โครงการ ว่า เป็นไปตามแผน หรือไม่ มีปัญหาใดหรือไม่ ถ้าได้ผลดี ดำเนินการครั้ง ต่อไป ถ้าไม่ดีต้องปรับปรุง ส่วน นี้ ให้ มี คุณ ภาพ เหมาะสม และเพียงพอ อาจ ต้องปรึกษาหัวหน้าโครงการ หรือผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อหาทางแก้ไขต่อไป	พิจารณาการ สร้างเครื่องมือ ประเมิน และติดตามผล โครงการ ด้วยวิธีการที่กำหนด ไว้ เช่น การสัมภาษณ์บุคลากร สนับสนุนเกี่ยวกับการดำเนิน โครงการ ปัญหาอุปสรรคที่ เกิดขึ้น เป็นไปตามแผนหรือไม่ มีปัญหาใดหรือไม่ ถ้าไม่เกิด ปัญหาใช้ดำเนินการครั้งต่อไป ถ้าไม่ดีต้องปรับปรุงหรือหา วิธีการใหม่ ๆ ให้เหมาะสม อาจต้อง ปรึกษาหัวหน้า โครงการ หรือ ผู้บริหาร สถานศึกษาเพื่อหาทางแก้ไขต่อไป

จากผลการวิจัยระยะที่ 1 ได้รูปแบบการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้
องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต (ภาพ 9) และคำอธิบายประกอบ และผนวก
กับผลการวิจัยระยะที่ 2 ที่ได้ผลเป็นรูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาประกอบด้วย
2 ส่วน คือ รูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษา ซึ่งดำเนินการโดยผู้บริหาร และ
รูปแบบการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษา ดำเนินการพัฒนาโดย
คณะกรรมการที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร จัดเป็น “รูปแบบการบริหารการพัฒนาครู
อาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต” นำไปให้
ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเป็นไปได้ของการนำไปใช้ในทางปฏิบัติ

ขั้นตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนา ครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอ และแนวทางการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาใน
การแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน
5 คน ประเมิน ซึ่งเป็นผู้มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และมี
ประสบการณ์สูงในด้านการบริหารและการพัฒนาครูอาชีวศึกษา) โดยมีเครื่องมือ คือ “แบบ
ประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษา” ซึ่งเป็นแบบมาตราประมาณค่า 7 ระดับ
ตั้งแต่ “มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติน้อยที่สุด” (1 คะแนน) จนถึง “มีความเป็นไปได้ในทาง
ปฏิบัติมากที่สุด” (7 คะแนน) เครื่องมือดังกล่าวอยู่ในภาคผนวก ข้อมูลการประเมินจาก
ผู้ทรงคุณวุฒิได้นำมาวิเคราะห์ด้วยการคำนวณค่าสถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ยร้อยละ
แล้วเทียบกับเกณฑ์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบการบริหารการ
พัฒนาครูอาชีวศึกษา แบ่งเป็นสองส่วน ส่วนที่หนึ่ง คือ รูปแบบการบริหารการพัฒนาครู
อาชีวศึกษา ซึ่งดำเนินการโดยผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนที่สอง คือ รูปแบบการพัฒนาเพื่อ
ส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษา ด้วยการแต่งตั้ง/มอบหมายให้ดำเนินการโดย
คณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ จะนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษา ดำเนินการโดยผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้ทรงคุณวุฒิได้ประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษา ที่เป็นบทบาท
หน้าที่ของผู้บริหาร จำแนกเป็นสองด้าน ด้านที่หนึ่ง คือ ด้านการบริหารการจัดสถานการณ์

ทางสังคม ด้านที่สอง คือ ด้านการบริหารการพัฒนาจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษา โดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินโดยพิจารณากรอบการบริหารวงจรรคุณภาพของเดมिंग (Deming Cycle) คือ Plan-Do-Check-Act และปัจจัยหลัก 4 ประการของการบริหาร (4MPs) คือ Man Money- Material-Method ผลการวิเคราะห์เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านการวางแผน มีค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 89.29 โดยด้านการบริหารการจัดสถานการณ์ทางสังคม มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 90.00 และด้านการบริหารการพัฒนาจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษา มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 88.57

2. ด้านการปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 87.50 โดยด้านการบริหารการจัดสถานการณ์ทางสังคม มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 87.86 และด้านการบริหารการพัฒนาจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษา มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 87.14

3. ด้านการตรวจสอบ/ประเมิน มีค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 90.00 โดยด้านการบริหารการจัดสถานการณ์ทางสังคม มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 91.43 และด้านการบริหารการพัฒนาจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษา มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 88.57

4. ด้านการยอมรับ/ปรับปรุง มีค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 91.43 โดยด้านการบริหารการจัดสถานการณ์ทางสังคม มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 93.57 และด้านการบริหารการพัฒนาจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษา มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 89.29 เมื่อพิจารณาแล้วทุกด้านผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 เมื่อรวมทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 89.55

ซึ่งเมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 70/75 พบว่า รูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษา ซึ่งดำเนินการโดยผู้บริหารสถานศึกษา รายด้านดังกล่าว ผ่านเกณฑ์ทั้งรายด้านและโดยรวม ดังผลตาราง 34

ตาราง 34 แสดงผลการวิเคราะห์ประเมินความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของรูปแบบการบริหารการพัฒนา

แนวทางการบริหาร (ด้าน)	ค่าคำนวณ			เทียบเกณฑ์ร้อยละ 70/75*
	คะแนนรวม	เฉลี่ย	เฉลี่ยร้อยละ	
1. การวางแผน				
1.1 ด้านการบริหารการจัดสถานการณ์ทางสังคม	126	6.30	90.00	ผ่าน

ตาราง 34 (ต่อ)

แนวทางการบริหาร (ด้าน)	ค่าคำนวณ			เทียบเกณฑ์ ร้อยละ 70/75
	คะแนน รวม	เฉลี่ย	เฉลี่ย ร้อยละ	
1.2 ด้านการบริหารการพัฒนาจิตลักษณะ ที่สำคัญของครูอาชีวศึกษา	124	6.20	88.57	ผ่าน
รวม	250	6.25	89.29	ผ่าน
2. การปฏิบัติ				
2.1 ด้านการบริหารการจัดสถานการณ์ทาง สังคม	123	6.15	87.86	ผ่าน
2.2 ด้านการบริหารการพัฒนาจิตลักษณะ ที่สำคัญของครูอาชีวศึกษา	122	6.10	87.14	ผ่าน
รวม	245	6.13	87.50	ผ่าน
3. การตรวจสอบ/ประเมิน				
3.1 ด้านการบริหารการจัดสถานการณ์ทาง สังคม	128	6.40	91.43	ผ่าน
3.2 ด้านการบริหารการพัฒนาจิตลักษณะ ที่สำคัญของครูอาชีวศึกษา	124	6.20	88.57	ผ่าน
รวม	252	6.30	90.00	ผ่าน
4. การยอมรับ/ปรับปรุง				
4.1 ด้านการบริหารการจัดสถานการณ์ทาง สังคม	131	6.55	93.57	ผ่าน
4.2 ด้านการบริหารการพัฒนาจิตลักษณะที่ สำคัญของครูอาชีวศึกษา	125	6.25	89.29	ผ่าน
รวม	256	6.40	91.43	ผ่าน
รวมทุกด้าน	1,003	6.27	89.55	ผ่าน

* เกณฑ์ 70/75 70 หมายถึง เป็นเกณฑ์รายด้านที่จำแนกตาม P-D-C-A
 75 หมายถึง เป็นเกณฑ์เฉลี่ยร้อยละรวมจากทุกด้าน

2. ผลการวิเคราะห์การประเมินรูปแบบการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษา โดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม ซึ่งดำเนินการโดยคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ

ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษา โดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม ที่เป็นบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ทั้ง 5 คณะ โดยพิจารณากรอบการบริหารวงจรคุณภาพของเดมिंग (Deming Cycle) คือ Plan-Do-Check-Act และปัจจัยหลัก 4 ประการของการบริหาร (4MPs) คือ Man Money-Material-Method ผลการวิเคราะห์เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 1) ด้านการวางแผน มีค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 88.29 2) ด้านการปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 87.00 3) ด้านการตรวจสอบ/ประเมิน มีค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 87.71 และ 4) ด้านการยอมรับ/ปรับปรุง มีค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 87.86 ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วทุกด้านผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 เมื่อรวมทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 87.71

ซึ่งเมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 70/75 พบว่า รูปแบบการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษา โดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม ที่เป็นบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ รายด้านดังกล่าว ผ่านเกณฑ์ทั้งรายด้านและโดยรวม ดังผลตาราง 35

ตาราง 35 แสดงผลการวิเคราะห์ประเมินความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของรูปแบบการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษา โดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม

แนวทางการบริหาร (ด้าน)	คะแนนรวม	ค่าคำนวณ		เทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 70/75*
		เฉลี่ย	เฉลี่ยร้อยละ	
1. การวางแผน				
1.1 คณะกรรมการฝ่ายอำนวยการ	131	6.55	93.57	ผ่าน
1.2 คณะกรรมการฝ่ายพัฒนาหลักสูตร	122	6.10	87.14	ผ่าน
ฝึกอบรม				
1.3 คณะกรรมการฝ่ายวิทยากร	122	6.10	87.14	ผ่าน
1.4 คณะกรรมการฝ่ายสนับสนุน	123	6.15	87.86	ผ่าน

ตาราง 35 (ต่อ)

แนวทางการบริหาร (ด้าน)	ค่าคำนวณ			เทียบเกณฑ์ ร้อยละ 70/75
	คะแนน รวม	เฉลี่ย	เฉลี่ย ร้อยละ	
1.5 คณะกรรมการฝ่ายตรวจสอบ/ ประเมินผล	120	6.00	85.71	ผ่าน
รวม	618	6.18	88.29	ผ่าน
2. การปฏิบัติ				
2.1 คณะกรรมการฝ่ายอำนวยการ	121	6.05	86.43	ผ่าน
2.2 คณะกรรมการฝ่ายพัฒนาหลักสูตร ฝึกอบรม	120	6.00	85.71	ผ่าน
2.3 คณะกรรมการฝ่ายวิทยากร	125	6.25	89.29	ผ่าน
2.4 คณะกรรมการฝ่ายสนับสนุน	122	6.10	87.14	ผ่าน
2.5 คณะกรรมการฝ่ายตรวจสอบ/ ประเมินผล	121	6.05	86.43	ผ่าน
รวม	609	6.09	87.00	ผ่าน
3. การตรวจสอบ/ประเมิน				
3.1 คณะกรรมการฝ่ายอำนวยการ	125	6.25	89.29	ผ่าน
3.2 คณะกรรมการฝ่ายพัฒนาหลักสูตร ฝึกอบรม	120	6.00	85.71	ผ่าน
3.3 คณะกรรมการฝ่ายวิทยากร	122	6.10	87.14	ผ่าน
3.4 คณะกรรมการฝ่ายสนับสนุน	125	6.25	89.29	ผ่าน
3.5 คณะกรรมการฝ่ายตรวจสอบ/ ประเมินผล	122	6.10	87.14	ผ่าน
รวม	614	6.14	87.71	ผ่าน
4. การยอมรับ/ปรับปรุง				
4.1 คณะกรรมการฝ่ายอำนวยการ	126	6.30	90.00	ผ่าน
4.2 คณะกรรมการฝ่ายพัฒนาหลักสูตร ฝึกอบรม	121	6.05	86.43	ผ่าน
4.3 คณะกรรมการฝ่ายวิทยากร	121	6.05	86.43	ผ่าน
4.4 คณะกรรมการฝ่ายสนับสนุน	122	6.10	87.14	ผ่าน

ตาราง 35 (ต่อ)

แนวทางการบริหาร (ด้าน)	ค่าคำนวณ			
	คะแนน รวม	เฉลี่ย	เฉลี่ย ร้อยละ	เทียบเกณฑ์ ร้อยละ 70/75
4.5 คณะกรรมการฝ่ายตรวจสอบ/ประเมินผล	125	6.25	89.29	ผ่าน
รวม	615	6.15	87.86	ผ่าน
รวมทุกด้าน	2,456	6.14	87.71	ผ่าน

- * เกณฑ์ 70/75
- 70 หมายถึง เป็นเกณฑ์รายด้านที่จำแนกตาม P-D-C-A
- 75 หมายถึง เป็นเกณฑ์เฉลี่ยร้อยละรวมจากทุกด้าน

ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาเพื่อสร้างจิตลักษณะสำคัญของครู อาชีวศึกษา โดยแยกเป็นคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ

ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษา โดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม ที่เป็นบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ โดยพิจารณา กรอบการบริหารวงจรคุณภาพของเดมิง (Deming Cycle) คือ Plan-Do-Check-Act และปัจจัยหลัก 4 ประการของการบริหาร (4MPs) คือ Man Money-Material-Method จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลแยกเป็นรายคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ พบว่า

1. คณะกรรมการฝ่ายอำนวยการ มีค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 89.82 และเมื่อพิจารณาตามวงจร PDCA มีค่าเฉลี่ยร้อยละตั้งแต่ 86.43 ถึง 93.57 เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 70/75 พบว่า รูปแบบการพัฒนาเพื่อสร้างจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษาดังกล่าวผ่านเกณฑ์ทั้งรายด้านและโดยรวม โดยขั้นตอนที่ได้รับการประเมินคะแนนสูงสุด คือ การยอมรับ/ปรับปรุง

2. คณะกรรมการฝ่ายพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 86.25 และเมื่อพิจารณาตามวงจร PDCA มีค่าเฉลี่ยร้อยละตั้งแต่ 85.74 ถึง 87.14 เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 70/75 พบว่า รูปแบบการพัฒนาเพื่อสร้างจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษาดังกล่าวผ่านเกณฑ์ทั้งรายด้านและโดยรวม โดยขั้นตอนที่ได้รับการประเมินคะแนนสูงสุด คือ การวางแผน

3. คณะกรรมการฝ่ายวิทยากร มีค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 87.50 และเมื่อพิจารณาตามวงจร PDCA มีค่าเฉลี่ยร้อยละตั้งแต่ 86.43 ถึง 89.29 เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด วั้ร้อยละ 70/75 พบว่า รูปแบบการพัฒนาเพื่อสร้างจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษาดังกล่าวผ่านเกณฑ์ทั้งรายด้านและโดยรวม โดยขั้นตอนที่ได้รับการประเมินคะแนนสูงสุด คือ การปฏิบัติ

4. คณะกรรมการฝ่ายสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 87.86 และเมื่อพิจารณาตามวงจร PDCA มีค่าเฉลี่ยร้อยละตั้งแต่ 87.14 ถึง 89.29 เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด วั้ร้อยละ 70/75 พบว่า รูปแบบการพัฒนาเพื่อสร้างจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษาดังกล่าวผ่านเกณฑ์ทั้งรายด้านและโดยรวม โดยขั้นตอนที่ได้รับการประเมินคะแนนสูงสุด คือ การตรวจสอบ/ประเมิน

5. คณะกรรมการฝ่ายตรวจสอบ/ประเมินผล มีค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 87.14 และเมื่อพิจารณาตามวงจร PDCA มีค่าเฉลี่ยร้อยละตั้งแต่ 85.71 ถึง 89.29 เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด วั้ร้อยละ 70/75 พบว่า รูปแบบการพัฒนาเพื่อสร้างจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษาดังกล่าวผ่านเกณฑ์ทั้งรายด้านและโดยรวม โดยขั้นตอนที่ได้รับการประเมินคะแนนสูงสุด คือ การยอมรับ/ปรับปรุง

ซึ่งเมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดวั้ร้อยละ 70/75 พบว่า รูปแบบการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษา โดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม ที่เป็นบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ผ่านเกณฑ์ทั้งรายด้านและโดยรวม ดังผลตาราง 36

ตาราง 36 แสดงผลการวิเคราะห์ประเมินความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของรูปแบบการพัฒนา เพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษาโดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม จำแนกเป็นรายคณะกรรมการ

แนวทางการบริหาร (คณะกรรมการ)	ค่าคำนวณ			เทียบกับเกณฑ์ ร้อยละ 70/75*
	คะแนน รวม	เฉลี่ย	เฉลี่ย ร้อยละ	
1. คณะกรรมการฝ่ายอำนวยการ				
1.1 การวางแผน	131	6.55	93.57	ผ่าน
1.2 การปฏิบัติ	121	6.05	86.43	ผ่าน
1.3 การตรวจสอบ/ประเมิน	125	6.25	89.29	ผ่าน

ตาราง 36 (ต่อ)

แนวทางการบริหาร (คณะกรรมการ)	ค่าคำนวณ			เทียบเกณฑ์ ร้อยละ 70/75
	คะแนน รวม	เฉลี่ย	เฉลี่ย ร้อยละ	
1.4 การยอมรับ/ปรับปรุง	126	6.30	90.00	ผ่าน
รวม	503	6.29	89.82	ผ่าน
2. คณะกรรมการฝ่ายพัฒนาหลักสูตร				
ฝึกอบรม				
1.1 การวางแผน	122	6.10	87.14	ผ่าน
1.2 การปฏิบัติ	120	6.00	85.71	ผ่าน
1.3 การตรวจสอบ/ประเมิน	120	6.00	85.71	ผ่าน
1.4 การยอมรับ/ปรับปรุง	121	6.05	86.43	ผ่าน
รวม	483	6.04	86.25	ผ่าน
3. คณะกรรมการฝ่ายวิทยากร				
1.1 การวางแผน	122	6.10	87.14	ผ่าน
1.2 การปฏิบัติ	125	6.25	89.29	ผ่าน
1.3 การตรวจสอบ/ประเมิน	122	6.10	87.14	ผ่าน
1.4 การยอมรับ/ปรับปรุง	121	6.05	86.43	ผ่าน
รวม	490	6.13	87.50	ผ่าน
4. คณะกรรมการฝ่ายสนับสนุน				
1.1 การวางแผน	123	6.15	87.86	ผ่าน
1.2 การปฏิบัติ	122	6.10	87.14	ผ่าน
1.3 การตรวจสอบ/ประเมิน	125	6.25	89.29	ผ่าน
1.4 การยอมรับ/ปรับปรุง	122	6.10	87.14	ผ่าน
รวม	492	6.15	87.86	ผ่าน
5. คณะกรรมการฝ่ายตรวจสอบ/ประเมินผล				
1.1 การวางแผน	120	6.00	85.71	ผ่าน
1.2 การปฏิบัติ	121	6.05	86.43	ผ่าน
1.3 การตรวจสอบ/ประเมิน	122	6.10	87.14	ผ่าน
1.4 การยอมรับ/ปรับปรุง	125	6.25	89.29	ผ่าน

ตาราง 36 (ต่อ)

แนวทางการบริหาร (คณะกรรมการ)	ค่าคำนวณ			เทียบเกณฑ์ ร้อยละ 70/75
	คะแนน รวม	เฉลี่ย	เฉลี่ย ร้อยละ	
รวม	488	6.10	87.14	ผ่าน
รวมทุกคณะ	2,456	6.14	87.71	ผ่าน

* เกณฑ์ 70/75 70 หมายถึง เป็นเกณฑ์รายด้านที่จำแนกตาม P-D-C-A
75 หมายถึง เป็นเกณฑ์เฉลี่ยร้อยละรวมจากคณะกรรมการทุกคณะ

สรุปผลวิจัยส่วนนี้ได้ว่า “รูปแบบการบริหารการพัฒนาครุอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต” ในความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยแยกออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 รูปแบบการบริหารการพัฒนาครุอาชีวศึกษา ซึ่งดำเนินการโดยผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งเป็นสองด้าน ด้านที่หนึ่งคือ ด้านการบริหารการจัดสถานการณ์ทางสังคม ด้านที่สอง คือ ด้านการบริหารการพัฒนาจิตลักษณะสำคัญของครุอาชีวศึกษา โดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม โดยด้านการวางแผน มีค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 89.29 ด้านการปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 87.50 ด้านการตรวจสอบ/ประเมิน มีค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 90.00 และด้านการยอมรับ/ปรับปรุง มีค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 91.43 ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วทุกด้านผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 เมื่อรวมทุกด้านมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 89.55 เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 70/75 พบว่า รูปแบบการบริหารการพัฒนาครุอาชีวศึกษา ซึ่งดำเนินการโดยผู้บริหารดังกล่าวผ่านเกณฑ์ทั้งรายด้านและโดยรวม

ส่วนที่ 2 รูปแบบการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครุอาชีวศึกษาโดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม ซึ่งดำเนินการโดยคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ซึ่งมีคณะกรรมการ 5 คณะ โดยด้านการวางแผน มีค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 88.29 ด้านการปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 87.00 ในส่วนของด้านการตรวจสอบ/ประเมิน มีค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 87.71 และด้านการยอมรับ/ปรับปรุง มีค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 87.86 ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วทุกด้านผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 เมื่อรวมทุกด้านมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 87.71 เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 70/75 พบว่า รูปแบบการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครุอาชีวศึกษา โดยใช้โปรแกรม

การฝึกอบรม (บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ) รายงาน ดังกล่าวผ่านเกณฑ์ทั้ง รายงานและโดยรวม

ขณะที่เมื่อพิจารณาเป็นคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ พบว่า คณะกรรมการฝ่าย อำนวยการ มีค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 89.82 คณะกรรมการฝ่ายพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม มี ค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 86.25 ในส่วนของคณะกรรมการฝ่ายวิทยากร มีค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 87.50 คณะกรรมการฝ่ายสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 87.86 และคณะกรรมการฝ่าย ตรวจสอบ/ประเมินผล มีค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 87.14 ซึ่งเมื่อพิจารณาทุกคณะผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 เมื่อรวมทุกคณะมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 87.71 เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 70/75 พบว่า รูปแบบการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษา โดยใช้โปรแกรม การฝึกอบรม (บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ) รายงาน ดังกล่าวผ่านเกณฑ์ทั้ง รายงานและโดยรวมเช่นเดียวกัน

ผลวิจัยดังกล่าวนี้ ได้สนับสนุนสมมุติฐานการวิจัยข้อ 5 ที่ว่า “รูปแบบการบริหารการ พัฒนาครูอาชีวศึกษาในพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและ คุณภาพชีวิต ผ่านเกณฑ์การประเมินรายงานและโดยรวม ร้อยละ 70/75” และตอบ วัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 4 ที่ว่า “เพื่อพัฒนาและประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาครู อาชีวศึกษาในพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต”

บทที่ 5

บทสรุป

ในบทนี้เป็นการนำเสนอเกี่ยวกับสรุปการวิจัย การอภิปรายผลที่ได้พบจากการวิจัย และขอเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาวิจัย เรื่อง “รูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต” ซึ่งจะได้กล่าวในลำดับต่อไป

สรุปการวิจัย

การวิจัยดำเนินการเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 เป็นการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุ และรูปแบบการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ และระยะที่ 2 เป็นการพัฒนาและประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ การสรุปการวิจัยจะกล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุ และรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา เพื่อศึกษากลุ่มครูอาชีวศึกษาที่ควรได้รับการพัฒนาและปัจจัยส่งเสริม และเพื่อศึกษารูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้พยากรณ์ผลวิจัยด้วยการตั้งสมมติฐานไว้ 5 ประการ การวิเคราะห์ข้อมูลมุ่งตรวจสอบสมมติฐานทุกข้อ

วิธีวิจัยเป็นแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยกลุ่มตัวอย่างคือ ครูอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจำนวน 234 คน เลือกโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi stage sampling) เครื่องมือที่ใช้ ประกอบด้วย 1) แบบวัดตัวแปรตามและตัวแปรอิสระ จำนวน 11 แบบวัด ซึ่งเป็นแบบมาตราประเมินรวมค่า มีค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อความกับคะแนนรวม .141 ถึง .808 มีค่าความเที่ยงที่หาโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) .691 ถึง .926 2) แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีลักษณะคำถามปลายเปิด และ 3) แบบประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นแบบให้ตอบโดยประเมินค่า

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยระยะที่ 1 เป็นข้อมูลเชิงปริมาณ การวิเคราะห์ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ และโปรแกรม IBM SPSS Amos สถิติที่ใช้มีทั้งสถิติพื้นฐานและสถิติอ้างอิง โดยสถิติทดสอบสมมติฐาน คือ t-test, Multiple Regression Analysis (MRA) แบบ Stepwise รวมทั้ง Path Analysis ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยระยะที่ 2 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนที่เป็นการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) การวิเคราะห์ข้อมูลจากการประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาของผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐาน คือ ค่ามัธยฐาน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยร้อยละ และเทียบกับเกณฑ์ (70/75)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ระยะที่ 1 เป็นดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุพฤติกรรมกรรมการแสวงหา และใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิตของครูอาชีวศึกษา (วัตถุประสงค์ที่ 1) พบว่า

1.1 กลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคมอธิบายพฤติกรรมกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษาได้ร้อยละ 52.0 และอธิบายพฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษาได้ร้อยละ 59.7 ซึ่งมากกว่าร้อยละ 25 โดยมีตัวแปรที่รวมอธิบายได้ดี คือ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม และการเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์

1.2 กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านจิตลักษณะเดิม และปัจจัยด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ สามารถอธิบายพฤติกรรมกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ได้ร้อยละ 60.2 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากการอธิบายด้วยกลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคมเพียงกลุ่มเดียว ร้อยละ 8.2 ซึ่งมากกว่าร้อยละ 5 โดยมีตัวแปรที่รวมอธิบายได้ดี คือ ทักษะการติดต่อการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และการเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์

1.3 กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม และ/หรือปัจจัยด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ สามารถอธิบายพฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ได้ร้อยละ 64 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากการอธิบายด้วยกลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม เพียงร้อยละ 4.3 ซึ่งน้อยกว่าร้อยละ 5 โดยมีตัวแปรที่รวมอธิบายได้ดี คือ ทักษะการติดต่อการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม การเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหากลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อน และปัจจัยส่งเสริม (วัตถุประสงค์ที่ 2) พบว่า

กลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อน มีจำนวน 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มครูอาชีวศึกษาที่มีอายุมากกว่า 40 ปี และกลุ่มครูอาชีวศึกษาที่มีตำแหน่งข้าราชการครู โดยพบปัจจัยส่งเสริมของแต่ละกลุ่ม ดังนี้

2.1 กลุ่มครูอาชีวศึกษาที่มีอายุมากกว่า 40 ปี เป็นกลุ่มที่สมควรได้รับการพัฒนาก่อนด้านพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ (Exploration) โดยมีปัจจัยส่งเสริมพฤติกรรมของครูอาชีวศึกษาดังกล่าว คือ ทักษะการติดต่อการแสวงหาและใช้ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และการเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ ตามลำดับ

2.2 กลุ่มครูอาชีวศึกษาที่มีตำแหน่งข้าราชการครู เป็นกลุ่มที่สมควรได้รับการพัฒนาก่อนทั้งด้านพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ (Exploration) และพฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ (Exploitation) โดยที่มีปัจจัยส่งเสริม คือ ทักษะการติดต่อการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม และการเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสร้างและตรวจสอบรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุ พฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ (วัตถุประสงค์ที่ 3) ได้พบว่า

รูปแบบที่พัฒนาเป็นโมเดลตั้งต้นนั้นยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงได้มีการปรับรูปแบบ หลังจากปรับรูปแบบแล้ว พบว่า รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในระดับดี ($\chi^2=14.158$, $df.=5$, $p\text{-value}=0.15$, $\chi^2/df.=2.832$, $GFI=.992$, $AGFI=.965$, ค่า $CFI=.997$, $RMSEA=.075$, $RMR=.012$) และปัจจัยเชิงสาเหตุในกรอบแนวคิดทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา ได้ร้อยละ 98.1 [R^2 of Model (BE) = 0.981]

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ระยะที่ 2 เป็นดังนี้

4. ผลการพัฒนาและประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต (วัตถุประสงค์ที่ 4)

ได้มีผลการพัฒนารูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต และการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยแยกผลการประเมินออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

4.1. รูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษา ซึ่งดำเนินการโดยผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ 1) การบริหารการจัดสถานการณ์ทางสังคม และ 2) การ

บริหารการพัฒนาจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษา โดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม พบว่า ผลการประเมินรายด้าน มีค่าเฉลี่ยร้อยละตั้งแต่ 87.50 ถึง 91.43 เมื่อรวมทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 89.55 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 70/75

4.2 รูปแบบการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษา โดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม ซึ่งดำเนินการโดยคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ 5 คณะ พบว่า ผลการประเมินรายด้าน มีค่าเฉลี่ยร้อยละตั้งแต่ 87.00 ถึง 88.29 เมื่อรวมทุกด้านมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 87.71 สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 70/75 และเมื่อพิจารณาเป็นรายคณะ มีค่าเฉลี่ยร้อยละตั้งแต่ 86.25 ถึง 89.82 เมื่อรวมทุกคณะมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 87.71 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 70/75

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยจะดำเนินการในประเด็นที่สรุปผลไว้ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อ 1 ที่ว่า “ เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิตของครูอาชีวศึกษา ” ผลการวิจัยและอภิปรายผลเป็นดังนี้

ผลการวิจัยที่ 1.1 พบว่า กลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม อธิบายพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษาได้ร้อยละ 52.0 และอธิบายพฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษาได้ร้อยละ 59.7 ซึ่งทำนายได้มากกว่าร้อยละ 25 โดยมีตัวแปรที่ร่วมอธิบายพฤติกรรมได้ดี คือ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม และการเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ ผลดังกล่าวสนับสนุนสมมติฐานข้อ 1 ที่ว่า “กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านสถานการณ์สามารถอธิบายการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา ไม่น้อยกว่าร้อยละ 25” ผลดังกล่าวนี้ สามารถอธิบายได้ 2 ประเด็น

ประเด็นแรก ทำนายได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 25 ผลที่ได้เช่นนี้แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวแปรที่ได้เลือกมาศึกษา โดยการประมวลเอกสารเกี่ยวกับทฤษฎีและผลงานวิจัยในอดีต มีบทบาทสำคัญส่งผลต่อพฤติกรรมทั้งสองประการของครูอาชีวศึกษาตามที่ได้คาดการณ์ไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่กลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม สามารถอธิบายจิตลักษณะได้มากกว่าร้อยละ 25 เช่น ผลวิจัยของ นีออน พิณประดิษฐ์ (2557) ที่พบว่า กลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม อธิบายความไว้วางใจสังคมอย่างฉลาดได้ร้อยละ 32.2 และ จิราพร เซ็นหอม (2562) ที่พบว่า กลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคมอธิบายพฤติกรรมพึงตนเองได้

ร้อยละ 32.6 โดยตัวแปรที่ร่วมอธิบายได้ดี คือ การสนับสนุนจากครอบครัวและโรงเรียน บรรยากาศวัฒนธรรมของสถานศึกษา และการรับอิทธิพลจากสื่อออนไลน์ (Online) ปีต่อมา สรายุทธ์ วรเวท (2563) ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุอธิบายพฤติกรรมการสอนของครูในการสอน/พัฒนา และพฤติกรรมของครูส่งเสริม/สนับสนุนนักเรียนให้เป็นคนดีได้ร้อยละ 36.4 และ 31.2 ตามลำดับ และอธิบายพฤติกรรมรวม ได้ร้อยละ 44.5 ตัวแปรปัจจัยสำคัญ คือ บรรยากาศวัฒนธรรมในโรงเรียน และการสนับสนุนทางสังคมในโรงเรียน

ประเด็นที่สอง ที่ได้พบว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคม และการเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสำคัญและเป็นอิทธิพลในทางบวก แสดงว่า ถ้าต้องการให้ครูอาชีวศึกษามีพฤติกรรมแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพิ่มขึ้นก็ควรที่จะได้มีการพัฒนาให้มีปัจจัยทั้งสองประการเพิ่มขึ้นเสียก่อน ซึ่งความสำคัญของปัจจัยทั้งสอง กล่าวคือ การที่ครูอาชีวศึกษาได้รับการสนับสนุนทางสังคม เป็นการได้รับรู้ หรือรู้สึกถึงการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนจากบุคคลอื่นในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ ทั้งในด้านอารมณ์ ข้อมูลข่าวสาร และวัสดุ อุปกรณ์ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดุจเดือน พันธุมนาวิน (2556) ที่พบว่า ตัวแปรสถานการณ์ทางสังคม คือ การสนับสนุนทางสังคม เป็นตัวแปร 1 จาก 5 ตัวแปรที่อธิบายความสุขในชีวิต (ซึ่งเป็นลักษณะทางจิตใจ) ของนักเรียนมัธยมได้อย่างชัดเจน และ Chen (1969) ที่ได้ศึกษาการสนับสนุนทางสังคมของครูในประเทศไทย พบว่า ระดับการสนับสนุนทางสังคมเพิ่มมากขึ้น ทำให้ความท้อแท้ในการทำงานของครูลดลง และการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนครูในโรงเรียนมีส่วนช่วยให้ประสบผลสำเร็จในการทำงานมากขึ้น ขณะที่ นีออน พิณประดิษฐ์ ราตรี ธรรมบุตร และจักร์จิรา พลนงค์ (2550) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครู พบว่า ครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมาก จะมีพฤติกรรมการสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมากกว่ากลุ่มครูที่ได้รับน้อย และผลการศึกษาของ ศุภวดี บุญญวงค์ (2552) พบว่า ครูที่รายงานว่าตนเองได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากคนรอบข้างมาก เป็นครูที่มีเจตคติที่ดีต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนมากกว่าครูที่รายงานว่าตนได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย

ในส่วนของปัจจัยสำคัญการเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ที่ร่วมอธิบายพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา การที่ครูอาชีวศึกษาได้ใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ หรือสื่อดิจิทัล ที่ทำงานบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อการติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยน แบ่งปันการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ ด้วยการเข้าร่วมเครือข่ายออนไลน์ ทำให้ค้นคว้าหาความรู้ได้โดยไร้ขีดจำกัดในเรื่องของเวลาและสถานที่ สอดคล้องกับแนวคิดของ ประภาวดี สืบสนธิ์ และนฤมล รักษาสุข (2546) ที่กล่าวว่า แหล่งสารสนเทศ สื่ออิเล็กทรอนิกส์มีความสะดวกในการเข้าใช้

รวดเร็ว โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่ ทำให้ผู้ใช้ได้รับสารสนเทศทันเวลาที่ต้องการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิเศษภู จุลรอด (2562) ที่ศึกษาพฤติกรรมการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์เพื่อการเรียนการสอน ของอาจารย์ในสถาบันการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าวัตถุประสงค์ของการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ ใช้เพื่อทำงานและการติดต่อสื่อสารมากที่สุด และพฤติกรรมในการจัดการเรียนการสอน ใช้สืบค้นข้อมูลเพื่อผลิตสื่อการสอน มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด และเพ็ญพจน พวงแพ (2559) ศึกษาพฤติกรรมการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social Media) ของนักศึกษาวิชาชีวะครู พบว่า ใช้เพื่อติดต่อสื่อสาร โดยวิธีศึกษาด้วยตนเอง และมีพฤติกรรมการใช้ในระดั้มาก คือด้านความบันเทิง ด้านการศึกษา และด้านการติดต่อสื่อสาร ตามลำดับ

ผลการวิจัยที่ 1.2 เมื่อนำกลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านจิตลักษณะเดิม และปัจจัยด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ สามารถอธิบายพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ได้ร้อยละ 60.2 เพิ่มขึ้นจากการอธิบายด้วยกลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคมเพียงกลุ่มเดียว ร้อยละ 8.2 ซึ่งมากกว่าร้อยละ 5 ผลดังกล่าวสนับสนุนสมมติฐานข้อ 2 ที่ว่า “กลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านจิตลักษณะเดิม และ/หรือปัจจัยด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ สามารถทำนายการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษาได้เพิ่มจากที่ทำนายโดยกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 5” โดยมีตัวแปรที่รวมอธิบายได้ดี คือ ทศนคติที่ดีต่อการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และการเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ ผลการวิจัยที่พบเช่นนี้ แสดงให้เห็นว่า การเพิ่มกลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านจิตลักษณะเดิม และกลุ่มตัวแปรปัจจัยด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ร่วมกันสามารถอธิบายพฤติกรรมได้มากกว่าตัวแปรทำนายชุดใดชุดหนึ่งเพียงลำพัง ส่งผลให้ตัวแปรปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้เพิ่มขึ้น หากต้องการให้ครูอาชีวศึกษามีพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้เพิ่มมากขึ้นก็ควรที่จะได้มีการพัฒนาให้มีปัจจัยสำคัญทั้งสี่ประการก่อน ซึ่งสนับสนุนแนวคิดทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) ของ Magnusson and Endler (1977) ที่มีสาระสำคัญว่า การใช้ตัวแปรเชิงเหตุหลายประเภท ประเภทหลายตัวแปร สามารถอธิบายพฤติกรรมหรือจิตลักษณะสำคัญของบุคคลได้มากกว่าการใช้ตัวแปรน้อยประเภท และน้อยตัวแปร ผลวิจัยนี้นอกจากสนับสนุนแนวคิดรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยมดังกล่าว ยังสอดคล้องกับผลวิจัยของ ดุจเดือน พันธุมนาวิน (2556) ที่พบว่าจิตลักษณะเดิม และสถานการณ์ (5 ตัวแปร) ร่วมกันอธิบายพฤติกรรมฯได้ ร้อยละ 29.0 - 39.0 และดุจเดือน พันธุมนาวิน และอัมพร ม้าคะนอง (2547) ที่ศึกษาปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมการพัฒนานักเรียนของครูคณิตศาสตร์ที่สอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น พบว่า

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ร่วมกับจิตลักษณะอีก 3 ด้าน รวมเป็น 4 ด้าน สามารถทำนายพฤติกรรมการสอนของครูคณิตศาสตร์ได้ร้อยละ 16.9 ในกลุ่มรวม และในตัวทำนายชุดเดียวกัน พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นตัวทำนายสำคัญในการทำนายพฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคมแก่นักเรียนในกลุ่มครูที่ได้รับการอบรมมาก โดยสามารถทำนายได้ร้อยละ 34 ผลวิจัยของ วรนุช ลิปิยารักษ์ และดุจเดือน พันธุนาวิน (2552) ที่ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพึ่งตนเอง พบว่า จิตลักษณะและพฤติกรรมเดิม และสถานการณ์ ร่วมกับตัวทำนายจิตลักษณะตามสถานการณ์ รวม 10 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมการพึ่งตนเองด้านสุขภาพ ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ ในกลุ่มรวมได้ ร้อยละ 27.3 30.5 และ 37.3 ตามลำดับ และพรพรรณ อุทัยวี (2544) ได้พบว่า ตัวบ่งชี้ด้านปัจจัยสถานการณ์ทางสังคมด้านปัจจัยทางจิตลักษณะเดิม และด้านปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์ ร่วมกันอธิบายพฤติกรรมใฝ่รู้ของนักศึกษาครูได้อย่างมีนัยสำคัญ ขณะที่พบผลวิจัยที่อธิบายจิตลักษณะได้เพิ่มจากที่ทำนายโดยกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 โดยวิจัยของ วสพร บุญสุข (2565) ที่ศึกษาการบริหารรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะด้านความรับผิดชอบและความเคารพนับถือ พบว่า กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม และ/หรือกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ สามารถอธิบายจิตลักษณะรับผิดชอบและเคารพนับถือ ได้เพิ่มจากที่อธิบายโดยกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ทางสังคมมากกว่าร้อยละ 5 ทุกกรณี และผลวิจัยของ สิริพร บุญพา (2562) พบว่า กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม และ/หรือกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ สามารถอธิบายจิตลักษณะพอเพียง ได้เพิ่มร้อยละ 14.5 ถึง 18.9 สูงกว่าร้อยละ 5 ทุกกรณีเช่นกัน

แต่เมื่อนำกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม และ/หรือปัจจัยด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ สามารถอธิบายพฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ได้ร้อยละ 64 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากการอธิบายด้วยกลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม เพียงร้อยละ 4.3 ซึ่งน้อยกว่าร้อยละ 5 ผลดังกล่าวไม่สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 โดยมีตัวแปรที่รวมอธิบายได้ดี คือ ทักษะที่ดีต่อการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม การเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ ที่ผลเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะเหตุผลอย่างน้อยสองประการ คือ **ประการแรก** กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะ และ/หรือกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ ที่นำมาศึกษา ยังเหมาะสมไม่มากพอกับตัวแปรผล คือ พฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ (Exploitation) ซึ่งจะต้องแสวงหาตัวแปรอื่น ๆ อีกต่อไป **ประการที่สอง** พฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ (Exploitation) เป็นการกระทำหรือกิจกรรมของครูอาชีพศึกษาที่เป็นการขยายผล การสร้างทางเลือกและการปรับปรุงองค์ความรู้เดิมให้เกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้นเป็นการปรับกิจกรรมหรือวิธีการที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ

และมาตรฐานสูงยิ่งขึ้น เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นและกระทำได้ยาก ซึ่งผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิพัฒน์ ศรีไพบุลย์ (2563) ที่พบว่า ตัวแปรทำนายกลุ่มจิตลักษณะเดิม ร่วมกับกลุ่มสถานการณ์ และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครูได้ร้อยละ 56.5 ในกลุ่มรวม กลุ่มย่อยทำนายได้ร้อยละ 45.2 ถึง 63.9 โดยเมื่อเปรียบเทียบร้อยละการทำนายกับการทำนายด้วยตัวทำนายของชุดที่ 1 และชุดที่ 2 พบความแตกต่างของการทำนายในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ไม่ถึงร้อยละ 5

จากผลวิจัยในส่วนของปัจจัยเชิงสาเหตุของการแสวงหาและใช้องค์ความรู้สรุปได้ว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่สำคัญของจิตลักษณะ ได้แก่ 1) ทักษะที่ดีต่อการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ 2) การได้รับการสนับสนุนทางสังคม 3) ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และ 4) การเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ ซึ่งมิงงานวิจัยก่อนหน้านี้ที่พบหลักฐานสำคัญของจิตลักษณะ 4 ประการดังกล่าวที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล สามารถอธิบายได้ว่า

ทักษะที่ดีต่อการแสวงหาและใช้องค์ความรู้มีความสำคัญต่อจิตลักษณะและพฤติกรรม ด้วยเหตุที่ทักษะดีเป็นลักษณะทางจิตใจของบุคคล ที่เริ่มจากความรู้เชิงประเมินที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เกิดความรู้สึกเชิงบวกหรือเชิงลบตามมา แล้วเกิดความพร้อมที่จะกระทำต่อสิ่งนั้นตามความรู้สึกดังกล่าว มิงงานวิจัยที่พบเกี่ยวกับทัศนคติมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่เกี่ยวข้อง เช่น งานวิจัยของ อมรรัตน์ ห่อพราหม (2559) ที่ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบของข้าราชการครู พบว่า ทัศนคติต่อพฤติกรรมรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบของข้าราชการครู ขณะที่ผลวิจัยของ พิพัฒน์ ศรีไพบุลย์ (2563) ที่ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ทัศนคติเป็นตัวทำนายสำคัญในการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของครู ส่วนผลงานวิจัยของ ปาจริย์ ทรงเสรีย์ และวิชุดา กิจจรธรรม (2560) ที่ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมไม่เรียนรู้และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 พบว่า ตัวทำนายสำคัญในการทำนายพฤติกรรมไม่เรียนรู้ของนักเรียนคือ ทัศนคติต่อพฤติกรรมไม่เรียนรู้

ทางด้านความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางสังคมกับพฤติกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยที่การได้รับการสนับสนุนทางสังคมเป็นการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสองคนในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง โดยผู้ที่ให้การสนับสนุนมักจะให้การสนับสนุนใน 3 ด้าน คือ 1) การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ (Emotional support) เช่น การแสดงความเป็นห่วงเป็นใยเห็นใจ แสดงความรักและการยอมรับ 2) การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational support)

เช่น การให้ข้อมูลเกี่ยวข้องกับการทำงาน ข้อมูลย้อนกลับ การให้รางวัล-การลงโทษและการติชม และ 3) การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ทรัพยากร งบประมาณ และแรงงาน เช่น บริการการเงิน สิ่งของและเครื่องมือที่จำเป็น (ดุจเดือน พันธุนาวิน, 2542) พงงานวิจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรม เช่นงานวิจัยของพรพรรณ อุทัยวี (2544) ที่ทำการศึกษามวลของตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมและปริมาณการทำนายพฤติกรรมการใฝ่รู้ของนักศึกษาครู พบว่า นักศึกษาครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูงจะมีพฤติกรรมการใฝ่รู้สูงกว่านักศึกษาครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมต่ำ และจันทรา พรหมมี (2544, หน้า 103) พบว่า ครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูงจะมีพฤติกรรมการใฝ่รู้สูงกว่าครูที่ได้รับการสนับสนุนต่ำ และศุภวดี บุญญวงค์ (2552) ยังพบอีกว่าครูที่รายงานว่าตนเองได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากคนรอบข้างมากเป็นครูที่มีเจตคติที่ดีต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนมากกว่าครูที่รายงานว่าตนได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย

การเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมสำคัญของบุคคลนั้น ซึ่งสื่อสังคมออนไลน์เป็นส่วนหนึ่งของเทคโนโลยีที่เรียกว่าเว็บ 2.0 (Web 2.0) เป็นเครื่องมือที่เป็นเทคโนโลยีสมัยใหม่ ทำงานบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและเครือข่ายโทรศัพท์ แต่ละบุคคลสามารถเข้าถึงการแบ่งปัน แลกเปลี่ยน สร้างเนื้อหา สื่อสารกับบุคคลอื่นและร่วมเครือข่ายออนไลน์ได้อย่างรวดเร็ว (Williamson, 2013) พงงานวิจัยดังเช่น งานวิจัยของธิดารัตน์ เสวิกุล และเอกชัย กี่สุขพันธ์ (2557) ที่ศึกษาการจัดการความรู้ของครูในสถานศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูแสวงหาความรู้ได้จากลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ นโยบาย การฝึกอบรม โดยที่สิ่งอำนวยความสะดวกหรือเทคโนโลยีที่ครูใช้ในการแสวงหาความรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษามากที่สุด คือ เครือข่ายอินเทอร์เน็ตและห้องสมุด และพรพรรณิการ์ พุ่มจันทร์ (2558) พบว่า นักศึกษาแพทย์มีพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีพฤติกรรมการใช้ในด้านการติดต่อสื่อสารมากที่สุด และงานวิจัยของพนิดา แสงโสด และสุภาพร ดันดีสันติสม (2560) พบว่า พฤติกรรมการใช้งานสื่อสังคมออนไลน์เพื่อการทำงานภายในองค์กร และการใช้งานส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และในปีเดียวกันที่ ชุติวรรณ สุวิสุทธิ (2560) พบว่า การใช้งานสื่อสังคมออนไลน์เพื่อการสื่อสารในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญ

ในส่วนที่เกี่ยวกับลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ซึ่งเป็นความสามารถในการคาดการณ์ในอนาคตว่าสิ่งที่กระทำลงไปในปัจจุบัน จะส่งผลอย่างไร ในปริมาณเท่าใด ต่อใคร ตลอดจนความสามารถในการอดได้ รอได้ (ดุจเดือน พันธุนาวิน (2553) พบวิจัยที่ลักษณะมุ่ง

อนาคตควบคุมตนเอง มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม ดังเช่นผลงานวิจัยของ คุจเด็อน พันธุมนาวิณ และอัมพร ม้าคะนอง (2547) ที่พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองกับตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะเดิม สามารถทำนายพฤติกรรมกรรมการสอนของครูคณิตศาสตร์ในกลุ่มรวมได้ร้อยละ 16.90 และศุภาวดี บุญญวงค์ (2552) พบว่า ครูที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการปลูกฝังคุณลักษณะที่พึงประสงค์แก่นักเรียนมาก ในปีเดียวกันที่ ศิวกานต์ ธิมาชัย (2552) พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองกับอีก 6 ตัวแปร ร่วมกันสามารถพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการพัฒนาตนให้รอบรู้ของข้าราชการครูได้ร้อยละ 76.8 โดยที่ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองพยากรณ์ได้มากที่สุด

จากหลักฐานความสำคัญของจิตลักษณะทั้ง 4 ประการ คือ ทักษะคิดที่ดีต่อการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเอง และการเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลและเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมต่าง ๆ ของครู สามารถอธิบายพฤติกรรมกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษาได้เป็นอย่างดี การที่ครูอาชีวศึกษาเป็นผู้ที่ได้รับการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนให้เป็นผู้มีพฤติกรรมกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้จากจิตลักษณะสำคัญทั้ง 4 ประการนั้น ส่งผลให้ครูอาชีวศึกษามีสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้จนสามารถคิดค้น ปรับเปลี่ยน (Invent and Transform) สร้างสรรค์สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ มีรูปแบบหรือวิธีการสอนใหม่ ๆ เป็นนักวิจัย นักพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนค้นพบองค์ความรู้และเกิดแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ สอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2562) ได้สรุปการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อยกระดับคุณภาพครูสู่มาตรฐานวิชาชีพ ควรเป็นการพัฒนาที่ครูได้ฝึกฝนตนเองในสภาวะของการปฏิบัติงานปกติ สร้างโอกาสให้ครูได้ทำกิจกรรมตามความถนัด ความสนใจ ด้วยวิธีการต่าง ๆ และหลากหลาย ครูจะแสดงบทบาทในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในลักษณะต่างๆ แตกต่างกันตามระดับคุณภาพมาตรฐานวิชาชีพและพินสุดา สิริธรังศรี (2557, หน้า 14) ได้สรุปการยกระดับและการพัฒนาครู กระบวนการการผลิต การพัฒนาและการใช้ครูล้วนต้องการการปรับปรุงและพัฒนาที่นำไปสู่การยกระดับครู เพื่อคุณภาพของผู้เรียนทั้งสิ้น การยกระดับวิชาชีพครู ทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในความเป็นครู มีศรัทธาในวิชาชีพและความเป็นครู สนับสนุนกิจกรรมปฏิรูปการพัฒนาระดับวิชาชีพครูของแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา (2564) ในกิจกรรมการพัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนสู่การเรียนรู้ฐานสมรรถนะ เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ซึ่งได้ให้ความสำคัญกับการให้

ครูอาจารย์มีสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้และมีศรัทธาในวิชาชีพและความเป็นครู ตลอดจนพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่องและหลากหลาย ได้เลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น รวมทั้งค่าตอบแทนที่เหมาะสม ส่งผลให้ครูอาชีวศึกษามีชีวิตที่มีคุณภาพ มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องตามสภาวะทางสังคม เศรษฐกิจการเมือง วัฒนธรรม และค่านิยม ตลอดจนการแสวงหาสิ่งที่ดีที่ตนปรารถนาให้ได้มาอย่างถูกต้องภายใต้เครื่องมือและทรัพยากรที่มีอยู่

วัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อ 2 ที่ว่า “ เพื่อศึกษากลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อน และปัจจัยส่งเสริมพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิตของครูอาชีวศึกษา” ผลการวิจัยและอภิปรายผลเป็นดังนี้

ผลการวิจัยที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มครูอาชีวศึกษาที่ควรได้รับการพัฒนาก่อน คือ กลุ่มครูอาชีวศึกษาที่มีอายุมากกว่า 40 ปี เป็นกลุ่มที่สมควรได้รับการพัฒนาก่อนในด้านพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ (Exploration) และกลุ่มครูอาชีวศึกษาที่มีตำแหน่งข้าราชการครู เป็นกลุ่มที่สมควรได้รับการพัฒนาก่อนทั้งในด้านพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ (Exploration) และด้านพฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ (Exploitation) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานงานวิจัยข้อ 3 ที่ว่า “ การวิจัยสามารถระบุกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อน และปัจจัยสำคัญที่ควรพัฒนาเป็นปัจจัยส่งเสริม เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิตของครูอาชีวศึกษา” ซึ่งกลุ่มครูอาชีวศึกษาที่ควรได้รับการพัฒนาก่อนในงานวิจัยนี้ ไม่ได้หมายถึงมีพฤติกรรมเป้าหมายต่ำจนเกิดปัญหา เพียงแต่เป็นกลุ่มที่มีพฤติกรรมน้อยกว่ากลุ่มคู่เปรียบเทียบเท่านั้น และการที่ได้พบกลุ่มควรได้รับการพัฒนาก่อน ทำให้ผู้บริหารทั้งส่วนกลางและสถานศึกษา มีทางเลือกในการตัดสินใจในการพัฒนามากยิ่งขึ้น กล่าวคือ ถ้าหากมีทรัพยากรมากพอ อาจจะพัฒนาครูอาชีวศึกษากลุ่มเป้าหมายโดยรวมทั้งหมดได้ แต่ถ้ามีทรัพยากรอันจำกัด หรือต้องการทำเป็นโครงการนำร่อง ก็อาจทำกับกลุ่มครูอาชีวศึกษาที่ควรได้รับการพัฒนาก่อน ซึ่งจะดำเนินการได้รวดเร็วและบริหารจัดการได้สะดวกมากกว่า ผลวิจัยดังกล่าว สามารถอภิปรายได้ 2 ประเด็น คือ

ประเด็นที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มครูอาชีวศึกษาที่มีอายุมากกว่า 40 ปี และกลุ่มครูอาชีวศึกษาที่มีตำแหน่งข้าราชการครู เป็นกลุ่มที่สมควรได้รับการพัฒนาก่อน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มครูที่มีอายุมากกว่า 40 ปี ที่มีพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้น้อยกว่ากลุ่มครูที่มีอายุระหว่าง 20-40 ปีนั้น เพราะกลุ่มครูดังกล่าวเป็นกลุ่มมีอายุมาก เกิดการ

ต่อต้านและปฏิเสธนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เนื่องจากความเคยชินกับวิธีการสอนเดิม ๆ ความไม่แน่ใจในประสิทธิภาพของเทคโนโลยี ทำให้ยากต่อการนำเอานวัตกรรมและเทคโนโลยีไปใช้ในการเรียนการสอนและพัฒนาตนเอง ทำให้เป็นปัญหาในการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ ในการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับสำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (2562) ที่สำรวจความเห็นของครูสอนดี ในประเด็น อะไรเป็นอุปสรรคต่อการทำหน้าที่ครูในศตวรรษที่ 21 ผลสำรวจพบว่า ครูรุ่นเก่าไม่สามารถปรับตัวได้ ร้อยละ 16.49 ขณะที่ครูร้อยละ 16.8 ขาดทักษะทางด้านไอซีที สะท้อนให้เห็นว่าตัวของครูรุ่นเก่าอาจจะไม่สามารถก้าวตามทันเทคโนโลยีได้ จึงทำให้เกิดอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ครู และ อรรถพร จินะวัฒน์ (2559) กล่าวว่า การนำเทคโนโลยีไปใช้ในการเรียนการสอนนับว่าเป็นความท้าทายอย่างมากของการพัฒนาวิชาชีพของครู เนื่องจากปัญหาที่หลาย ๆ ประเทศที่กำลังปฏิรูปการศึกษาได้เผชิญคือการที่ครูยังไม่สามารถเข้าถึงการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในกรณีกลุ่มครูอาชีวศึกษาที่มีตำแหน่งข้าราชการครู มีพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้น้อยกว่า กลุ่มครูอาชีวศึกษาที่มีตำแหน่งพนักงานราชการครู และจ้างสอน อาจเป็นเพราะครูที่มีตำแหน่งข้าราชการครู มีจำนวนชั่วโมงการสอนและภาระที่นอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอนมากเกินไป เช่น การได้รับมอบหมายให้เป็นหัวหน้างาน หัวหน้าแผนกวิชา จัดทำและเตรียมเอกสารเพื่อการประเมิน หรือเตรียมพร้อมจัดสถานที่ เป็นต้น ด้วยสาเหตุเบื้องต้นดังกล่าว ทำให้มีพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้น้อยนั่นเอง สอดคล้องกับผลสำรวจของสำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (2562) ที่พบว่า ครูผู้สอนมีภาระหนักนอกเหนือจากการสอน ร้อยละ 22.93 และมีภาระการสอนที่มากเกินไป ร้อยละ 14.33 ขณะที่ผู้เชี่ยวชาญด้านเศรษฐศาสตร์การศึกษา ไกรยศ ภัทราวาท (2557) กล่าวว่า ครูใช้เวลาไปกับกิจกรรมนอกชั้นเรียนที่ไม่ใช่การสอนมากที่สุด คือ การประเมินของหน่วยงานภายนอกเฉลี่ย 43 วัน ทั้งการประเมินโรงเรียน ประเมินครู และประเมินนักเรียน โดยครูใช้เวลาไปกับการประเมินของหน่วยงานต้นสังกัดในโครงการต่าง ๆ 18 วัน การประเมินของสถาบันทดสอบ 16 วัน และการประเมินของสมศ. 9 วัน คิดเป็นร้อยละ 42 จากจำนวนวันที่เปิดเรียน

ประเด็นที่ 2 พบตัวแปรปัจจัยส่งเสริมที่สำคัญในกลุ่มครูอาชีวศึกษาที่ควรได้รับพัฒนาก่อน ครูอาชีวศึกษาที่มีพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ (Exploration) น้อย เป็นครูอาชีวศึกษาที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีปัจจัยส่งเสริม ได้แก่ ทักษะที่ดีต่อการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และการเข้าถึงสื่อ

สังคมออนไลน์ และครุอาชีวศึกษาที่มีพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ (Exploration and Exploitation) น้อย เป็นครุอาชีวศึกษาที่มีตำแหน่งข้าราชการครู มีปัจจัยส่งเสริม ได้แก่ทัศนคติที่ดีต่อการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม และการเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ถ้าจะพัฒนาครุอาชีวศึกษาที่มีอายุมากกว่า 40 ปี ให้มีพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้มากยิ่งขึ้น ควรที่จะต้องพัฒนาปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคม 2 ประการ ปัจจัยด้านจิตลักษณะเดิม 1 ประการ และปัจจัยด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ 1 ประการ และถ้าหากจะพัฒนาครุอาชีวศึกษาที่มีตำแหน่งข้าราชการครู ให้มีพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้มากยิ่งขึ้น ควรที่จะต้องพัฒนาปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคม 2 ประการ และปัจจัยด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ 1 ประการ ที่เป็นปัจจัยส่งเสริมดังกล่าว

ตัวแปรปัจจัยส่งเสริมที่สำคัญในกลุ่มครุอาชีวศึกษาที่ควรได้รับพัฒนาก่อน คือทัศนคติที่ดีต่อการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม และการเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ การพบปะพบปะสำคัญปัจจัยส่งเสริมเด่นของตัวแปรเหล่านี้ จะเห็นว่าตัวแปรปัจจัยส่งเสริมดังกล่าวข้างต้นนี้ เป็นตัวแปรเช่นเดียวกับที่พบการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุของการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ที่ได้นำเสนอในประเด็นที่ 1 ผู้วิจัยได้อภิปรายปัจจัยส่งเสริมไว้ใน การอภิปรายประเด็นที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลความรู้ชุดเดียวกัน จึงไม่ขอนำเสนออีก ซึ่งสามารถย้อนกลับไปพิจารณาผลวิจัยที่สอดคล้องดังกล่าวได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อ 3 ที่ว่า “ เพื่อสร้างและตรวจสอบรูปแบบเชิงสาเหตุพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิตของครุอาชีวศึกษา” ผลการวิจัยและอภิปรายผลเป็นดังนี้

ผลการวิจัยที่ 3 ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิตของครุอาชีวศึกษา สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 4 ที่ว่า “รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิตของครุอาชีวศึกษา สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์”

ซึ่งผลจากการวิจัย พบว่า รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยกลุ่มตัวแปรเชิงสาเหตุในรูปแบบ (Model) คือ ตัวแปรจิตลักษณะเดิม (PSy) ตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม (SIT) และตัวแปรจิต

ลักษณะตามสถานการณ์ (SIT_P) ทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรม การแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา ได้ร้อยละ 98.1 ซึ่งผลดังกล่าวนี้สนับสนุนแนวคิด รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) ของ Magnusson and Endler (1997) ที่มีสาระสำคัญว่า พฤติกรรมทางสังคมของมนุษย์เกิดจากสาเหตุที่สำคัญอย่างน้อย 4 สาเหตุ คือ 1) สาเหตุทางสถานการณ์ (Situational factor) 2) สาเหตุทางจิตลักษณะเดิม (Psychological traits) 3) สาเหตุร่วมระหว่างจิตลักษณะเดิมกับสถานการณ์ ที่เรียกว่า ปฏิสัมพันธ์แบบกลไก (Mechanical interaction) และ 4) สาเหตุทางจิตเดิมตามสถานการณ์หรือเรียกว่าปฏิสัมพันธ์แบบในตน (Organismic interaction) ขณะที่พฤติกรรม การแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา อยู่ในกลุ่มพฤติกรรมการพัฒนาตนเองและสังคม เป็นพฤติกรรมใฝ่เรียนรู้ ซึ่งเป็นกลุ่มพฤติกรรมหนึ่งใน 4 กลุ่ม (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2544) ของพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของคนไทย และมีผลการวิจัยที่สนับสนุนแนวคิดรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม เช่น ดุจเดือน พันธุมนาวิน (2556) ที่ศึกษาปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมเสี่ยงอย่างมีสติของนักศึกษา ระดับมัธยมศึกษา และวิจัยของ นีออน พิณประดิษฐ์ (2557) ที่ศึกษาระบบดัชนีความไว้วางใจอย่างฉลาดของนักศึกษาปริญญาตรีมหาวิทยาลัยในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยที่งานวิจัยทั้งสองเรื่องได้ใช้กรอบแนวคิดรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม

ผลดังกล่าวยังสอดคล้องกับผลการวิจัยก่อนหน้าที่ศึกษารูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุของจิตลักษณะหรือพฤติกรรมของครู เช่น สรายุทธ วรเวก (2563) ได้ศึกษารูปแบบบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี พบว่า รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยผ่านเกณฑ์ค่าสถิติอย่างน้อย 4 จาก 5 ประการ รูปแบบ (Model) สามารถอธิบายพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดีได้ ร้อยละ 86 และประกิต สิงห์ทอง (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 พบว่า การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลตัวบ่งชี้สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 มีความตรงเชิงโครงสร้าง และผลวิจัยของพระเอกลักษณ์ เพ็ญสา (2560) ที่ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรม มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เหตุผลอีกประการหนึ่ง ที่ทำให้โมเดลปัจจัยเชิงเหตุพหุติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษาได้รับการยืนยัน ก็อาจเป็นเพราะว่าทุกตัวแปรในโมเดลได้ผ่านการประมวลเอกสารอย่างกว้างขวาง ทั้งในด้านการนิยาม วิธีการวัด และความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างตัวแปรในโมเดล ทำให้โมเดลดังกล่าวมีความเป็นไปได้สูงที่สอดคล้องกับความเป็นจริง (เชิงประจักษ์)

วัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อ 4 ที่ว่า “เพื่อพัฒนาและประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในพหุติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต” ผลการวิจัยและอภิปรายผลเป็นดังนี้

ผลการวิจัยที่ 4 ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติทั้ง 2 ส่วน คือ 1) รูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษา ที่ดำเนินการโดยผู้บริหารสถานศึกษา ในความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยร้อยละสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 70/75 2) รูปแบบการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษา โดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม ซึ่งดำเนินการโดยคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ในความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยร้อยละสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 70/75 และเมื่อพิจารณาเป็นรายคณะกรรมการ ผลการประเมิน มีค่าเฉลี่ยร้อยละตั้งแต่ 86.25 ถึง 89.82 เมื่อรวมทุกคณะมีค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 87.71 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 70/75 เช่นกัน

ผลการวิจัยนี้เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยข้อ 5 ที่ว่า “รูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในพหุติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต ผ่านเกณฑ์การประเมินรายด้านและโดยรวมร้อยละ 70/75” ผลวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษารูปแบบการบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี พบว่า รูปแบบการบริหารการพัฒนาครูมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยมีคะแนนรายด้านมีค่าเฉลี่ยร้อยละตั้งแต่ 89.28 ถึง 92.11 ค่าเฉลี่ยรวมร้อยละเท่ากับ 90.52 เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 70% และผลงานวิจัยของ วิภาดา ศรีจอมขวัญ (2556) ที่ศึกษารูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาไทย มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของรูปแบบ และยังพบว่า การประเมินรูปแบบ

ด้วยวิธีการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Manage-RBM) มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ซึ่งจากผลการวิจัยที่กล่าวมาข้างต้นสามารถอภิปรายได้สองประการสำคัญ คือ

ประการแรก รูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต ที่ผ่านการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ ได้พัฒนาจากองค์ความรู้ทางวิชาการที่น่าเชื่อถือ คือ เป็นผลของการวิจัยในระยะที่ 1 ที่ได้พบปัจจัยเชิงสาเหตุที่สำคัญของพฤติกรรมแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา ประกอบกับการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต ซึ่งได้พบว่า รูปแบบดังกล่าว มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Model Fit) และเสริมด้วยในการวิจัยระยะที่ 2 ได้ข้อเสนอแนวทางการบริหารรูปแบบการพัฒนาดังกล่าวจากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์โดยตรง ทำให้ได้รูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต ที่ค่อนข้างชัดเจนครบถ้วน ผู้ทรงคุณวุฒิจึงเห็นด้วยและให้การยอมรับด้วยผลการประเมินค่อนข้างสูง

ประการที่สอง ในการวิจัยระยะที่ 2 มี 2 ส่วน คือ 1) รูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต ซึ่งการบริหารการพัฒนาเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องดำเนินการ และ 2) รูปแบบการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษาโดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม ด้วยการแต่งตั้งหรือมอบหมายให้ดำเนินการโดยคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ โดยแยกตามการบริหารวงจรคุณภาพของ Deming (P-D-C-A) ทั้งหมด 4 ด้าน และแยกคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ทั้งหมด 5 คณะ ที่ผ่านการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ ได้พัฒนาจากการสัมภาษณ์ ข้อความความคิดเห็น เสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งได้พบว่า การบริหารรูปแบบดังกล่าว ผ่านเกณฑ์ทั้งรายด้าน และโดยรวมสูง เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดร้อยละ 70/75 จึงมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ทำให้มีความมั่นใจในการนำไปใช้จริงในระดับที่สูง เพราะการพัฒนาที่มีพื้นฐานทางวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานวิจัยนั้นมีโอกาสทำได้สำเร็จสูงกว่าโครงการพัฒนาอื่น ๆ ที่ดำเนินการโดยขาดพื้นฐานข้อมูลทางวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของนักวิชาการที่มีประสบการณ์สูงในการวิจัยและการพัฒนา (Nation, 2003, อ้างถึงใน สราวุธ วรรณ, 2563) เห็นว่าโครงการพัฒนาที่มีทฤษฎีรองรับ มักประสบผลสำเร็จ และเป็นโครงการที่ยั่งยืนกว่าโครงการที่ไม่มีทฤษฎีรองรับ ซึ่งหมายถึงการมีพื้นฐานความรู้ว่าอะไรคือสาเหตุของผลที่เป็นที่ต้องการของ

โครงการ โดยความรู้เรื่องสาเหตุกับผลต้องมาจากผลงานวิจัย สอดคล้องกับ สุภางค์ แจ่มสูงเนิน วชิระ อินทร์อุดม และไชยยศ เรื่องสุวรรณ (2557) ที่กล่าวสนับสนุนว่า โมเดลที่มีคุณภาพดีเกิดจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์กระบวนการ ขั้นตอนการฝึกอบรมจากนักวิชาการหลายท่าน จึงได้รูปแบบที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์ และการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลจากงานวิจัยนี้ สามารถนำไปใช้ประโยชน์โดยบุคคล คณะกรรมการ หรือหน่วยงานต้นสังกัดได้ คือ

1. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษานำองค์ความรู้และผลจากงานวิจัยไปใช้เป็นสารสนเทศในการกำหนดเป็นแนวนโยบายในการคัดสรรหรือพัฒนาครูอาชีวศึกษาได้ ดังนี้

1.1 รูปแบบการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต

1.2 รูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต

1.3 กลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อน และปัจจัยส่งเสริม คือ กลุ่มครูอาชีวศึกษาที่มีอายุมากกว่า 40 ปี และกลุ่มที่มีตำแหน่งข้าราชการครู โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาปัจจัยส่งเสริม คือ ทักษะที่ดีต่อการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม และการเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์

3. ครูอาชีวศึกษาสามารถใช้องค์ความรู้จากการวิจัยนี้ เพื่อสร้างความเข้าใจและใช้เป็นแนวทางการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

4. นักวิจัยหรือผู้เกี่ยวข้อง สามารถนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นในการวิจัยนี้ ไปใช้ได้กับกลุ่มตัวอย่างที่คล้ายกับกลุ่มเป้าหมาย เนื่องจากเครื่องมือได้ดำเนินการสร้างตามกระบวนการตามหลักวิชาการอย่างเคร่งครัด ทำให้ได้เครื่องมือที่มีคุณภาพดี

5. หน่วยงานทางการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอื่น ๆ สามารถนำรูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกันได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ พบผลของกลุ่มตัวแปร 3 กลุ่มที่มีองค์ประกอบเป็นตัวแปรต่าง ๆ ที่มีตัวแปรทั้งสนับสนุนและไม่สนับสนุนต่อพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา ดังที่พบในการทำนาย จึงควรที่จะประมวลเอกสารและสรรหาตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุมาเพิ่มเติม เช่น อาจเพิ่มตัวแปรการบริหารจัดการของสถานศึกษาที่เอื้อต่อการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ และหรือเหตุผลเชิงจริยธรรมในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ หรืออาจลดตัวแปรที่ไม่สำคัญบางตัว เพื่อเพิ่มร้อยละของการอธิบายให้มากขึ้น

2. การวิจัยนี้ได้พบปัจจัยเชิงสาเหตุสำคัญของการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ แต่ผลวิจัยที่พบเป็นเพียงระดับความสัมพันธ์การที่จะนำรูปแบบไปใช้พัฒนาจริงจึงควรพิสูจน์ความเป็นเหตุเป็นผล (การแสวงหาและใช้องค์ความรู้) ที่แท้จริงให้ได้ กล่าวคือ ควรจะทำการวิจัยเชิงทดลองเพื่อประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของรูปแบบนี้ในขั้นต่อไป โดยอาจทำการทดลองกับกลุ่มครูอาชีวศึกษาในสถานศึกษาสังกัดเอกชนหรือสังกัดอื่น เป็นต้น

3. นักวิจัยทางการศึกษา อาจใช้รูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิตนี้เป็นต้นแบบในการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณลักษณะสำคัญของครูในสังกัดอาชีวศึกษาหรือสังกัดอื่น ๆ ต่อไป

4. ผู้บริหารสถานศึกษา อาจใช้รูปแบบการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้นี้ทำเป็นโครงการวิจัย และประเมินผลโครงการพัฒนาดังกล่าว ซึ่งเป็นงานวิจัยในภารกิจของผู้บริหาร และเมื่อนำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาจริงแล้ว ควรประเมินด้วยว่ามีความเห็นสอดคล้องกับผู้ทรงคุณวุฒิตามผลที่ได้ประเมินไว้หรือไม่

บรรณานุกรม

- กชกร บุญยพิทักษ์สกุล. (2562). **ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์อย่างรู้เท่าทันของนักศึกษาปริญญาตรีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**. รายงานการวิจัย, สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- กนกวรรณ ปัจจวงษ์. (2559). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความใฝ่เรียนรู้ออกของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- กรมสุขภาพจิต. (2545). **สุขภาพจิตไทย พ.ศ.2543-2544**. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร. (2562). **โครงสร้างสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพ. (2559) **พิมพ์เขียว Thailand 4.0 โมเดลขับเคลื่อน ประเทศไทยสู่ความมั่งคั่ง มั่นคงและยั่งยืน**. สืบค้นเมื่อ 19 สิงหาคม 2565 จาก <https://waa.inter.nstda.or.th/stks/pub/2017/20171114-draeqa-blueprint.pdf>
- กัญญาวดี แสงงาม ไพโรจน์ เต็มเตชาติพงศ์ และนืออน พิณประดิษฐ์. (2560). **ปัจจัยเชิงเหตุของจิตเคารพนับถือและความเป็นพลเมืองของนักศึกษาปริญญาตรี**. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*, 11(1), 21-30.
- กานต์สุตา มาชะศิริานนท์. (2546). **การนำเสนอระบบการจัดการความรู้สำหรับองค์กรภาคเอกชน**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- การปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา (ฉบับปรับปรุง). (25 กุมภาพันธ์ 2564). *ราชกิจจานุเบกษา*. ๑๓๘ (ตอนพิเศษ ๔๔ ง). หน้า 293.
- กิตติภาพ ภวนัฐกุลจร. (2559). **รูปแบบการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างความสุขในการเรียนรู้ของนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ด., มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล, นครราชสีมา.
- กิติญา เนติอ้อย. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับสุขภาพจิตครูตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1**. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี*, 9(2), 89-103.
- เกรียงศักดิ์ อุบลไทร. (2555). **ปัจจัยเชิงเหตุด้านจิตลักษณะและสถานการณ์ในการ ทำงานของครูที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการปลุกฝังอบรมนักเรียนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง**. วิทยานิพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- เกียรติพงษ์ อุดมธนะวีระ. **PDCA Cycle / วงจรการควบคุมคุณภาพหรือ วงจรเดมมิ่ง (Deming Cycle)**. สืบค้นเมื่อ 20 กันยายน 2564, จาก <https://www.iok2u.com/index.php/article/innovation/240-pdca>
- โกศล มีคุณ. (2560). **อิทธิพลของการใช้นวัตกรรมนิทานพัฒนาจิตลักษณะด้านเหตุผลเชิงจริยธรรมที่มี**

ผลต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมของนักเรียนวัยรุ่นตอนต้น. รายงานฉบับสมบูรณ์, สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

โกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ. (2545). **ผลของการฝึกใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่มีต่อลักษณะและพฤติกรรมจริยธรรมของครู.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

ไถยส ภัทราวาท. **ผลสำรวจภาระงานนอกห้องเรียน.** สืบค้นเมื่อ 7 พฤษภาคม 2566, จาก <https://www.isranews.org/content-page/item/34990-soesorkor.html>

ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. (20 มีนาคม 2562). **ราชกิจจานุเบกษา.** 136(ตอนพิเศษ 68ง). หน้า 18-20.

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). **คู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู.** กทม.: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). **มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.

งามตา วณิชทานนท์. (2557). การวิจัยเพื่อพัฒนาแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แบบทั่วไปและแบบเฉพาะกิจ สำหรับใช้กับวัยรุ่นไทยและการประเมินความตรง. **วารสารจิตพฤติกรรมศาสตร์ : ระบบพฤติกรรมไทย,** 11(1), 66-120.

จันทร์พร พรหมมี. (2544). **จิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมใฝ่รูของครูประถมศึกษา.** วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). **คุณลักษณะบางประการของผู้บริหารบรรยากาศของโรงเรียนและความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา.** วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

จารุวรรณ อินทเว. (2558). **อิทธิพลของสื่อ ประสบการณ์และการรับรู้คุณค่ามีผลต่อความพึงพอใจการตัดสินใจซื้อซ้ำและการบอกต่อของผู้หญิงที่ทำศัลยกรรม.** วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

จินตนา ดันสุวรรณนนท ปนกกนก วงศปนเพ็ชร และชญญา ลีศัตร์พวย. (2553). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการบริโภคสื่อด้วยปัญญาของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร. **วารสารพฤติกรรมศาสตร์,** 16(1), 122-135.

จินตนา บิลมาศ. (2529). **คุณลักษณะของข้าราชการพลเรือนไทย.** รายงานการวิจัย สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานข้าราชการพลเรือน, กรุงเทพฯ.

จินตนา รอมชมรัตน์. (2558). **รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.** วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.

- จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร และไพฑูริย์ พิมพ์. (2554). จิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกา
ท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในเขตภาคกลางตอนบนในประเทศไทย.
วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 21(2), 436-446.
- จิราพร เซ็นหอม. (2562). การบริหารรูปแบบการพัฒนาการพึ่งตนเองของนักเรียน การศึกษานอก
โรงเรียน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- จุฑารัตน์ ศราวณะวงศ์. (2550). การประยุกต์เทคโนโลยีสารสนเทศกับระบบการจัดการความรู้. **วารสาร
บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น**, 22(2), 1-13.
- จุฑารัตน์ ศราวณะวงศ์. (2551). การสังเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จในการจัดการความรู้. กรุงเทพฯ: สมาคม
ห้องสมุดแห่งประเทศไทย.
- ฉลาด ปาโส. (2559). การพัฒนารูปแบบพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้เพื่อการพึ่งตนเองของนักเรียนใน
โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลาง. วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ฉวีวรรณ เข้มมพญา. (2560). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครู ในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัย
ศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ชนกนารถ ชื่นเชย. (2550). รูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์
กศ.ด., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ชลายุทธ์ ครุฑเมือง. (2552). ปัจจัยเชิงเหตุของพฤติกรรมรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมของคุณครู. **วารสารศึกษา
ศาสตร์ปริทัศน์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น**, 34(1), 49-60.
- ชวนชัย เชื้อสารุณ. (2546). **ตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการประหยัดทรัพยากร ของอาจารย์ใน
สถาบันราชภัฏ**. รายงานการวิจัยทุนอุดหนุนการวิจัย โครงการวิจัยแม่บท : การวิจัยพัฒนาระบบ
พฤติกรรมไทย, สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, กรุงเทพฯ.
- ชญญา ลีศักดิ์รุฬ. (2552). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจสังกัด
กรุงเทพมหานคร ภายใต้ระบบการบริหารจัดการแนวใหม่ตามหลักธรรมาภิบาล**. วิทยานิพนธ์
วท.ด., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ชัยยงค์ พรมวงศ์. (2556). การทดสอบประสิทธิภาพสื่อหรือชุดการสอน. **วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย**,
5(1), 5-20.
- ชิววัฒน์ นิจนตร. (2560). การวิจัยพัฒนารูปแบบทางสังคมศาสตร์และการศึกษา. **วารสารราชภัฏสุราษฎร์
ธานี**, 4(2), 24-35.
- ชูสิวรรณ สุวิสุทธิ. (2560). การใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อการสื่อสารในองค์การ และความทุ่มเทในการทำงาน ที่
พยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรุงเทพมหานคร. **วารสารราชพฤกษ์**,
16(1), 98-106.
- ฐาณิศรา กาบบัวศรี. (2562). เทคนิคและกระบวนการ POSDCoRB Process and Technique of POSDCoRB.
วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย, 1(3), 18-20.

- ฐานันดร เปียศิริ. (2545). **ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้าของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย**. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม., สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ณัฐชา ผลจันทร์. (28 มีนาคม 2560). **ทฤษฎี หมวก 6 ใบ 6 สี**. สืบค้นเมื่อ 24 พฤศจิกายน 2564, จาก <https://sites.google.com/site/thvsdihmwk6bi/six-thinking-hats-hmwk-6-bi-6-si>
- ณัฐพร แป้นทองคำ. (2559). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการมีวินัยทางการเงินของนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน. *Veridian E-Journal*, 9(2), 1890-1900.
- ณัฐพล แยมสะอาด. (2551). **การศึกษาตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษา 2 กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ณัฐสิริ รักษ์เกียรติวงศ์. (2559). **การปฏิรูปอาชีวศึกษาของประเทศไทย**. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ).
- ณัฐสุดา สุจินันท์กุล. (2541). **ปัจจัยด้านครอบครัว การทำงาน และลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ**. ปริญญานิพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ณิชภา ธิพิพัฒน์. (2559). **การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ ค.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.
- ดรชนัน จิตคำพร. (2561). **แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- ดวงกมล ทรัพย์พิทยากร. (2547). **ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการใช้ อินเทอร์เน็ตของนักศึกษาระดับปริญญาตรี**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2528). การพัฒนาจิตใจของข้าราชการ : หลักและแนวปฏิบัติทางวิชาการ. *วารสารข้าราชการ*, 30(2), 21-34.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2531). การวัดและการวิจัยทัศนคติที่เหมาะสมตามหลักวิชาการ. *วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์*, 5, 62-81.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2537). จิตลักษณะของนักเรียนวัยรุ่นในครอบครัวปกติ-เครียด-แตก และปัจจัยปกป้องกัน. *วารสารจิตวิทยา*, 1(2), 20-39.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2538). **ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม**. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2541). รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) เพื่อการวิจัยสาเหตุของพฤติกรรมและการพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์. *วารสารทันตภิบาล*, 10(2), 105-108.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2544). **ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม การวิจัยและการพัฒนาบุคลากร ตำราชั้นสูงทางสังคมพฤติกรรมศาสตร์** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2547). **แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ : เทคโนโลยีจิตพัฒนา**. กรุงเทพฯ, สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2557). การวิจัยเพื่อสร้างแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนทั่วไปและ เฉพาะกิจเพื่อใช้กับวัยรุ่นไทยและการประเมินคุณลักษณะของคะแนนจากการวัด. **วารสารจิตพฤติกรรมศาสตร์ : ระบบพฤติกรรมไทย**, 11(2), 121-188.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน และงามตา วณิชทานนท์. (2536). **ลักษณะทางจิตและพฤติกรรมของ นักเรียนวัยรุ่นที่อยู่ในสภาวะเสี่ยงในครอบครัวและทางป้องกัน**. รายงานการวิจัย, สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานเยาวชนแห่งชาติ, กรุงเทพฯ.
- ดุจเดือน พันธุมนาวิน. (2547). **ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคม ของหัวหน้าสถานีอนามัยตำบล**. รายงานการวิจัยทุนอุดหนุนการเขียนรายงานการวิจัย, คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,
- ดุจเดือน พันธุมนาวิน. (2549). ความเชื่ออำนาจในตน : การวัด ความสำคัญ และการเปลี่ยนแปลง. **วารสารพัฒนาสังคม**, 8(2), 108-142.
- ดุจเดือน พันธุมนาวิน. (2553). ผลสำเร็จของการพัฒนาครุคณิตศาสตร์ ด้วยการฝึกจิตลักษณะ และทักษะแบบบูรณาการ: หลักฐานจากงานวิจัยสองขั้นตอน. **วารสารจิตพฤติกรรมศาสตร์: ระบบพฤติกรรมไทย**, 7(1), 66-109.
- ดุจเดือน พันธุมนาวิน. (2556). **ปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมเสี่ยงอย่างมีสติของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา**. รายงานการวิจัย โครงการวิจัยแม่บท : การวิจัยและพัฒนาาระบบพฤติกรรมไทย, สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ, กรุงเทพฯ.
- ดุจเดือน พันธุมนาวิน. (2557). การวิจัยเพื่อพัฒนาแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ : แบบวัดทั่วไปและแบบวัดเฉพาะกิจ และการประเมินคุณภาพจากการใช้. **วารสารจิตพฤติกรรมศาสตร์ : ระบบพฤติกรรมไทย**, 11(2), 189-231.
- ดุจเดือน พันธุมนาวิน และอัมพร มาตะหนอง. (2547). **ปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรม การพัฒนา นักเรียนของครุคณิตศาสตร์ในระดับมัธยมศึกษา**. รายงานการวิจัย, สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ, กรุงเทพฯ.
- ทัศนีย์ ประธาน และคณะ. (2561). ศึกษาอิทธิพลพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ และจิตลักษณะของกลุ่มเยาวชนใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ต่อการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต**, 16(1), 140-167.
- ทิฆัมพร วรณสุทธิ. (2560). **บรรยากาศในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.
- ทิพนพพร เกื้อเกตุ. (2558). **ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ด้านความโปร่งใสของเจ้าหน้าที่พัสดุ สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตภาคกลาง**.

- ปริญญา นิพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ทิพย์สัมพันธ์ เกษโกมล ปราณีย์ เสนีย์ และยุพิน เนียมแสง. (2551). **ปัจจัยเชิงเหตุและเชิงผลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมตำรวจในการปลูกฝังอบรมบุตรชายให้เคารพกฎระเบียบ**. รายงานการวิจัยทุนอุดหนุนการวิจัยประเภทการวิจัยและพัฒนาระบบ พฤติกรรมไทย, สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, กรุงเทพฯ.
- ทิตนา แชมมณี. (2550). **รูปแบบการเรียนการสอนทางเลือกที่หลากหลาย**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธิดารัตน์ เสวติกุล และเอกชัย กี่สุขพันธ์. (2557). การศึกษาการจัดการความรู้ของครูในสถานศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. **วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์**, 9(3), 256–270.
- ธีรภูมิ บุญยโสภณ. (2555). **การบริการอาชีพและเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาอุตสาหกรรม** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์. (30 ตุลาคม 2561). **เดิหน้าปฏิรูปอาชีพศึกษาไทยสู่มาตรฐานสากล**. สืบค้นเมื่อ 25 พฤศจิกายน 2564, จาก <https://mgronline.com/qol/detail/9610000108456>
- นพเก้า ณ พัทลุง. (2544). **การพัฒนาเครื่องมือวัดความสามารถในการแสวงหาความรู้และมีนิสัยใฝ่รู้ใฝ่เรียนตามมาตรฐานโรงเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ**. ปริญญา นิพนธ์ ศ.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- นรินทร์ ภาวศรี. (2554). **การบริหารและการบริหารการศึกษา**. วิทยานิพนธ์ ศ.ม., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กทม.
- นริศลักษณ์ รักดีพงษ์. (2546). **ผลของการใช้ชุดฝึกจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นประถมศึกษาในช่วงชั้นที่ 2**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- นwor นวลประดิษฐ์. (2554). **อิทธิพลของสื่อออนไลน์ที่มีต่อเจตคติ และพฤติกรรมทางการเมืองของประชาชน กรณีศึกษานิสิตหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา**. วิทยานิพนธ์ รป.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- น้ำทิพย์ วิภาวิน. (2547). **การจัดการความรู้กับคลังความรู้**. กรุงเทพฯ: เอส อาร์ พรินติ้ง แมสโปรดักส์.
- น้ำเพชร สุขเพ็ง. (2558). **จิตลักษณะความมุ่งมั่นอนาคตควบคุมตน ความเชื่ออำนาจในตน ทักษะคิดที่ดีต่อการทำงานและพฤติกรรมการทำงานตามค่านิยม 12 ประการ ในข้าราชการทหาร**. **วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ**, 7(1), 4–17.
- นิภาพร โชติสุดเสนาห์. (2545). **ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ของนักศึกษามหาวิทยาลัย**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- นิภาภรณ์ คำเจริญ. (2543). **การศึกษาทัศนคติของนักศึกษาผู้ใหญ่ต่อการเรียนคอมพิวเตอร์โดยวิธีเรียนทางไกล ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลายในศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน**

- กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.อ.ม., มหาวิทยาลัยพระเจ้าเกล้าธนบุรี, กรุงเทพฯ.
- นีออน พิณประดิษฐ์. (2557). **การวิจัยระบบดัชนีความไว้วางใจสังคมอย่างฉลาดของนักศึกษาปริญญาตรี มหาวิทยาลัยในสามจังหวัดชายแดนใต้**. รายงานการวิจัย โครงการวิจัยแม่บท : การวิจัยและพัฒนาาระบบพฤติกรรมไทย, สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ, กรุงเทพฯ.
- นีออน พิณประดิษฐ์ ราตรี ธรรมบุตร และจัทร์จิรา พลนงค์. (2550). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครู. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น**, 30(1), 58-97.
- นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ. (2546). **ตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 4**. ทุนอุดหนุนการวิจัย : การวิจัยและพัฒนาาระบบพฤติกรรมไทย, สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ, กรุงเทพฯ.
- นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพหุปัญญาของนักศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น. **วารสารวิธีวิทยาการวิจัย**, 20(2), 227-245.
- นุชนารณ ธาตุทอง. (2539). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งในบทบาทความคลุมเครือในบทบาทลักษณะทางจิตบางประการกับพฤติกรรมการทำงานของนักวิชาการศึกษาในส่วนภูมิภาค**. วิทยานิพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- เนติมา กมลเลิศ. (2549). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการใช้อินเทอร์เน็ตของนักเรียนช่วงชั้นที่ 4 โรงเรียนในเครือคณะเซนต์คาเบรียล เขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- บุญรับ ศักติมณี. (2532). **การเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานราชการ**. วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- บุบผา เมฆศรีทองคำ และสุทธิคานต์ ชุมวิจารณ์. (2557). **การวิเคราะห์งานวิจัยของไทยและต่างประเทศในด้านพฤติกรรมจริยธรรม ปลอดภัยและสันติสุขและประชาธิปไตย: การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างอภิมานเพื่อกำหนดแนวนโยบายในการพัฒนาการวิจัยระบบพฤติกรรมไทย กรุงเทพฯ**. รายงานการวิจัย การวิจัยและพัฒนาาระบบพฤติกรรมไทย, : สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ.
- บุรินทร์ ทองแมน. (2544). **การพัฒนาชุดฝึกอบรมเพื่อสร้างเสริมสมรรถภาพทางการสอนวิทยาศาสตร์ของครูประถมศึกษา**. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.
- บุหงา ชัยสุวรรณ และพรพรรณ ประจักษ์เนตร. (2558). พฤติกรรมการใช้สื่อใหม่ของวัยรุ่นอายุ ระหว่าง 10-19 ปี. **วารสารการสื่อสารและการจัดการนิต้า**, 1(1), 31-57.
- ปฐมพงศ์ ศุภเลิศ. (2549). KM : Knowledge Management จากหลักการแนวคิดสู่การปฏิบัติ. **วารสารครูสภาวิทยาจารย์**, 105(3-4), 62-63.
- ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กรอบคุณวุฒิวิชาชีพศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562. (6 มีนาคม 2562). **ราชกิจจานุเบกษา**, 136(56ง), หน้า 9-11.

- ประกิต สิงห์ทอง. (2560). การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. **วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น**, 13(1), 67-76.
- ประทีป คงเจริญ และคณะ. (2562). การพัฒนาเครือข่ายครูในการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งส่งเสริม ผู้เรียน ด้านทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม. **วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ**, 9(2), 77-92.
- ประภาพรรณ รักเลี้ยง. (2556). **หลักทฤษฎีและการปฏิบัติการบริหารการศึกษา**. พิษณุโลก: บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.
- ประภาวดี สีสอนธิ และนฤมล รักษาสุข. (2546). **ประเด็นสำคัญเกี่ยวกับแหล่งสารสนเทศ ในประมวล สารະชุตริวิชาสัมพันธ์ มานการจัดการสารสนเทศ**. นนทบุรี: สาขาวิชาศิลปศาสตร์.: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ประมวล ศรีขวัญใจ. (2550). **การจัดการความรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่พระนครศรีอยุธยา เขต 1**. สารนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ปรัชญนันท์ นิลสุข (ผู้อภิปราย). (12 มีนาคม 2561). **เอกสารประกอบการบรรยายชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ**. สมุทรสงคราม: วิทยาลัยสารพัดช่างสมุทรสงคราม.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2546). **การจัดและบริหารอาชีวศึกษา**. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **จิตวิทยาการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- ปวีณา คำพุกกะ. (2559). อิทธิพลของความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ความเชื่ออำนาจภายใน ตนเองและการรับรู้ความสามารถของคนที่มีความสำเร็จในการประกอบธุรกิจของผู้ประกอบการ รายย่อยไทย ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง. **วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน**, 22(1), 20-32.
- ปาจารย์ ทรงเสรี และวิชุดา กิจจรธรรม. (2560). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมไม่เรียนรู้และ ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น. **วารสารพฤติกรรมศาสตร์**, 23(1), 169-186.
- ปิยวรรณ บุญเพ็ญ. (2550). **ค่านิยมสร้างสรรค์และสถานการณ์การทำงานที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ**. ปริญญาโท วท.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ฝน แสงสิงแก้ว. (2522). **เรื่องของสุขภาพจิต**. กรุงเทพฯ: ชวนพิมพ์.
- พนมพร เปี่ยมศิลปธรรม. (2560). ปัจจัยจิตลักษณะและสถานการณ์ทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม การจัดการทางการเงินของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร. **วารสารพฤติกรรมศาสตร์**, 23(1), 205-223.
- พนิดา แสงใส และสุภาพร ตันติสันติสม. (2560). พฤติกรรมและแรงจูงใจในการใช้งานสื่อสังคมออนไลน์ของ บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ในกรุงเทพมหานคร. **วารสารบัณฑิตวิทยาลัย**, 12(1), 39-51.
- พรพรรณ จันทร์แดง. (2559). พฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ของนิสิตระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัย

- พะเยา. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยพะเยา, 1(3), 2-11.
- พรพรรณ อุทัยวี. (2544). **ตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมใฝ่รู้ในนักศึกษาครู**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- พรณิการ์ พุ่มจันทร์. (2558). พฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ของนักศึกษาแพทย์ระดับปรีคลินิกของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล. **เวชบันทึกศิริราช**, 8(1), 27-35.
- พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตโต). (2545). **การศึกษาฉบับง่าย : Education Made Easy** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มูลนิธิพุทธธรรม.
- พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551. (5 มีนาคม 2551). **ราชกิจจานุเบกษา**, 125(43ก), หน้า 1-24.
- พระเอกลักษณ์ เพ็ญสา. (2560). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครู สังกัดมหาเถรสมาคม. **วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม**, 6(1), 36-44.
- พลรพี ทูมมาพันธ์. (2554). **ผลการใช้โปรแกรมการกำกับตนเองร่วมกับการสนับสนุนทางสังคมของครูที่มีต่อพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนระดับประถมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าความสามารถที่แท้จริง**. วิทยานิพนธ์ วท.ด., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- พลู เดชะรินทร์. **นวัตกรรมหรือประสิทธิภาพ**. สืบค้นเมื่อ 24 ตุลาคม 2563, จาก <https://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/644308>
- พิเชษฐ จุลรอด. (2562). พฤติกรรมการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์เพื่อการเรียนการสอน ของอาจารย์ในสถาบันการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงใหม่. **วารสารครุศาสตร์สาร : Journal of Educational Studies**, 13(1), 75-88.
- พินกาน ภัทเศรษฐ์. (2551). **การแสดงผลฐานความเที่ยงตรงตามโครงสร้างและความเชื่อมั่นของมาตรวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีรูปแบบต่างกัน สำหรับนักเรียนระดับช่วงชั้นที่ 3 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร เขต 1**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- พินสุดา ลีริธังศรี. (2557). ข้อเสนอการยกระดับคุณภาพครูไทย ในศตวรรษที่ 21. **วารสารวิจัยเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม**, 1(2), 11.
- พิทักษ์ วงแหวน. (2546). **การศึกษาปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อพฤติกรรมใฝ่เรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จังหวัดสระเกษ**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- พิพัฒน์ ตรีไพบูลย์. (2563). **รูปแบบการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- เพ็ญพจน พวงแพ. (2559). การศึกษาพฤติกรรมการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social Media) ของนักศึกษาวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยศิลปากร **Veridian E-Journal Silpakorn University**, 9(2), 946-956.
- ไพศาล แยมวงศ์. (2555). **การศึกษาการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของนักศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

- มหาวิทยาลัยมหิดล. ประกาศนโยบายเกี่ยวกับการใช้สื่อสังคมออนไลน์ (Social Network) ของบุคลากร และนักศึกษาของมหาวิทยาลัยมหิดล. สืบค้นเมื่อ 6 ธันวาคม 2563, จาก https://www.si.mahidol.ac.th/th/department/thaimed/thai/assets/social_network.pdf
- ยามากิ อีซาโอะ. (2555). ลักษณะมุ่งอนาคตของนักศึกษาญี่ปุ่นในมหาวิทยาลัยพาร์อีสเทอร์น. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่. จาก https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_DOI=10.14457/CMU.res.2012.291
- รัชณี วองวิวัฒน์ไวยะ. (2549). สุขภาพจิตของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554 ฉบับเฉลิมพระเกียรติ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคล เฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554. กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.
- รุ่งทิพย์ สมนารักษ์. (2536). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะชีวสังคม และจิตวิทยากับความพึงพอใจในการทำงานของครูประถมศึกษาที่สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกันในจังหวัดสุรินทร์. สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์,
- เรืองอุไร อมรไชย. (2550). ปัจจัยด้านจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ละอองดาว แสงนาม. (2553). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน เขตการศึกษา 10. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ลักษมี ลูประสงค์. (2546). ปัจจัยทางจิตสังคมและลักษณะทางพุทธที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.1102 ระบบสื่อสาร) ของบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ วท.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- วรวิทย์ ไม้คู้. (2562). การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเชื่อตรงเชิงพฤติกรรมของพนักงานฝ่ายขายเงินออเรชั่นเอ็กซ์และเงินออเรชั่นวายของบริษัทธุรกิจพาณิชย์ที่ผลิตและจัดจำหน่ายสินค้าประเภทอาหารและเครื่องดื่ม. วารสารพฤติกรรมศาสตร์, 25(2), 133-151.
- วรทัศน์ วัฒนชีวินปกรณ์. (2555). ปัจจัยเชิงเหตุทางจิตและสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม ผู้รู้ผู้ดีของนักศึกษาระดับปริญญาตรี. วิทยานิพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- วรรณข ลิปิยารักษ์ และดุจเดือน พันธุมนาวิน. (2552). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพึ่งตนเองในผู้สูงอายุ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- วรภัทร เมฆขจร และคณะ. (2563). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการตัดสินใจในการเรียนด้วยตนเองของนักศึกษาปริญญาตรี. วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, 12(1), 74-91.
- วรรณภร ศิริพละ. (2559). รูปแบบการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ. วิทยานิพนธ์ ปร.ด.,

มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพฯ.

วรวรรณ อร่ามพงศ์. (2551). **ตัวแปรทางจิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของสัตวแพทย์**. ปรินญาณิพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

วรภรณ์ ธนสุริยะเกียรติ. (2550). **การวิเคราะห์ระบบจิตมอดใหม่ในงานครู**. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม., สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

วสพร บุญสุข. (2565). **การบริหารรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะด้านความรับผิดชอบและความเคารพนับถือของนักเรียนอาชีวศึกษาทวิภาคี โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วม**. วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

วิจารณ์ พาณิช. (2547). **สถานศึกษากับการจัดการความรู้เพื่อสังคม**. กรุงเทพฯ: สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา.

วิจารณ์ พาณิช. (2549). **การจัดการความรู้ ฉบับนักปฏิบัติ** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุขภาพ.

วิภาดา ศรีจอมขวัญ. (2556). **รูปแบบบริหารการพัฒนาสมรรถนะครูอาชีวศึกษาไทย**. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

วิลาวัลย์ มาคุ้ม. (2549). **การพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ**. วิทยานิพนธ์ กษ.ด., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

วิลาวัลย์ รัตนา. (2552). **พฤติกรรมการดูแลสุขภาพ และการสนับสนุนทางสังคมกับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุชมรมผู้สูงอายุโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี**. สารนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

วิลาวัลย์ แสนเฝ้า. (2552). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.

วิศรุต ต้นดีพงค์อนันต์ และอังคณา ใจเข็ม. (2563). **เจตคติและพฤติกรรมการค้นคว้าหาความรู้ของนักศึกษาผ่านสื่อสังคมออนไลน์**. วารสารพุทธจิตวิทยามหาวิทยาลัยสยาม, 5(2), 67-79.

วุฒิชัย กปิลกาญจน์. **เรื่องน่ารู้เกี่ยวกับอาชีวศึกษา**. สืบค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2561, จาก

https://www.matichon.co.th/news-monitor/news_1271310

ศศิธร บุตรเมือง. (2562). **การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสำหรับเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนบ้านสันตปาต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร**. รายงานงานวิจัย ทุนสนับสนุนการวิจัย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, กรุงเทพฯ.

ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. (2532). **ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัด กรุงเทพมหานคร**. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

ศิริ สามสุโพธิ์. (2543). **ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต**. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรีนติ้งเฮ้าส์.

- ศิริกุล กลิ่นทอง. (2549). **ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ ที่เข้าร่วมโครงการการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท**. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม., สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ศิริพร โงนสาย และภารตี อนันต์นาวิ. (2553). ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียนกับองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว. **วารสารบริหารการศึกษา**, 4(1), 65-78.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- ศิริวิมล ชูชีพวัฒนา. (2556). **พฤติกรรมไม่เรียนรู้ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ของโรงเรียนสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี จังหวัดราชบุรี**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ศิวกานต์ ธิมาชัย. (2552). **ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพัฒนา ให้อบรมของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏยโสธร, ยโสธร.
- ศุภวดี บุญญวงค์. (2552). **ปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมครูในกิจกรรมพัฒนา ผู้เรียนเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์**. รายงานการวิจัย ทูลสนับสนุนการวิจัยจากงบประมาณแผ่นดิน, มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.
- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและกำลังคนอาชีวศึกษา. **บริการข้อมูล**. สืบค้นเมื่อ 6 มิถุนายน 2564, จาก <https://techno.vec.go.th/default.aspx>
- สตรีเอวา จำปารัตน์. (2557). รูปแบบกรอบคิดใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิตของนักศึกษาปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร. **วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา**, 19(2), 97-84.
- สมประสงค์ เสนารัตน์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาครู. **วารสารบัณฑิตศึกษา**, 16(75), 131-138.
- สรายุทธ วรเวก. (2563). **รูปแบบบริหารการพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี**. วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- สาธิต จันทร์ดวง. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับความเครียดของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุทธธานี**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏยุทธธานี, ยุทธธานี.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2560). **แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560-2579 (พิมพ์ครั้งที่ 1)**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. **เกี่ยวกับ สอศ./ประวัติความเป็นมา**. สืบค้นเมื่อ 5 กรกฎาคม 2564, จาก <https://www.vec.go.th/>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564)**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2562). รายงานประจำปี 2562. กรุงเทพฯ: กลุ่มวิจัย ติดตามและประเมินผล สำนักงานนโยบายและแผน สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน. (2562). กิจกรรมภายนอกที่กระทบต่อการจัดการเรียนการสอนของครู. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน.
- สำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา. (2562). เอกสารประกอบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- สิริพร บุญพา. (2562). รูปแบบการบริหารการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความพอเพียง ของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- สุกัญญา แยมยิ้ม. (2541). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจของนักเรียนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพวิทยาลัยสารพัดช่างสีพระยา กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- สุกัญญา พูนเดช. (2552). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมี จริยธรรมของวิศวกรสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. วิทยานิพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- สุชาดา วาระดี. (2551). ปัจจัยส่วนบุคคลและบรรยากาศของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- สุเทพ แก่งสันเทียะ. (2563). รายงานประจำปี 2563 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. เทคนิคมีนบุรี: กรุงเทพฯ.
- สุชาลินี ใจเย็น. (2545). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษาในโรงเรียนที่เปิดสอนระบบการศึกษาทางไกลในเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- สุธิตา หงษาชาติ. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในสถาบัน บุคลิกภาพ และ พฤติกรรมการรับข่าวสารกับความรู้และการตอบสนองต่อภาวะวิกฤตทางสังคมและสิ่งแวดล้อมของนักศึกษาพยาบาล. วิทยานิพนธ์ ค.ม., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- สุนทรียา ยอดไกรศรี. (2547). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความขยันหมั่นเพียรในการเรียน ของนักเรียน

- ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในจังหวัดอุดรดิตถ์. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
 สุพจน์ ธรรมพทุฒโน. (2563). การศึกษาวิธีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางจิตของมนุษย์ตามหลัก
พระพุทธศาสนา. ดุษฎีนิพนธ์ พ.ด., มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,
 พระนครศรีอยุธยา.
- สุภมาส อังคุชิตี สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชนีกุล ภิญโญภาณุวัฒน์. (2552). **สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย
 ทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL (พิมพ์ครั้งที่ 2)**.
 กรุงเทพฯ: เจริญดีมั่นคง.
- สุภศักดิ์ กฤษณามระ และสกลศรี สถิตยาธิวัฒน์. **ภาวะผู้นำที่จำเป็นสำหรับซีอีโอเพื่อรับมือกับโลกยุค
 VUCA Plus**. สืบค้นเมื่อ 17 มกราคม 2564, จาก <https://www2.deloitte.com/th/en/pages/deloitte-private/articles/key-leadership-skill-for-ceo-th.html>
- สุภาวงศ์ แจ่มสูงเนิน วชิระ อินทร์อุดม และไชยยศ เรืองสุวรรณ. (2557). การพัฒนาโมเดลการฝึกอบรมแบบ
 ผสมผสานเพื่อให้มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณ สำหรับครู
 คณิตศาสตร์. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น**, 8(1), 226–236.
- สุมาลี ท่าฉลาด. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 ของครู ผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดกาญจนบุรี**.
 วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.
- สุमितตรา เจิมพันธ์. (2545). **จิตลักษณะและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม การเรียน
 คณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร
 ศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สุमितตรา เจิมพันธ์. (2545). **จิตลักษณะและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผลการเรียนคณิตศาสตร์
 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,
 กรุงเทพฯ.
- สุวารี ฤกษ์จारी. (2534). **เอกสารประกอบการสอนวิชาจิตวิทยาการเรียนการสอนสำหรับครูมัธยม**.
 ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- แสงเดือน เสาะสูงเนิน. (2559). **ปัจจัยเชิงสาเหตุทางจิตสังคมที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการใช้ชีวิตตามหลัก
 ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศศ.ม.,
 สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- แสง ทวีคุณ นิภาพร โชติสุดแสนท์ และณรงค์ศักดิ์ บุญยมาลิก. (2546). **ผลของการพัฒนา จิตและทักษะ
 ต่อพฤติกรรมปลูกฝังวินัยแก่นักเรียนของครู**. รายงานการวิจัย ทูลอดหนุนการวิจัยประเภท
 การวิจัยและพัฒนาระบบพฤติกรรมไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- อนันต์ แยมเยื่อน. (2557). **การวิจัยเพื่อพัฒนาและประเมินเครื่องมือวัดพฤติกรรมความปลอดภัยระหว่าง
 บุคคลใน Facebook และสถานการณ์จริงของนักศึกษาปริญญาตรีและความไม่แปรเปลี่ยนของ
 โมเดลการวัด**. วิทยานิพนธ์ ป.ด., สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

- อนุสรณ์ แสงนิ่มนวล. (14 มีนาคม 2561). กอปศ.เสนอแนวทางปฏิรูปอาชีวศึกษาต่อรัฐบาล. สืบค้นเมื่อ 28 พฤศจิกายน 2564, จาก <https://siamrath.co.th/n/32483>
- อภิชัย มงคล และคณะ. (2547). รายงานการวิจัยการพัฒนาและทดสอบดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย. ขอนแก่น: โรงพิมพ์พระธรรมชนน.
- อมรรัตน์ ห่อพราหม. (2559). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบของ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- อรพิน สีแก้ว. (2551). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสอนของครูตามแนวปฏิรูปการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- อร่ามศรี อาภาอตุล และคณะ. (2556). การสร้างรูปแบบเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูวิชาชีพในการจัดการเรียนเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21. วารสารวิจัยและนวัตกรรมการอาชีวศึกษา, 4(2), 69-78.
- อรรณพ จินะวัฒน์. (2559). การพัฒนาตนของผู้ประกอบวิชาชีพครู. Veridian E-Journal, Silpakorn University, 9(2).
- อรุณี ทองนพคุณ. (2558). การศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- อ้อมเดือน สดมณี และอุษา ศรีจินดารัตน์. (2549). ปัจจัยด้านจิตสังคมและความสุขใจ ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา. สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- อังคินันท์ อินทรกำแหง และนริสรา พึ่งโพธิ์สภ. (2556). รายงานการศึกษาการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารกำลังคนคุณภาพเพื่อความต่อเนื่องในการบริหารราชการ. รายงานวิจัยฉบับที่ 142, สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- อัจฉราพร บุญญพินช. (2547). ปัจจัยทางจิตสังคมที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูประถมศึกษาปีที่ 1-6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 1. ปริญญาานิพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- อัมพร พงษ์กัสนานนท์. (2550). การศึกษารูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- อัมพร โอตระกุล. (2540). สุขภาพจิต (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- อาภาภรณ์ ศรีไชย. (2552). ปัจจัยทางจิตสังคมที่มีอิทธิพลต่อความรู้และพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูในพื้นที่บริการการศึกษาอุบลราชธานี เขตที่ 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี,

อุบลราชธานี.

เอกรักษ์ ปาร์มวงค์. (2559). **รูปแบบการบริหารการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการทำงานของ
ครูอาชีวศึกษาเอกชน.** วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท., มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญกรุงเทพฯ, กรุงเทพฯ.

Alvesson, M. (2004). **Management of knowledge-intensive companies.** Berlin, Germany: Walter de Gruyter.

Arvanitis and Woerter. (2012). Exploration or Exploitation of Knowledge from Universities: Does it Make a Difference? **Economics of Innovation and New Technology**, 24(6), 1–32.

Atkinson, J. W. (1966). **Motive in Fantasy, Action and Society.** New Delhi : Affiliated East West Press: Pvt. Ltd.

Benitez and other. (2018). IT enabled knowledge ambidexterity and innovation performance in small US firms: The moderator role of social media capability. **Information & Management**, 55(1), 131–143.

Benner and Tushman. (2003). Exploitation Exploration and Process Management : The Productivity Dilemma Revisited. **Academy of Management Review**, 28, 238–256.

Bican, G., Ringbeck and Anne. (2017). Managing knowledge in open innovation processes: an intellectual property perspective. **Journal of Knowledge Management**, 21, 1384–1405.

Brown Moberg and Dennis. (1980). **Organization theory and management: A macro approach.** New York: Wiley.

Campbell and Beaty. (1971). **Organizational climate: Its measurement and relationship to work group performance:** Paper presented at the annual meeting of the American Psychological Association.

Chen, S. J. (1969). Stress, Burnout and Social Support among Teachers in Taiwan (China). **Dissertation Abstracts International**, 57(1), 41.

Cobb. (1976). Social support as a moderator of life stress. **Psychosomatic Medicine**, 38(5), 300–314.

Cohen, J. (1977). **Statistical power analysis for the behavioral sciences.** New York:

Academic Press.

- Crossan and Berdrow. (2003). Organizational learning and strategic renewal. **Strategic Management Journal**, 24(11), 1087–1105.
- Dessler, G. (1976). **Organization and management: A contingency approach**. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Dusenbery, D. B. (2009). **Living at micro scale: the unexpected physics of being small**. New York: Harvard University Press.
- Eisenhardt Kathleen and Martin. (2000). Dynamic capabilities: What are they?. **Strategic Management Journal**, 21, 1105–1121.
- Elizabeth, C. F. (2012). **Social Media Meaning. Proceeding of the 2012 international workshop on Socially-aware multimedia** (pp. 43–44). New York: USA.
- Faul et al. (2009). Statistical power analyses using G* Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. **Behavior research methods**, 41(4), 1149–1160.
- Faulconbridge, J. J. (2015). Knowledge and learning in professional service firms. **The Oxford Handbook of Professional Service Firms**, 425–451.
- Fazio Russel and Michael. (2003). Implicit measures in social cognition research: Their meaning and use. **Annual review of psychology**, 54(1), 297–327.
- Fernando Santiago and Ludovico Alcorta. (2012). Human resource management for learning through knowledge exploitation and knowledge exploration: Pharmaceuticals in Mexico. **Structural Change and Economic Dynamics**, 23(4), 530–546.
- Fishbein and Ajzen. (1975). **Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research Philosophy** (Vol. 10). Boston: Addison–Wesley.
- 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.
- Ganzaroli et al. (2016). The combined effect of technological relatedness and knowledge utilization on explorative and exploitative invention performance post–M & A. **European Journal of Innovation Management**, 19(2), 1–23.
- Gibson, J. (2000). **Organizations, Behavior, Structure, Processes (9th ed.)**. New York:

Mc Graw–Hill.

- Gonzalez and Melo. (2017). Innovation by knowledge exploration and exploitation: an empirical study of the automotive industry. **Gest. Prod., Sao Carlos**, 25(1), 1–15.
- Gonzalez And Melo. (2018). The effects of organization context on knowledge exploration and exploitation. **Journal of Business Research**, 90, 215–225.
- Good, C. V. (1973). **Dictionary of Education**. New York: McGraw–Hill Book Company.
- Grant, R. M. (1996). Toward A Knowledge–Based Theory of the Firm. **Strategic Management Journal**, 17(S2), 109–122.
- Gupta et al. (2006). The Interplay between Exploration And Exploitation. **The Academy of Management Journal**, 49(4).
- Hay Group Research. **Pulse Surveys–Leadership Style and Organizational Climate**. Retrieved November 15, 2013, from [http://www.hayresourcesdirect .com](http://www.hayresourcesdirect.com)
- Holmqvist, M. (2004). Experiential Learning Processes of Exploitation and Exploration Within and Between Organizations: An empirical study of product development. **Organizational Science**, 15(1), 70–81.
- Holsapple and Joshi. (2001). An Investigation of Factors that Influence the Management of Knowledge in Organizations. **Journal of Strategic Information Systems**, 9(2/3), 235–260.
- Hornby, A. S. (2001). **Oxford Advanced Learner’s Dictionary**. Oxford: Oxford University Press.
- House. (1981). **The nature of social support**. In M.A. Reading. Work stress and social support Philadelphia: Addison Wesley.
- Hoy and Miskel. (2001). **Educational Administration : Theory, Research and Practice**. New York: McGraw–Hill.
- Hunsen and Postlethwaite. (2007). Beliefs, Doubts and Learning. Valuing Macroeconomic Risk. **Ameri–can Economic Review**, 97(2).
- Husen and Postlethwaite. (1994). **The International encyclopedia of education**. New York: Paramon.
- Ireland and Webb. (2009). Crossing the great divide of strategic entrepreneurship:

- Transitioning between exploration and exploitation. **Business Horizons**, 52, 469–479.
- Joyce well and Calhoun. (2004). **Models of Teaching**. ed. Boston: Allyn&Bacon.
- Jurksiene and Pundziene. (2016). The relationship between dynamic capabilities and firm competitive advantage: The mediating role of organizational ambidexterity. **European Business Review**, 28(4), 431–448.
- Karlson, B. (2005). Investigating the Relationship between learning Motives and Governance Structure – From the Perspective of Small Firms. **Knowledge Management in Asia Pacific**.
- Keeves, P. J. (1988). **Model and Model Building. Education Research, Methodology, and Measurement: An International Handbook**. Oxford: Pergamon Press.
- Kohtamaki Kautonen and Kraus. (2010). Strategic Planning and Small Business Performance: An Examination of the Mediating Role of Exploration and Exploitation Behaviours. **International Journal of Entrepreneurship and Innovation**, 11(3).
- Latham and Locke. (1990). **Theory of goal setting and Task Performance**. New Jersey: Prentice Hall.
- Levinthal and March. (1993). The Myopia of Learning. **Strategic Management Journal**, 14, 95–112.
- Li et al. (2006). An integrative perspective on the exploration and exploitation of knowledge. **IAMOT 2006**.
- Liu Weiping. (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.
- March, J. G. J. O. s. (1991). Exploration and exploitation in organizational learning. 2(1), 71–87.
- Marquardt, M. (1996). **Building the Learning Organization**. New York: McGrawHill.

- McClelland, D. C. (1953). **The Achievement Motive**. New York: Appleton Centurycrofts.
- Murrey. (1964). **Motivation and Emotion**. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Nation, M., et. al.,. (2003). What works in prevention: Principles of effective prevention programs. **American Psychologist**, 58(6/7), 449–456.
- Nevid, J. S. (2012). **An Introduction to Psychology**. Connecticut: WADSWORTH CENGAGE Learning.
- Nonaka and Takeuchi. (2004). **Hitotsubashi on Knowledge Management**. Singapore: John Wiley & Sons (Asia).
- O’Cass et al. (2014). The role of intellectual resources, product innovation capability, reputational resources and marketing capability combinations in firm growth. **International Small Business Journal**, 32(8), 996–1018.
- Oshri Pan and Newell. (2005). Trade-offs between knowledge exploitation and exploration activities. **Knowledge Management Research & Practice**, 3(1), 10–23.
- Popadiuk and Vidal. (2009). Measuring knowledge exploitation and exploration: An empirical application in a technological development center in Brazil. **Sao paulo**, 19(1–16).
- Robert. (1998). **An analysis of the perceived effectiveness of school-based management by school and community stakeholders**: Northern Illinois University.
- Rogan and Lynch. (2018). Boundary spanning and knowledge exploration in a professional services firm. **Journal of Professions and Organization**, 5, 184–205.
- Rudma, L. (2011). **Implicit Measures for Social and Personality Psychology**. London: SAGE.
- 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.
- Smith, R. H. (1980). **Measurement: making organization perform**. New York:

Macmillan.

- Spencer and Spencer. (1993). **Competency at Work: Models for Superior Performance**. New York: John Wiley & Sons.
- Strickland, B. R. (1977). **Internal–External Control of Reinforcement**, in Thomas Blass (ed.). **Personality Variables in Social Behavior**. New York: John Wiley and Sons.
- Taylor and other. (2004). **Measuring Market Integration: Foreign Exchange Arbitrage and the Gold Standard**. National Bureau of Economic Research, Cambridge,
- Thoits. (1982). Conceptual, Methodological, and Theoretical Problems in Studying Social Support as a Buffer Against Life Stress. **Journal of Health and Social Behavior research methods**, 23(2), 145–159.
- Thompson. (2009). Assessment practice in enterprise education. **International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research**.
- 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.
- West, R. (1998). **How to be happier in the Job You Sometimes Can't Stand**. Nashville, Tennessee: B&H Publishing Group.
- Willer, D. (1986). **Scientific Sociology: Theory and Method**. Englewood Cliff, N.J: Prentice–Hall.
- Williamson, A. (2013). **Social Media Guidelines for Parliaments**. Geneva: Inter–Parliamentary Union.
- World Health Organization. (2001). **Strengthening mental health promotion (Vol. 220)**. Geneva: World Health Organization.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพคเครื่องมือ(IOC) 5 คน ประกอบด้วย

1. ดร.อัมพร อัครโรจนกุลชัย
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนสีตบุตรบำรุง
2. ทพญ.วรวรรณ อัครกุล
ตำแหน่ง ทันตแพทย์ทรงคุณวุฒิ (ด้านทันตสาธารณสุข) ผู้ทรงคุณวุฒิ กรมอนามัย
3. ดร. ณรงค์ แก้วสิงห์
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยประมงชุมพรเขตรอุดมศักดิ์
4. ดร.ปณชัย เพชรปาน
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยการอาชีพเวียงสระ
5. ดร.พิพัฒน์ ศรีโพบูลย์
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนวัดจันทร์ประดิษฐ์สุราษฎร์

รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ให้ความเห็น/ข้อเสนอแนะ 10 คน ประกอบด้วย

1. รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทรัพยากร 2 คน ประกอบด้วย
 - 1.1 นายโสรัจ นาคทัต
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ฝ่ายบริหารทรัพยากร
วิทยาลัยเทคนิคสมุทรสาคร
 - 1.2 นางสาวแจ็กไน้ แซ่ลี
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ฝ่ายบริหารทรัพยากร
วิทยาลัยการอาชีพอุทอง
2. หัวหน้างานบุคลากร 2 คน ประกอบด้วย
 - 2.1 นางเขวนาถ ชำนาญเศรษฐกุล
ตำแหน่ง หัวหน้างานบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพหลังสวน
 - 2.2 นางพิมลสิริ อูมาลา
ตำแหน่ง หัวหน้างานบุคลากร วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

3. ผู้อำนวยการสถานศึกษาอาชีวศึกษา 2 คน ประกอบด้วย

3.1 นายสิริวิชญ์ ธนเศรษฐวงศ์

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยเทคนิคสุราษฎร์ธานี

3.2 ดร.นิพนธ์ ภูพลับ

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีชุมพร

4. ผู้ประสาน/บริหารโครงการ 2 คน ประกอบด้วย

4.1 ดร. อติชัย ทองธวัช

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถาบันอาชีวศึกษา สถาบันอาชีวศึกษาภาคใต้ 1

4.2 นายปัทวี บัวทอง

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการอาชีวศึกษาระดับทวิ สถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคใต้

5. ครูผู้เคยจัดโครงการ มีประสบการณ์ในการจัดโครงการ จำนวน 2 คน ประกอบด้วย

5.1 นางณัฐวรรณ แสงระวี

ตำแหน่ง ครู วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร

5.2 นางสาวอภิญา ปานโชติ

ตำแหน่ง ครู วิทยาลัยประมงชุมพรเขตรอุดมศักดิ์

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ (เป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์สูง ด้านวิชาการและการบริหาร พฤติกรรมศาสตร์ การพัฒนาครูอาชีวศึกษา) 5 คน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร. นีออน พิณประดิษฐ์

ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

2. รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิวรรณ ตันติจรณวงศ์

ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

3. ดร.อภิชาติ เนินพรหม

ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีวศึกษาภาคใต้

4. ดร.กษิติภูมิ คำศรี

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยเทคนิคตรัง

5. ดร.ธวัชชัย ลิ้มสุวรรณ

ตำแหน่ง รองบรรณาธิการวารสารวิชาการ สถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1

ภาคผนวก ข เครื่องมือวิจัย (แบบวัด) สำหรับผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ (IOC)

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง รูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้
เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต

เรียน ท่านผู้เชี่ยวชาญประเมินข้อความในแบบวัด

ด้วยเอกสารที่ใช้ในการประเมิน มี 2 ชุดได้แก่ ชุดที่ 1 นิยามและผังของแบบวัด ชุดที่ 2 ข้อความวัดที่เขียนตามนิยามในแต่ละตัวแปร ขอให้ท่านผู้เชี่ยวชาญได้ใช้เอกสารทั้ง 2 ชุดนี้ ประกอบคู่กันในการพิจารณาการประเมิน

เอกสารชุดที่ 1 นิยาม และผังของแบบวัด

คำชี้แจง สำหรับผู้เชี่ยวชาญผู้ประเมิน

เอกสารชุดที่ 1 นี้ ประกอบด้วย นิยามของตัวแปรและผังของแบบวัด (ตัวแปร) รวม 8 ตัวแปร ดังนี้

แบบวัดที่ 1 พฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ (Exploration)

นิยามปฏิบัติการ

พฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ หมายถึง การกระทำหรือกิจกรรมของครูอาชีวศึกษาที่แสดงออกถึงการแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ ด้วยการศึกษาค้นคว้า วิจัย สังเกต ความคิดสร้างสรรค์ การค้นหาและเลือกใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย จนเกิดกระบวนการ ทักษะใหม่ และนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ ลักษณะดังกล่าววัดโดยแบบวัดที่สร้างขึ้นใหม่โดยผู้วิจัย

แผนผังของแบบวัดพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ (Exploration)

องค์ประกอบ	ข้อความ	รวม
ด้านการศึกษา คนควาและคนหา	1,2,3	3
ด้านการวิจัย	4,5,6	3
ด้านความคิดสร้างสรรค์	7,8,9	3
ด้านการเลือกใช้เทคโนโลยี	10,11,12	3
ด้านนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ	13,14,15	3

แบบวัดที่ 2 พฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ (Exploitation)

นิยามปฏิบัติการ

พฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ หมายถึง การกระทำหรือกิจกรรมของครูอาชีวศึกษาที่เป็นการขยายผล การสร้างทางเลือกและการปรับปรุงองค์ความรู้เดิมให้เกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้นเป็นการปรับกิจกรรมหรือวิธีการที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพและมาตรฐานสูงยิ่งขึ้น ลักษณะดังกล่าววัดโดยแบบวัดที่สร้างขึ้นใหม่โดยผู้วิจัย

แผนผังของแบบวัดพฤติกรรมการใช้องค์ความรู้

องค์ประกอบ	ข้อความ	รวม
ด้านการขยายผล	1,2,3,4,5	5
ด้านการสร้างทางเลือก	6,7,8,9,10	5
ด้านการปรับปรุงองค์ความรู้เดิม	11,12,13,14,15	5

แบบวัดที่ 3 การสนับสนุนทางสังคม

นิยามปฏิบัติการ

การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่ครูอาชีวศึกษาได้รับรู้ หรือรู้สึกถึงการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนจากบุคคลอื่นในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ ทั้งในด้านอารมณ์ ข้อมูลข่าวสาร และวัสดุอุปกรณ์ ลักษณะดังกล่าววัดโดยแบบวัดที่สร้างขึ้นใหม่โดยผู้วิจัย

แผนผังของแบบวัดการสนับสนุนทางสังคม

องค์ประกอบ	การแสวงหา	การใช้	รวม
ด้านสนับสนุนด้านอารมณ์-สังคมและความรู้สึก	1,2,3,	4,5	5
ด้านข้อมูล-ข่าวสาร	6,7,8,	9,10	5
ด้านวัสดุอุปกรณ์-การเงิน	11,12	13,14,15	5
รวม	8	7	15

แบบวัดที่ 4 บรรยากาศของสถานศึกษา

นิยามปฏิบัติการ

บรรยากาศของสถานศึกษา หมายถึง ความรู้สึกของครูอาชีพศึกษาที่มีต่อสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และเกี่ยวกับการทำกิจกรรมแสวงหาและใช้องค์ความรู้ หรือกิจกรรมอื่นที่เกี่ยวข้องกับการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ ลักษณะดังกล่าววัดโดยแบบวัดที่สร้างขึ้นใหม่โดยผู้วิจัย

แผนผังของแบบวัดบรรยากาศของสถานศึกษา

องค์ประกอบ	ข้อความทางบวก	รวม
ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	1,2,3,4,5,6	6
ด้านการทำกิจกรรมแสวงหาและใช้องค์ความรู้	7,8,9,10,11,12	6
ด้านกิจกรรมอื่นที่เกี่ยวข้อง	13,14,15	3

แบบวัดที่ 5 การมีตัวแบบที่ดี

นิยามปฏิบัติการ

การมีตัวแบบที่ดี หมายถึง การที่ครูอาชีพศึกษารับรู้ ได้พบเห็นแบบอย่างพฤติกรรม การแสวงหาและใช้องค์ความรู้ หรือการแสดงออกในด้านดีของบุคคลรอบข้าง ทำให้เกิดความพอใจและพร้อมที่จะทำตามตัวแบบนั้น ลักษณะดังกล่าววัดโดยแบบวัดที่สร้างขึ้นใหม่โดยผู้วิจัย

แผนผังของแบบวัดการมีตัวแบบที่ดี

องค์ประกอบ	การแสวงหา	การใช้	รวม
ด้านผู้บริหาร	1	2,3	3
ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา	4,5,(6)	(6)	3
ด้านบุคคลในครอบครัว	9	7,8	3
ด้านชุมชน	-	10,11,12	3
รวม	4 (1)	7 (1)	12

แบบวัดที่ 6 การเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์

นิยามปฏิบัติการ

การเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ หมายถึง การที่ครูอาชีวศึกษาได้มีโอกาสในการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ หรือสื่อดิจิทัล ที่ทำงานบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อ การติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยน แบ่งปันการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ ด้วยการเข้าร่วมในเครือข่ายออนไลน์ ลักษณะดังกล่าววัดโดยแบบวัดที่สร้างขึ้นใหม่โดยผู้วิจัย

แผนผังของแบบวัดการเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์

องค์ประกอบ	ข้อความทางบวก	รวม
ด้านการติดต่อสื่อสาร	1,2,3,4	4
ด้านการแลกเปลี่ยน	5,6,7,8	4
ด้านการแบ่งปัน	9,10,11,12	4

แบบวัดที่ 7 ทักษะคิดที่ดีต่อการแสวงหาและใช้องค์ความรู้

นิยามปฏิบัติการ

ทักษะคิดที่ดีต่อการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ หมายถึง การที่ครูอาชีวศึกษามี ความรู้เชิงประเมิน ในพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เกิด ความรู้ลึกเชิงบวกหรือเชิงลบ ต่อพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ แล้วเกิด ความพร้อมที่จะแสวงหาและใช้องค์ความรู้ ตามความรู้ลึกดังกล่าว ลักษณะดังกล่าววัดโดยแบบวัดที่สร้างขึ้นใหม่โดยผู้วิจัย

แผนผังของแบบวัดทักษะคิดที่ดีต่อการแสวงหาและใช้องค์ความรู้

องค์ประกอบ	การแสวงหา	การใช้	รวม
ด้านความรู้เชิงประเมินค่า	1,2,3	4,5,6	6
ด้านความรู้ลึกเชิงบวกหรือเชิงลบ	7,8,9	10,11,12	6
ด้านความพร้อมที่จะกระทำ	13,14	15,16	4
รวม	8	8	16

แบบวัดที่ 8 ความเชื่ออำนาจในตนในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้

นิยามปฏิบัติการ

ความเชื่ออำนาจในตนในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ หมายถึง การที่ครูอาชีวศึกษาสามารถคาดการณ์ มองเห็นผลดีและผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคตจากพฤติกรรมแสวงหาและใช้องค์ความรู้ และสามารถควบคุมตนให้รู้จัก ชยัน อดทน เพียรพยายาม และระมัดระวัง เพื่อรับผลประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่กว่าได้ ลักษณะดังกล่าววัดโดยแบบวัดที่สร้างขึ้นใหม่โดยผู้วิจัย

แผนผังของแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้

องค์ประกอบ	การแสวงหา	การใช้	รวม
ด้านความเชื่อการคาดการณ์ผลดีและผลเสียในอนาคต	1,2,3	4,5	5
ด้านการควบคุมตนให้รู้จัก ชยัน อดทน เพียรพยายาม และระมัดระวัง	7,9	6,8	4
ด้านความเชื่อรับผลประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่กว่า	10, (12)	11, (12)	3
รวม	6 (1)	5 (1)	12

เอกสารชุดที่ 2 เรื่อง รูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต

คำชี้แจง สำหรับผู้เชี่ยวชาญประเมิน

เอกสารชุดที่ 2 นี้ เป็นเอกสารเพื่อประเมินข้อความตามนิยามของแบบวัดตัวแปรทั้งหมด 8 แบบวัด โดยมีข้อความในตาราง ขอให้ท่านผู้เชี่ยวชาญโปรดพิจารณาข้อความ แต่ละข้อความว่ามีความเหมาะสม และสอดคล้องกับสาระสำคัญของนิยาม และผังของแบบวัดตัวแปร (ในเอกสารชุดที่ 1) หรือไม่ ถ้าท่านพิจารณาแล้วเห็นว่า สอดคล้องให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง +1, ถ้าไม่แน่ใจให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง 0, ถ้าเห็นว่าไม่สอดคล้องให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง -1 และ หากมีข้อคำแนะนำให้เขียนในช่องข้อเสนอแนะ

แบบวัดที่ 1 พฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ (Exploration)

ข้อความวัดตามนิยาม เพื่อใช้กับการประเมิน 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย”

ข้อความ	ความเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
1. ด้านการศึกษา คนควา และคนหา				
1) ถ้าฉันอยากรู้เรื่องใดขึ้นมา ฉันจะเข้าคนในออนไลน์เป็นเบื้องต้น				
2) ถ้าฉันอยากมีความเข้าใจเรื่องใดอย่างลึกซึ้งฉันจะหาหนังสือที่เขียนโดยผู้เชี่ยวชาญมาอ่าน				
3) ฉันพูดคุยกับรุ่นพี่หรือเพื่อน ๆ เกี่ยวกับนวัตกรรมใหม่ ๆ เป็นประจำ				
2. ด้านการวิจัย				
4) ฉันศึกษางานวิจัยในขอบข่ายที่ฉันสนใจอย่างต่อเนื่อง				
5) เมื่อมีการทำวิจัยในวิทยาลัย ถ้ามีโอกาสฉันสมัครใจเข้าร่วม				
6) ถ้ามีนักวิจัยรายงานผลงานวิจัยใหม่ ๆ ฉันจะเข้าร่วมฟัง				

ข้อความ	ความเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
3. ด้านความคิดสร้างสรรค์				
7) ภาพผลงานที่เป็นความคิดสร้างสรรค์ฉันจะศึกษาให้เข้าใจ				
8) ฉันพยายามตามให้ทันนวัตกรรมหรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ				
9) ความคิดนอกกรอบก็เป็นสิ่งที่ฉันตั้งใจศึกษาและค้นหา				
4. ด้านการเลือกใช้เทคโนโลยี				
10) ฉันชอบที่จะศึกษาวิธีการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่				
11) ฉันศึกษาโปรแกรมช่วยการสอน (เช่น Google classroom, Google Meet, Quizizz) จนเข้าใจ				
12) ฉันรวบรวมเทคโนโลยีการสอนไว้หลากหลายสำหรับการเลือกใช้				
5. ด้านนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ				
13) ฉันเสาะหานวัตกรรมคุณภาพดีเพื่อเอาไว้ใช้ในการทำงาน				
14) ฉันค้นหาความรู้ที่จะใช้นวัตกรรมที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ				
15) ฉันคัดเลือกผลงานหรือแนวคิดใหม่ ๆ ไว้เพื่อการนำมาใช้ประโยชน์				

แบบวัดที่ 2 พฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ (Exploitation)

ข้อความวัดตามนิยาม เพื่อใช้กับการประเมิน 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย”

ข้อความ	ความเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
1. ด้านการขยายผล				
1) ฉันมักนำความรู้ที่ได้จากการอบรมเชิงปฏิบัติการมาปรับใช้กับเนื้อหาในการสอน				
2) ฉันนำเทคนิควิธีการสอนใหม่ๆที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาปรับใช้ สามารถเรียกความสนใจผู้เรียนได้ดี				
3) ฉันนำผลของการวิจัยที่ได้ศึกษาไปปรับปรุงกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน				
4) ฉันมีส่วนร่วมในการนำเสนอความคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น				
5) ฉันเลือกข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องเชื่อถือได้ มาใช้กับเนื้อหาการเรียนการสอน				
2. ด้านการสร้างทางเลือก				
6) ฉันพร้อมที่จะปรับตัวและทดลองค้นหาวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง				
7) ฉันได้รวบรวมวิธีการสอนที่หลากหลาย เพื่อการจัดการเรียนการสอน				
8) ฉันใช้ประโยชน์ความรู้จากสิ่งรอบข้างปรับเปลี่ยนมุมมองตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง				
9) ฉันใช้สิ่งที่ได้เรียนรู้ใหม่ ๆ เพิ่มศักยภาพของตนสู่จุดหมายที่ตั้งไว้อย่างสม่ำเสมอ				

ข้อความ	ความเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
10) ความรู้และประสบการณ์ที่ฉันมีอยู่สามารถปรับใช้ให้สอดคล้องกับการดำรงชีวิตได้				
3. ด้านการปรับปรุงองค์ความรู้เดิม				
11) ฉันตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ด้วยการปรับวิธีเรียนเปลี่ยนวิธีสอนตามแนวคิดใหม่ ๆ				
12) ฉันมักตรวจสอบจุดแข็งและจุดอ่อนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง				
13) ฉันแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อการพัฒนาตนเอง ทุกครั้งที่มีโอกาส				
14) ฉันนำองค์ความรู้ใหม่ๆ จากการไปอบรมมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานเสมอ				
15) ฉันศึกษา/ค้นคว้าเพิ่มเติม เพื่อปรับวิธีการคิดและการทำงานของตนอย่างต่อเนื่อง				

แบบวัดที่ 3 การสนับสนุนทางสังคม

ข้อความวัดตามนิยาม เพื่อใช้กับการประเมิน 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย”

ข้อความ	ความเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
1. ด้านสนับสนุนด้านอารมณ์-สังคมและความรู้สึก				
1) ฉันได้รับกำลังใจจากเพื่อนครู ในการค้นคว้าความรู้ใหม่ ๆ				
2) ผู้บริหารพูดให้กำลังใจฉัน เมื่อทราบว่าคุณทุ่มเทให้การค้นคว้า/วิจัย				
3) ผู้บริหารให้การยอมรับที่ฉันประสบความสำเร็จในการศึกษา/ค้นคว้า				

ข้อความ	ความเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
4) เพื่อน ๆ แสดงความชื่นชมที่ฉันได้เผยแพร่ผลงานที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้า				
5) ผู้บริหารแสดงออกถึงการเห็นคุณค่ากับความรู้หรือนวัตกรรมที่ฉันเผยแพร่ออกไป				
2. ด้านข้อมูล-ข่าวสาร				
6) เมื่อฉันศึกษาค้นคว้าเรื่องใด ๆ ฉันมักจะได้รับข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์จากเพื่อนครู				
7) เพื่อนครุนำข้อมูลความรู้ที่ได้จากการประชุม/อบรมมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับฉันบ่อยครั้ง				
8) ผู้บริหารมักแนะนำแหล่งเรียนรู้ในเรื่องที่ฉันสนใจศึกษา				
9) ฉันมักได้ช่องทางการเผยแพร่ผลงานจากการแนะนำของเพื่อนครู				
10) ผู้บริหารมักให้ข้อมูลที่ทำให้ฉันได้ช่องทางการนำความรู้ใหม่ ๆ ไปเผยแพร่				
3. ด้านวัสดุอุปกรณ์ - การเงิน				
11) เพื่อนครูมักแนะนำเครื่องมือ/อุปกรณ์ที่ทันสมัยสำหรับการศึกษาค้นคว้าให้กับฉัน				
12) ผู้บริหารยินดีสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการหาความรู้เพิ่มเติมแก่ฉันและเพื่อนครู				
13) เมื่อฉันต้องการเผยแพร่ความรู้หรือผลงานเพื่อน ๆ จะช่วยเตรียมเตรียมสื่อ/อุปกรณ์ให้เป็นอย่างดี				
14) ผู้บริหารมีนโยบายชัดเจนในการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ เพื่อการเผยแพร่องค์ความรู้/นวัตกรรมที่บุคลากรสร้างขึ้น				
15) ผู้บริหารยินดีสนับสนุนงบประมาณเพื่อเผยแพร่ผลงาน/การศึกษา/นวัตกรรมของบุคลากร				

แบบวัดที่ 4 บรรยากาศของสถานศึกษา

ข้อความวัดตามนิยาม เพื่อใช้กับการประเมิน 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย”

ข้อความ	ความเห็น			ขอเสนอแนะ
	+1	0	-1	
1. ด้านคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร				
1) ฉันปฏิบัติหน้าที่โดยได้รับความช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บริหาร				
2) ผู้บริหารทำให้ฉันรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของวิทยาลัย				
3) ผู้บริหารให้การสนับสนุนกิจกรรมการศึกษาหาความรู้ของฉัน				
4) มีความร่วมมือซึ่งกันและกันระหว่างฉันกับเพื่อนร่วมงาน				
5) เพื่อนร่วมงานของฉันมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน				
6) กลุ่มเพื่อนครูของฉันให้กำลังใจและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน				
2. ด้านการทำกิจกรรมแสวงหาและใช้องค์ความรู้				
7) ฉันสามารถขอคำแนะนำด้านการแสวงหาและใช้องค์ความรู้กับผู้บริหารได้				
8) ผู้บริหารคอยเป็นกำลังใจเวลาที่ฉันแสวงหาหรือเผยแพร่ความรู้ที่สำคัญ				
9) ฉันและเพื่อนครูไม่ได้รับการเห็นอกเห็นใจมากนักในวิทยาลัยแห่งนี้ ถ้าไม่มีผลงานทางวิชาการหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ				
10) วิทยาลัยมีวัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีสำหรับแสวงหาและใช้องค์ความรู้ที่ทันสมัยอย่างเพียงพอ				
11) ภายในวิทยาลัยมีการจัดปายนิเทศ และปรับเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารความรู้ต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ				

ข้อความ	ความเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
12) ในห้องเรียนหรือในห้องพักครุมีมุมหนังสือคอมพิวเตอร์สำหรับศึกษาค้นคว้า หาความรู้เพิ่มเติม				
3. ด้านกิจกรรมอื่นที่เกี่ยวข้องของ				
13) ฉันได้รับคำแนะนำจากผู้บริหารและเพื่อนครูในการเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC)				
14) ฉันแบ่งปันข้อมูลและสามารถเรียนรู้ซึ่งกันและกันในหมู่เพื่อนครูในวิทยาลัย				
15) ฉันมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานบนพื้นฐานของความไว้วางใจและศรัทธาซึ่งกันและกัน				

ตารางที่ 5 แผนผังของแบบวัดการมีตัวแบบที่ดี

ข้อความวัดตามนิยาม เพื่อใช้กับการประเมิน 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย”

ข้อความ	ความเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
1. ด้านผู้บริหาร				
1) ผู้บริหารวิทยาลัยของฉันเป็นตัวอย่งที่ดีของผู้ที่แสวงหาความรู้อยู่เสมอ				
2) ผู้บริหารวิทยาลัยของฉันประยุกต์วิธีการปฏิบัติงานจากผลการวิจัย/บทความต่าง ๆ เพื่อมาใช้ในการปฏิบัติงาน				
3) ผู้บริหารวิทยาลัยของฉันเป็นผู้นำด้านการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการนำมาช่วยการบริหารสถานศึกษา				

ข้อความ	ความเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
2. ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา				
4) ฉันพบตัวอย่างครูที่ศึกษาและทดลองการใช้สื่อออนไลน์จนประสบความสำเร็จ				
5) เพื่อนครูของฉันเป็นคนขยัน ศึกษาคนควาและสร้างผลงานวิชาการด้วยตนเอง				
6) ฉันได้เห็นตัวอย่างครูที่แสวงหาและใช้องค์ความรู้ นำการเปลี่ยนแปลงสู่ห้องเรียน				
3. ด้านบุคคลในครอบครัว				
7) พ่อแม่ของฉันเป็นตัวอย่างที่ดีในการสืบทอดความรู้ การประกอบอาชีพจากบรรพบุรุษ				
8) พ่อแม่ของฉันใช้ประโยชน์ความรู้จากปราชญ์ในชุมชน ในการเพิ่มผลผลิตและมูลค่า				
9) พี่น้องในครอบครัวของฉันค้นคว้าความรู้จากสื่อออนไลน์นำมาประยุกต์ในการทำงาน				
4. ด้านชุมชน				
10) ปราชญ์ในชุมชนบ้านฉัน มักเป็นผู้ที่ทันต่อความรู้ วิชาการใหม่ ๆ				
11) ชุมชนบ้านฉัน สนับสนุนการใช้ความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ				
12) ชุมชน ท้องถิ่นรอบ ๆ บ้านฉันมีการเสนอผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ				

แบบวัดที่ 6 การเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์

ข้อความวัดตามนิยาม เพื่อใช้กับการประเมิน 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย”

ข้อความ	ความเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
1. ด้านการติดต่อสื่อสาร				
1) การติดต่อคุยงานกับเพื่อนบนสื่อสังคมออนไลน์ ทำให้ฉันสะดวกในการสื่อสารมากยิ่งขึ้น				
2) ฉันมักค้นคว้าข้อมูลจากสื่อสังคมออนไลน์ เพื่อทำรายงานส่งผู้บริหาร				
3) ฉันใช้การสื่อสารเรื่องราวในชีวิตประจำวันผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์มากกว่าการสื่อสารรูปแบบอื่น ๆ				
4) ฉันพร้อมใช้การสื่อสารผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ (เช่น พูดคุย สนทนา และส่งข้อมูล)				
2. ด้านการแลกเปลี่ยน				
5) ฉันแลกเปลี่ยนข้อมูลและข่าวสาร กับกลุ่มเพื่อนผ่านสื่อสังคมออนไลน์เสมอ				
6) ฉันมักแลกเปลี่ยนความรู้ หรือตั้งคำถามในเรื่องต่าง ๆ ผ่านสื่อสังคมออนไลน์				
7) ฉันไม่เคยใช้อินเทอร์เน็ตในการทำธุรกรรมทางการเงิน (-)				
8) ฉันกับเพื่อนเชื่อว่าการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในเรื่องที่น่าสนใจบนสื่อสังคมออนไลน์มีประโยชน์				
3. ด้านการแบ่งปัน				
9) ฉันมักแบ่งปัน ความรู้/ข้อมูล/ภาพ/เสียง ให้แก่เพื่อนครูผ่านสื่อสังคมออนไลน์				

ข้อความ	ความเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
10) ฉันได้รับประโยชน์จากคำแนะนำสินค้าหรือบริการใหม่ ๆ ที่มีการส่งข้อมูลผ่านสื่อสังคมออนไลน์				
11) ฉันชอบแบ่งปันความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ ให้กับผู้อื่น				
12) เมื่อฉันอ่านบทความที่มีประโยชน์มักจะแชร์ต่อให้เพื่อน ๆ ของฉันอ่านเสมอ				

แบบวัดที่ 7 ทักษะที่ดีต่อการแสวงหาและใช้องค์ความรู้
 ข้อความวัดตามนิยาม เพื่อใช้กับการประเมิน 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย”

ข้อความ	ความเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
1. ด้านความรู้เชิงประเมินค่า				
1) การอ่านอย่างจริงจังจะทำให้ฉันเป็นคนรอบรู้				
2) การศึกษางานวิจัยทางการศึกษา มีประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพครูของฉัน				
3) การค้นหาทางสื่อออนไลน์ช่วยให้ฉันเป็นครูที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก				
4) การใช้ความรู้ที่ชัดเจนซึ่งศึกษาจากหลายแหล่ง จะทำให้ฉันได้รับการยอมรับจากผู้เรียนและเพื่อนครู				
5) ถ้าฉันได้ถ่ายทอดความรู้ที่ศึกษามาให้กับบุคคลที่เหมาะสมย่อมเป็นความคุ้มค่า				
6) ถ้าได้เขียนบทความหรือทำงานวิจัยบ่อยๆ ฉันจะมีอนาคตทางวิชาการที่ดี				

ข้อความ	ความเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
2. ด้านความรู้สึกเชิงบวกหรือเชิงลบ				
7) ฉันมีความสุขที่ได้อ่านหนังสือที่ฉันสนใจ				
8) ฉันตื่นเต้น (ดีใจ) ที่ได้ร่วมทำงานวิจัยกับนักวิชาการเก่ง ๆ				
9) ฉันชอบการค้นหาวัตถุกรรมใหม่ ๆ ในสื่อออนไลน์				
10) ฉันชอบเล่าประสบการณ์ใหม่ ๆ จากการอ่านให้กับผู้อื่นฟัง				
11) ฉันรู้สึกภูมิใจกับการได้เสนอความรู้ทางการวิจัยใหม่ ๆ				
12) ฉันพอใจที่ได้ถ่ายทอดความรู้ และทักษะใหม่ ๆ ให้เพื่อนฟัง				
3. ด้านความพร้อมที่จะกระทำ				
13) ฉันตั้งใจที่จะอ่านหนังสือเพื่อเพิ่มพูนความรู้เมื่อมีโอกาส				
14) ฉันจะพยายามทำวิจัยหรือสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง				
15) ถ้าใครสนใจในเรื่องที่ฉันมีองค์ความรู้อยู่ ฉันยินดีถ่ายทอดให้ด้วยความเต็มใจ				
16) ถ้าฉันมีผลงานการศึกษาค้นคว้า ฉันจะพยายามเผยแพร่ให้ได้มากที่สุด				

แบบวัดที่ 8 ความเชื่ออำนาจในตนในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้

ข้อความวัดตามนิยาม เพื่อใช้กับการประเมิน 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย”

ข้อความ	ความเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
1. ด้านความเชื่อการคาดการณ์ มองเห็นผลดีและผลเสียในอนาคต				
1) ฉันมั่นใจว่า ถ้าฉันศึกษา ค้นคว้าเทคโนโลยีที่ทันสมัย จะทำให้ฉันมีสื่อ/นวัตกรรมเพื่อใช้ในการสอนที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น				
2) ถ้าเพื่อนครูของฉันคิดค้นสื่อ/นวัตกรรมใหม่ ๆ ได้ ฉันเชื่อว่าฉันก็ต้องทำได้				
3) เมื่อตัดสินใจที่จะศึกษาค้นหาเรื่องใดแล้ว ฉันพร้อมที่จะรับความสำเร็จหรือล้มเหลว				
4) ฉันมั่นใจว่าแม้ฉันสอนเสริมด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ บ่อยแค่ไหน ก็คงช่วยอะไรผู้เรียนที่เรียนอ่อนไม่ได้ (-)				
5) ฉันไม่สามารถทำสื่อ นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการสอนได้ สบายเหมือนกับคนอื่น ๆ ได้ (-)				
2. ด้านการควบคุมตนให้รู้จัก ขยัน อดทน เพียรพยายาม และรอคอย				
6) ความรู้ที่ฉันถ่ายทอดออกไป อาจไม่ได้รับการยอมรับ ในขณะที่ฉันไม่กังวล เพราะเชื่อว่าถ้าคนเข้าใจ เขาก็จะยอมรับได้				
7) ฉันเชื่อว่า ถ้าคิดค้นอย่างต่อเนื่องแล้ว สักวันหนึ่งฉันต้องได้รับการยอมรับจากบุคลากรในวิทยาลัย				
8) ฉันเชื่อว่าถ้าฉันมีผลงานเผยแพร่เป็นระยะ ๆ ฉันต้องเป็นที่รู้จักในวงการศึกษา				
9) ฉันมักล้มเลิกบ่อย ๆ ถ้าพบว่าเป็นการศึกษาค้นหาที่ต้องใช้เวลายาวนาน (-)				

ข้อความ	ความเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
3. ด้านความเชื่อหรือรับผลประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่กว่า				
10) ฉันคิดว่าเมื่อคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการสอนได้ย่อมได้รับผลตอบแทนที่น่าพอใจ				
11) ฉันคิดว่าเมื่อฉันมีนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนการสอน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนจะสูงขึ้น				
12) ถ้าฉันทุ่มเทให้กับการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เหมือนเพื่อนของฉัน ฉันก็คงจะได้รางวัลครูสอนดีเด่นเช่นเดียวกัน				



ภาคผนวก ค แบบสอบถามสำหรับครูอาชีวศึกษา

แบบสอบถามในการศึกษา

เรื่อง รูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้
เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต

เรียน ครูอาจารย์ที่นับถือทุกท่าน

ขอความอนุเคราะห์ท่านตอบแบบวัดที่แนบมานี้หรือตาม QR Code ด้านล่าง ตามความเป็นจริงเกี่ยวกับท่าน และขอให้ท่านตอบครบทุกข้อ ข้อมูลของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ การวิเคราะห์ข้อมูลจะทำในรูปแบบของกลุ่มเท่านั้น ก่อนลงมือตอบ โปรดอ่านวิธีการตอบที่แนะนำ และขอขอบคุณที่ท่านสละเวลาอันมีค่าให้แก่โครงการวิจัยนี้ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

นายพัฒนกิจ วงศ์ลาศ
ผู้วิจัย

คำแนะนำวิธีตอบ

แบบสอบถามนี้มี 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นการ “สอบถามลักษณะภูมิหลังของผู้ตอบ”

ตอนที่ 2 เป็น “ประสบการณ์หรือความเห็นด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับผู้ตอบ

แบบสอบถาม”

แต่ละตอนมีคำชี้แจงในการตอบ ขอให้ท่านอ่านคำชี้แจงให้เข้าใจก่อนการตอบแต่ละตอนไปตามลำดับ

ตอนที่ 1 สอบถามลักษณะภูมิหลังของผู้ตอบ

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง และกรอกข้อความตรงที่ว่าง.....ที่เว้นไว้ให้ตามความเป็นจริง

1. วิทยาลัย..... จังหวัด
2. เพศ ชาย หญิง
3. อายุ.....ปี
4. สถานภาพ โสด สมรส หย่าร้าง หม้าย
5. การศึกษาสูงสุด ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก
6. ตำแหน่งปัจจุบัน
 ครูผู้ช่วย ครู คศ.1 ครู คศ. 2 ครู คศ. 3
 ครู คศ. 4 พนักงานราชการ ครูจ้างสอน
7. อายุราชการ/ทำงาน..... ปี (เกิน 6 เดือน คิดเป็น 1 ปี)
8. ท่านสอนในวิทยาลัยแห่งนี้ (ปัจจุบัน) เป็นเวลา..... ปี (เกิน 6 เดือน คิดเป็น 1 ปี)
9. ระดับชั้นที่ท่านสอน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
 หลักสูตรระยะสั้น ปวช. ปวส. ปริญญาตรี
10. ท่านเป็นครูสอนในประเภทวิชา (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
 อุตสาหกรรม พาณิชยกรรม ศิลปกรรม คหกรรม
 เกษตรกรรม ประมง เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
 อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

11. ฉันเสาะหานวัตกรรมคุณภาพดี เพื่อเอาไปใช้ในการทำงาน

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

12. ฉันค้นหาความรู้ที่จะใช้นวัตกรรมที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ตอนที่ 2.2 ความเข้าใจของฉันเกี่ยวกับการใช้องค์ความรู้

1. ฉันมักนำความรู้ที่ได้จากเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการมาปรับใช้กับเนื้อหาในการสอน

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

2. ฉันนำผลของการวิจัยที่ได้ศึกษาไปปรับปรุงกระบวนการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอน

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

3. ฉันมีส่วนร่วมในการนำเสนอความคิดหรือ วิธีการใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

4. ฉันเลือกข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องเชื่อถือได้ มาใช้กับเนื้อหาการเรียนการสอน

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

5. ฉันได้รวบรวมวิธีการสอนที่หลากหลาย เพื่อการจัดการเรียนการสอน

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

6. ฉันใช้ประโยชน์ความรู้จากสิ่งรอบข้างปรับเปลี่ยนมุมมองตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

7. ฉันใช้สิ่งที่ได้เรียนรู้ใหม่ ๆ เพิ่มศักยภาพของตนสู่จุดหมายที่ตั้งไว้อย่างสม่ำเสมอ

.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ตอนที่ 2.7 ความเห็นของฉันต่อการแสวงหาและใช้องค์ความรู้

1. การศึกษางานวิจัยทางการศึกษา มีประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพครูของฉัน

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

2. การค้นคว้าทางสื่อออนไลน์ช่วยให้ฉันเป็นครูที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

3. การใช้ความรู้ที่ชัดเจนซึ่งศึกษาจากหลายแหล่ง จะทำให้ฉันได้รับการยอมรับจากผู้เรียนและเพื่อนครู

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

4. ฉันมีความสุขที่ได้อ่านหนังสือหรือบทความที่ฉันสนใจ

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

5. ฉันชอบเล่าประสบการณ์ใหม่ ๆ จากการอ่านให้กับผู้อื่นฟัง

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

6. ฉันรู้สึกภูมิใจกับการได้เสนอความรู้ทางการวิจัยใหม่ ๆ

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

7. ฉันพอใจที่ได้ถ่ายทอดความรู้ และทักษะใหม่ ๆ ให้เพื่อนฟัง

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

8. ฉันตั้งใจที่จะอ่านหนังสือหรือบทความเพื่อเพิ่มพูนความรู้เมื่อมีโอกาส

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

9. ฉันจะพยายามทำวิจัยหรือสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

10. ถ้าฉันมีผลงานการศึกษาค้นคว้า ฉันจะพยายามเผยแพร่ให้ได้มากที่สุด

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

ตอนที่ 2.8 ความเชื่อของฉันในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้

1. ถ้าเพื่อนครูของฉันคิดค้นสื่อ/นวัตกรรมใหม่ ๆ ได้ ฉันเชื่อว่าฉันก็ต้องทำได้

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

2. ฉันมั่นใจว่าแม้ฉันสอนเสริมด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ บ่อยแค่ไหน ก็คงช่วยอะไรผู้เรียนที่เรียนอ่อนไม่ได้

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

3. ฉันไม่สามารถทำสื่อ/นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการสอนให้สวยเหมือนกับคนอื่น ๆ ได้

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

4. ความรู้ที่ฉันถ่ายทอดออกไป อาจไม่ได้รับการยอมรับในขณะนั้นแต่ฉันไม่กังวล เพราะเชื่อว่าถ้าคนเข้าใจเขาก็จะยอมรับได้

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

5. ฉันเชื่อว่า ถ้าคิดค้นอย่างต่อเนื่องแล้ว สักวันหนึ่งฉันต้องได้รับการยอมรับจากบุคลากรในวิทยาลัย

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

6. ฉันเชื่อว่าถ้าฉันมีผลงานเผยแพร่เป็นระยะ ๆ ฉันต้องเป็นที่รู้จักในวงการการศึกษา

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

7. ฉันมักล้มเลิกบ่อย ๆ ถ้าพบว่าเป็นการศึกษาค้นคว้าที่ต้องใช้เวลายาวนาน

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

8. ฉันคิดว่าเมื่อคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการสอนได้ ย่อมได้รับผลตอบแทนที่น่าพอใจ

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

9. ฉันคิดว่าเมื่อฉันมีนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนการสอน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนจะสูงขึ้น

.....
 จริงที่สุด จริง ค่อนข้างจริง ค่อนข้างไม่จริง ไม่จริง ไม่จริงเลย

ภาคผนวก ง แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

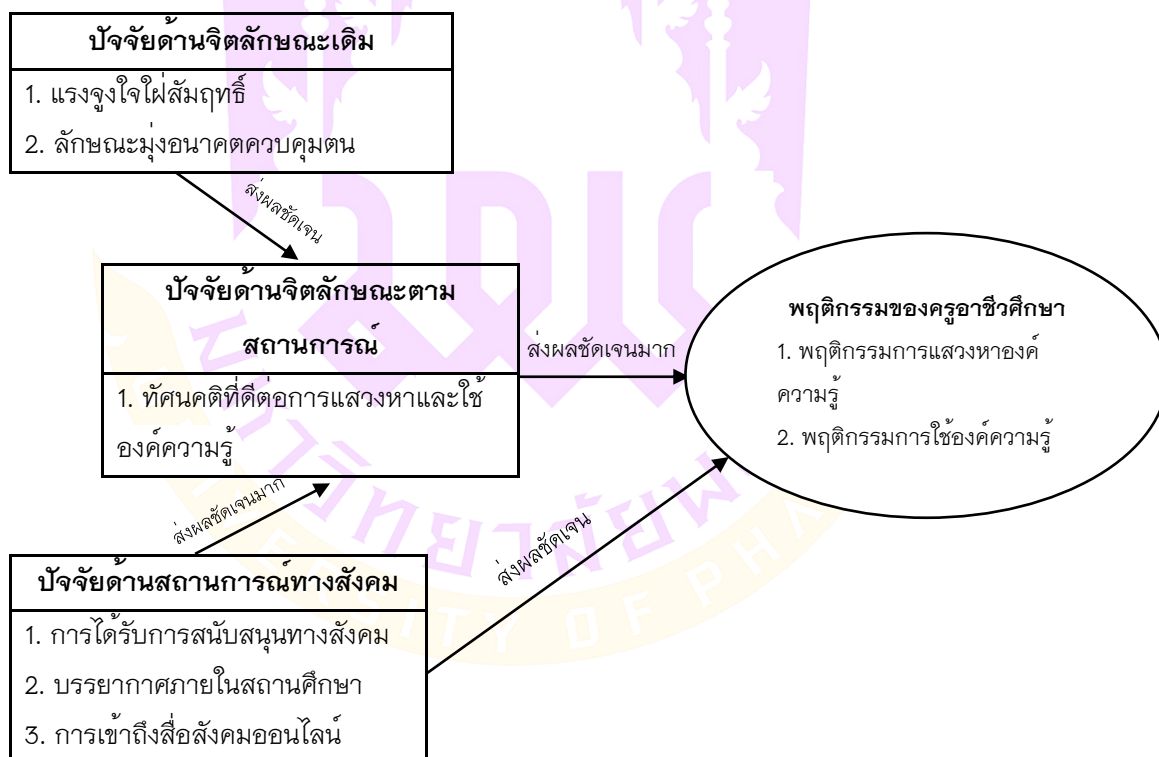
แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

การบริหาร “รูปแบบการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้
เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต”

ชื่อ-สกุล ผู้ให้สัมภาษณ์..... ตำแหน่ง.....

ผู้สัมภาษณ์ นายพัฒนกิจ วงศ์ลาศ วัน/เดือน/ปี ที่สัมภาษณ์.....

คำชี้แจง: ขอให้ท่านพิจารณา “รูปแบบการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต” ที่ได้สังเคราะห์จากผลการวิจัย (ตามภาพและคำอธิบายในหน้าถัดไป) แล้วให้ข้อเสนอแนะว่า เพื่อการบริหารรูปแบบดังกล่าวให้ประสบความสำเร็จควรดำเนินการอย่างไร



ภาพแสดงรูปแบบการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้
เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต

คำอธิบายรูปแบบการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อ ยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต

รูปแบบการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต เป็นการสังเคราะห์ผลการหาปัจจัยเชิงสาเหตุของการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ ร่วมกับการวิเคราะห์รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ ซึ่งผลแสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ร่วมกับกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์สามารถอธิบายพฤติกรรมกรรมการแสวงหาและพฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษาได้ร้อยละ 60.2 และ 64 โดยมีตัวแปรที่ร่วมอธิบายได้ดี คือ ทักษะการติดต่อการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และการเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์

ปัจจัยที่ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อพฤติกรรมกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ ประกอบด้วย **ปัจจัยด้านจิตลักษณะเดิม** ที่เด่น 2 ประการ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ซึ่งส่งผลทางอ้อมผ่านจิตลักษณะตามสถานการณ์ไปพฤติกรรมกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ **ปัจจัยด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์** ที่เด่น คือ ทักษะการติดต่อการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ ส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ ขณะที่ **ปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคม** ที่เด่น 3 ประการ คือ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม บรรยากาศภายในสถานศึกษา และการเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ อีกทั้งยังส่งผลทางอ้อมผ่านจิตลักษณะตามสถานการณ์ไปพฤติกรรมกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้อีกด้วย

การพัฒนาพฤติกรรมกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษาซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายนี้ควรเริ่มต้นเป็น **อันดับแรก** ในการพัฒนาจิตลักษณะเดิม 2 ประการ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน **อันดับสอง** พัฒนาปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคม 2 ประการ คือ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม และบรรยากาศภายในสถานศึกษา จากนั้น **อันดับสาม** พัฒนาทักษะการติดต่อการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ แล้วอาจมีการพัฒนาทักษะการแสวงหาและการใช้องค์ความรู้เพิ่มเติม ก็คาดว่าจะประสบความสำเร็จในการพัฒนาพฤติกรรมทั้งสองประการได้ ซึ่งปัจจัยด้านจิตลักษณะเดิม ปัจจัยด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ และพฤติกรรมกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ จัดให้มีการพัฒนาได้โดยตรงโดยใช้กระบวนการฝึกหรือการจัดโครงการ/กิจกรรม ส่วนปัจจัยด้านสถานการณ์

ทางสังคมต้องสื่อสารทำความเข้าใจภายในสถานศึกษาและจัดให้มีการเปลี่ยนแปลงโดยผ่านฝ่ายบริหาร

รูปแบบการพัฒนาครูอาชีพศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต การดำเนินการจะต้องมีการสร้างหลักสูตรหรือโปรแกรมโดยนักวิชาการ/นักพัฒนาแต่ละลักษณะโดยตรง ขอให้ท่านไม่ต้องพิจารณา แต่ให้พิจารณาและให้ข้อเสนอแนะว่า ถ้าจะนำรูปแบบการพัฒนาครูอาชีพศึกษาดังกล่าว ไปดำเนินการในลักษณะโครงการ/กิจกรรม จะมีการบริหารจัดการโครงการ/กิจกรรมอย่างไรตามประเด็นวงจรคุณภาพ (P-D-C-A) และการบริหารจัดการทรัพยากร 4 Ms (คำอธิบายในภาคผนวก)

ในส่วนของประเด็นคำถามในแบบสัมภาษณ์/แบบสอบถามปลายเปิด จะยึดการบริหารจัดการทรัพยากร 4 Ms ตามขั้นตอนวงจรควบคุมคุณภาพของเดมिंग (Deming cycle) คือ P-D-C-A

คำถามสัมภาษณ์/แบบสอบถามปลายเปิด

หากจะมีการดำเนินการในสถานศึกษา เพื่อการบริหารรูปแบบดังกล่าว ให้ประสบความสำเร็จ ควรดำเนินการอย่างไรบ้างในประเด็นต่อไปนี้ (คำว่ารูปแบบ อาจเข้าใจง่ายว่า เป็น “ชุดกิจกรรม” หรือ “โครงการ” ก็ได้)

1. **ด้านการวางแผน** (Plan: P) เพื่อการบริหารรูปแบบ ดังกล่าวให้ประสบความสำเร็จ ท่านเห็นว่าควรมี “การวางแผน” เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรต่อไปนี้อย่างไร

1.1 การวางแผนเกี่ยวกับคน/บุคลากร (Man) คือ

.....

.....

.....

.....

1.2 การวางแผนเกี่ยวกับเงิน,งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money) คือ

.....

.....

.....

1.3 การวางแผนเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ (Material) คือ

1.4 การวางแผนเกี่ยวกับ วิธีการ (Method) คือ

2. ด้านการปฏิบัติ (Do: D) เพื่อการบริหารรูปแบบ ดังกล่าว ให้ประสบความสำเร็จ
ท่านเห็นว่าควรมี “การปฏิบัติ” เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรต่อไปนี้อย่างไร

2.1 การปฏิบัติเกี่ยวกับคน/บุคลากร (Man) คือ

2.2 การปฏิบัติเกี่ยวกับเงิน,งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money) คือ

2.3 การปฏิบัติเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ (Material) คือ

2.4 การปฏิบัติเกี่ยวกับ วิธีการ (Method) คือ

.....

.....

.....

3. ด้านการตรวจสอบ/ประเมิน (Check: C) เพื่อการบริหารรูปแบบ ดังกล่าว ให้ประสบความสำเร็จท่านเห็นว่าควรมี “การตรวจสอบ/ประเมิน” เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรต่อไปนี้อย่างไร

3.1 การตรวจสอบ/ประเมินเกี่ยวกับคน/บุคลากร (Man) คือ

.....

.....

.....

3.2 การตรวจสอบ/ประเมินเกี่ยวกับเงิน,งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money) คือ

.....

.....

.....

3.3 การตรวจสอบ/ประเมินเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ (Material) คือ

.....

.....

.....

3.4 การตรวจสอบ/ประเมินเกี่ยวกับ วิธีการ (Method) คือ

.....

.....

.....

4. ด้านการยอมรับ หรือการปรับปรุงแก้ไข (Act: A) เพื่อการบริหารรูปแบบดังกล่าว ให้ประสบความสำเร็จท่านเห็นว่าควรมี “การยอมรับหรือปรับปรุงแก้ไข” สิ่งที่ได้ดำเนินการไปแล้วเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรต่อไปนี้ได้อย่างไร

4.1 การยอมรับ หรือปรับปรุงแก้ไข สิ่งที่ได้ดำเนินการไปแล้วเกี่ยวกับคน/บุคลากร (Man) คือ

.....

.....

.....

4.2 การยอมรับ หรือปรับปรุงแก้ไข สิ่งที่ได้ดำเนินการไปแล้วเกี่ยวกับเงิน,งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money) คือ

.....

.....

.....

4.3 การยอมรับ หรือปรับปรุงแก้ไข สิ่งที่ได้ดำเนินการไปแล้วเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ (Material) คือ

.....

.....

.....

4.4 การยอมรับ หรือปรับปรุงแก้ไข สิ่งที่ได้ดำเนินการไปแล้วเกี่ยวกับ วิธีการ (Method) คือ

.....

.....

.....

ขอขอบคุณ ที่กรุณาให้ความเห็นอันเป็นประโยชน์แก่งานวิจัยนี้

ความหมายของปัจจัยและพฤติกรรมที่อยู่ในรูปแบบการพัฒนาครูอาชีวศึกษา ในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต

1. พฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ หมายถึง การกระทำหรือกิจกรรมของครูอาชีวศึกษาที่แสดงออกถึงการแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ ด้วยการศึกษาค้นคว้า วิจัย สังเกต ความคิดสร้างสรรค์ การค้นหาและเลือกใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย จนเกิดกระบวนการ ทักษะใหม่ และนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ

2. พฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ หมายถึง การกระทำหรือกิจกรรมของครูอาชีวศึกษาที่เป็นการขยายผล การสร้างทางเลือกและการปรับปรุงองค์ความรู้เดิมให้เกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้นเป็นการปรับกิจกรรมหรือวิธีการที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพและมาตรฐานสูงยิ่งขึ้น

3. การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่ครูอาชีวศึกษาได้รับรู้ หรือรู้สึกถึงการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนจากบุคคลอื่นในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ ทั้งในด้านอารมณ์ ข้อมูลข่าวสาร และวัสดุอุปกรณ์

4. บรรยากาศของสถานศึกษา หมายถึง ความรู้สึกของครูอาชีวศึกษาที่มีต่อสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และเกี่ยวกับการทำกิจกรรมแสวงหาและใช้องค์ความรู้ หรือกิจกรรมอื่น

5. การเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ หมายถึง การที่ครูอาชีวศึกษาได้มีโอกาสในการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ หรือสื่อดิจิทัล ที่ทำงานบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อการติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยน แบ่งปันการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ ด้วยการเข้าร่วมในเครือข่ายออนไลน์

6. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความต้องการของครูอาชีวศึกษาที่จะกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความปรารถนาอันแรงกล้า มีความมุ่งมั่นตั้งใจ เพียรพยายาม อดทน ตั้งใจที่จะเอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ มีความรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อกระทำสิ่งนั้นสำเร็จ และรู้สึกวิตกกังวลเมื่อสิ่งนั้นไม่สำเร็จตามที่ตั้งใจไว้

7. ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน หมายถึง ความสามารถของครูอาชีวศึกษาในการคาดการณ์ล่วงหน้า ในการเล็งเห็นผลดี และผลเสียจากการกระทำที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ตลอดจนมีความสามารถในการควบคุมตนเองให้เป็นผู้รู้จักอดทน อดกลั้นและระมัดระวังเพื่อรอรับผลประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่กว่าเพียงปรารถนาหรือสำคัญกว่าที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

8. ทักษะที่ดีต่อการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ หมายถึง การที่ครูอาชีวศึกษามีความรู้เชิงประเมิณในพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ เกิดความรู้ลึกเชิงบวกหรือเชิงลบต่อพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ แล้วเกิดความพร้อมที่จะแสวงหาและใช้องค์ความรู้ตามความรู้ลึกดังกล่าว

คำอธิบายการบริหารแบบวงจรคุณภาพ (P-D-C-A) และการบริหารจัดการทรัพยากร

4M's

การบริหารแบบวงจรเดมมิง (Deming Cycle) เป็นวงจรควบคุมคุณภาพ ในการบริหารจัดการขององค์กร วงจรเดมมิงประกอบด้วยกิจกรรม 4 ประการ คือ P-D-C-A ซึ่งมีสาระโดยสังเขป ดังนี้

1. **การวางแผน (Plan: P)** คือ การกำหนดล่วงหน้าว่าจะมีการทำอะไรบ้าง ใครทำอย่างไร เมื่อไร
2. **การปฏิบัติ (Do: D)** คือ การดำเนินการตามแผนที่วางไว้ ตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง
3. **การตรวจสอบ/ประเมิน (Check: C)** คือ การตรวจสอบหรือประเมินขณะที่มีการดำเนินการแต่ละขั้นตอน (ใครเป็นผู้ประเมิน ประเมินอะไร อย่างไร)
4. **การยอมรับ หรือปรับปรุงแก้ไข (Act: A)** คือ การยอมรับในการปฏิบัติที่ได้ผลดี อาจนำไปใช้ได้ในครั้งต่อไป หรือการให้มีการปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่เป็นปัญหา

การบริหารจัดการทรัพยากร 4M's คือ ทรัพยากรหรือปัจจัยหลัก 4 ประการของการทำงานในองค์กร ด้วย 4 M's ประกอบด้วย

1. **คน/บุคลากร (Man)** คือ ผู้บริหาร บุคลากร ผู้ทำงาน เจาหน้าที่
2. **งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)** คือ เงิน งบประมาณ ค่าใช้จ่าย ที่ใช้สำหรับการทำงาน
3. **วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ (Material)** คือ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้เพื่อการทำงาน
4. **วิธีการ (Method)** คือ วิธีการที่ใช้ในการทำงาน (แต่ละงานย่อย แต่ละขั้นตอน)

ภาคผนวก จ แบบประเมินสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ

คำชี้แจงและข้อมูลการประเมินสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ท่านผู้ทรงคุณวุฒิ (ผู้ประเมินรูปแบบฯ)

ข้าพเจ้า นายพัฒนกิจ วงศ์ลาศ นิสิตหลักสูตรการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “รูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต” ได้ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งได้ผลเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 องค์ความรู้ทางวิชาการที่ได้ “รูปแบบการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต” ซึ่งภาพและคำอธิบาย **ตั้งเอกสาร 1**

ส่วนที่ 2 เป็น “แนวทางการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต (ด้วยการฝึกอบรม)” **ตั้งเอกสาร 2** ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 การบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษา ซึ่งดำเนินการโดยผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกเป็น 2 ด้าน ด้านที่ 1 คือ การบริหารการจัดสถานการณ์ทางสังคม ด้านที่ 2 คือ การบริหารการพัฒนาเพื่อสร้างจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษา และตอนที่ 2 การพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษา โดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม โดยมีการแต่งตั้งหรือมอบหมายให้ดำเนินการโดยคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ (5 ฝ่าย)

ในการนี้ข้าพเจ้า ขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้ทรงคุณวุฒิ ได้พิจารณา “แนวทางการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต” ตามเอกสาร 2 โดยให้ความสำคัญเฉพาะแนวทางการดำเนินการด้านการบริหาร (ไม่จำเป็นต้องนำผลที่เป็นทางวิชาการตามเอกสาร 1 มาพิจารณา) เสมือนว่าเป็นการบริหารโครงการหนึ่งที่อาจจัดในสถานศึกษาแห่งใดแห่งหนึ่ง

การประเมินแนวทางการบริหารการพัฒนาฯ ดังกล่าวขอให้ท่านใช้ “แบบประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต” **เอกสาร 3** ที่ส่งมาด้วย

ข้าพเจ้าขอขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิเป็นอย่างยิ่ง ในความอนุเคราะห์ครั้งนี้

พัฒนกิจ วงศ์ลาศ

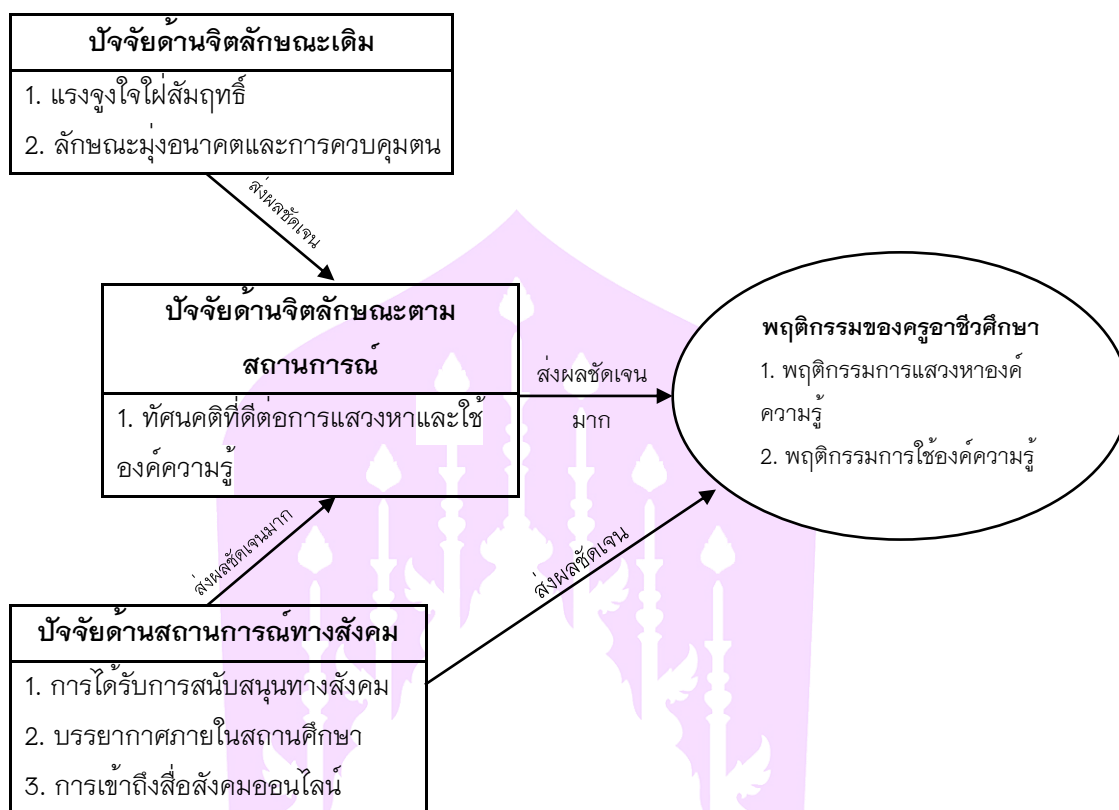
ส่วนที่ 1 องค์ความรู้ทางวิชาการ

“รูปแบบการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต”

รูปแบบการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต เป็นการสังเคราะห์จากผลวิจัยในครั้งนี้ การนำเสนอผลส่วนนี้เพื่อให้ท่านผู้ทรงคุณวุฒิได้เข้าใจเป็นพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนากลุ่มเป้าหมาย (ครูอาชีวศึกษา) และการประเมิน “รูปแบบการบริหารการพัฒนา ฯ” ที่ท่านจะประเมินในลำดับต่อไป

การที่ครูอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จะมีพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้มากหรือน้อยนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 3 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มปัจจัยจิตลักษณะเดิม 2) กลุ่มปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม และ 3) กลุ่มปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์ ซึ่ง 3 กลุ่มปัจจัยนี้ส่งผลต่อพฤติกรรมการแสวงหาองค์ความรู้ และพฤติกรรมการใช้องค์ความรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม

การพัฒนาพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษาซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายนี้ควรเริ่มต้นเป็น **อันดับแรก** ในการพัฒนาจิตลักษณะเดิม 2 ประการ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน **อันดับสอง** พัฒนาปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคม 3 ประการ คือ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม บรรยายภาคภายในสถานศึกษา และการเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ จากนั้น **อันดับสาม** พัฒนาทัศนคติที่ดีต่อการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ แล้วอาจมีการพัฒนาทักษะการแสวงหาและการใช้องค์ความรู้เพิ่มเติม ก็คาดว่าจะประสบความสำเร็จในการพัฒนาพฤติกรรมทั้งสองประการได้ ซึ่งปัจจัยด้านจิตลักษณะเดิม ปัจจัยด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ และพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ จัดให้มีการพัฒนาได้โดยตรงโดยใช้กระบวนการฝึกหรือการจัดโครงการ/กิจกรรม ส่วนปัจจัยด้านสถานการณ์ทางสังคมต้องสื่อสารทำความเข้าใจภายในสถานศึกษาและจัดให้มีการเปลี่ยนแปลงโดยฝ่ายบริหาร จากการดำเนินการเป็นลำดับดังกล่าว คาดว่าจะส่งผลต่อพฤติกรรมการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษาให้เกิดผลดีและประสบความสำเร็จได้ (ดังภาพ 1)



ภาพ 1 แสดงรูปแบบการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้
เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต

ส่วนที่ 2 “แนวทาง (รูปแบบ) การบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิตด้วยการฝึกอบรม”

แนวทาง (รูปแบบ) การบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แนวทาง (รูปแบบ) การบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษา ซึ่งดำเนินการโดยผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกเป็น 2 ด้าน ด้านที่ 1 คือ การบริหารการจัดสถานการณ์ทางสังคม และด้านที่ 2 คือ การบริหารการพัฒนาจิตลักษณะที่สำคัญของครูอาชีวศึกษา ในส่วนที่มีการใช้โปรแกรมการฝึกอบรม

ตอนที่ 2 แนวทาง (รูปแบบ) การพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษาโดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม โดยมีการแต่งตั้งหรือมอบหมายให้ดำเนินการโดยคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ

ต่อไปนี้จะได้นำเสนอแนวทาง (รูปแบบ) การบริหารการพัฒนาแต่ละส่วนไปตามลำดับ

ตอนที่ 1 แนวทาง (รูปแบบ) การบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหา และใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต ตอนที่ 1 นี้ การบริหารการพัฒนาเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องดำเนินการ

การบริหารการพัฒนา ดำเนินการโดยผู้บริหาร ในการบริหารพิจารณาจากผลวิจัย 2 ด้าน คือ การบริหารด้านการจัดสถานการณ์ทางสังคม และการบริหารด้านการพัฒนาจิต ลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษาในส่วนที่มีการใช้โปรแกรมการฝึกอบรม โดยยึดวงจรคุณภาพ ของเดมมิ่ง (Plan-Do-Check-Act) ประกอบการบริหารทรัพยากร (4M) เป็นดังต่อไปนี้

1. ขั้นตอนการวางแผน (Plan) แนวทาง (รูปแบบ) การบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหา และใช้องค์ความรู้ (บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร)

1. ขั้นตอนการวางแผน (Plan) ผู้บริหารอาจวางแผน ดังต่อไปนี้			
การวางแผนเกี่ยวกับ คน/บุคลากร (Man)	การวางแผนเกี่ยวกับ เงินงบประมาณ/ ค่าใช้จ่าย (Money)	การวางแผน เกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ (Material)	การวางแผน เกี่ยวกับวิธีการ (Method)
1.1 ด้านการบริหารการจัดสถานการณ์ทางสังคม			
วางแผนกำหนดผู้มีส่วน เกี่ยวข้อง (Stakeholder)* ผู้ ที่มีบทบาทสำคัญในการ สร้างบรรยากาศภายใน สถานศึกษา การส่งเสริม เข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ และ การได้รับการสนับสนุนทาง สังคมในการพัฒนาครู อาชีวศึกษา ซึ่งผู้มีส่วน เกี่ยวข้อง ได้แก่ คณะกรรมการวิทยาลัย คณะกรรมการที่ปรึกษา ผู้บริหาร ครู บุคลากร นักเรียนและนักศึกษา	วางแผนงบประมาณที่ต้อง ใช้ในการดำเนินการ การ สร้างบรรยากาศภายใน สถานศึกษา ส่งเสริมการ เข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ และ การได้รับการสนับสนุนทาง สังคม ในการพัฒนาครู อาชีวศึกษา เช่น ในการจัด ประชุม การฝึกอบรม การสื่อสารและการ ประชาสัมพันธ์ (เพิ่มช่อง ทางการสื่อสารข้อมูล จัดเตรียมวัสดุและอุปกรณ์ที่ ทันสมัย และเพียงพอเข้าถึง สัญญาณอินเทอร์เน็ตได้ โดยง่าย)	วางแผนเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ต้องใช้ ในโครงการ เพื่อสร้าง บรรยากาศภายใน สถานศึกษา ส่งเสริมการ เข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ และ การได้รับการสนับสนุนทาง สังคมในการพัฒนาครูเช่น ใน การจัดประชุม การอบรม การประชาสัมพันธ์ ได้แก่ วัสดุสำนักงาน อุปกรณ์ สื่อสาร เครื่องมือและสถานที่ มีอะไรบ้างเป็นจำนวนเท่าไร มากน้อยเพียงใด และ เหมาะสม เพียงพอหรือไม่ อย่างไร	วางแผนเกี่ยวกับวิธีการที่ นำมาใช้สร้างบรรยากาศ ภายในสถานศึกษา ส่งเสริม การเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ และการได้รับการสนับสนุน ทางสังคมที่ใช้พัฒนาครู อาชีวศึกษาในการแสวงหา และใช้องค์ความรู้ เช่น วิธีการประชุม วิธีการ ฝึกอบรม การสื่อสาร และ การประชาสัมพันธ์ วิธีการจัด สภาพแวดล้อม เป็นต้น

การวางแผนเกี่ยวกับ คน/บุคลากร (Man)	การวางแผนเกี่ยวกับ เงินงบประมาณ/ ค่าใช้จ่าย (Money)	การวางแผน เกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ (Material)	การวางแผน เกี่ยวกับวิธีการ (Method)
1.2 ด้านการบริหารการพัฒนาจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษา			
วางแผนกำหนดตัวบุคคลที่จะมอบหมายให้เป็นผู้ประสานโครงการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนและสร้างทัศนคติที่ดีต่อการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ คณะกรรมการฝ่ายอำนวยการ และคณะกรรมการฝ่ายต่างๆ รวมทั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลโครงการด้วย	วางแผนกำหนดวงเงินงบประมาณ ที่ต้องใช้จ่ายได้แก่ 1. งบประมาณที่ต้องใช้ของผู้บริหาร 2. งบประมาณสำหรับใช้จ่ายในโครงการพัฒนาครูอาชีวศึกษา เช่น ของฝ่ายผู้ประสานงานโครงการ และคณะทำงานฝ่ายต่างๆ โดยให้หัวหน้าโครงการแจกแจงและนำเสนอ	วางแผนเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ 1. วัสดุอุปกรณ์ที่ต้องใช้ของผู้บริหาร เช่น ใช้สื่อสารกับฝ่ายประสานงานโครงการ 2. วัสดุอุปกรณ์สำหรับใช้ในโครงการพัฒนาของฝ่ายต่างๆ โดยอาจให้ผู้ประสานงานโครงการรวบรวมและจัดทำรายการนำเสนอ	วางแผนเลือกและกำหนดวิธีที่นำมาใช้ 1. วิธีการที่ผู้บริหารจะใช้กับฝ่ายต่างๆ เช่น การประชุม Online หรือ Onsite (เผชิญหน้า) หรือ ใช้เอกสารชี้แจง 2. วิธีการที่ใช้ในโครงการพัฒนาครูอาชีวศึกษาของฝ่ายต่างๆ ซึ่งกำหนดหรือเลือกโดยแต่ละฝ่าย 3. วิธีการที่คณะกรรมการฝ่ายตรวจสอบ/ประเมินผลใช้กำหนดโดยคณะกรรมการเอง
2. ขั้นการปฏิบัติ (Do) แนวทาง (รูปแบบ) การบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ (บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร)			
2. ขั้นการปฏิบัติ (Do) ผู้บริหารอาจปฏิบัติ ดังต่อไปนี้			
ปฏิบัติ (Do) เกี่ยวกับ คน/บุคลากร (Man)	ปฏิบัติ (Do) เกี่ยวกับ เงินงบประมาณ/ ค่าใช้จ่าย (Money)	ปฏิบัติ (Do) เกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ (Material)	ปฏิบัติ (Do) เกี่ยวกับ วิธีการ (Method)
2.1 ด้านการบริหารการจัดสถานการณ์ทางสังคม			
ดำเนินการประชุมให้นโยบาย ทำความเข้าใจ มอบหมายภารกิจให้แต่ละฝ่าย และบุคลากรปฏิบัติในการสร้างบรรยากาศภายในสถานศึกษา การส่งเสริมเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ และการได้รับการสนับสนุน	ดำเนินการจัดสรรงบประมาณที่ต้องใช้ในการโครงการพัฒนาครูอาชีวศึกษาให้เหมาะสมเพียงพอ คุ่มค่า เช่น ในการจัดประชุม การอบรม การสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ การสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ที่เป็น	ดำเนินการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือที่ต้องใช้ในโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ทั้งประเภทวัสดุอุปกรณ์ ที่มีอยู่แล้ว และที่ต้องจัดหาเพิ่มเติม ให้มีจำนวนเพียงพอ และมีคุณภาพ เพื่อสร้างบรรยากาศภายในสถานศึกษา	ดำเนินการเลือกและใช้วิธีการในการสร้างบรรยากาศภายในสถานศึกษา การส่งเสริมเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ และการได้รับการสนับสนุนทางสังคม ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เช่น วิธีการ

ปฏิบัติ (Do) เกี่ยวกับ คน/บุคลากร (Man)	ปฏิบัติ (Do) เกี่ยวกับ เงินงบประมาณ/ ค่าใช้จ่าย (Money)	ปฏิบัติ (Do) เกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ (Material)	ปฏิบัติ (Do) เกี่ยวกับ วิธีการ (Method)
ทางสังคมในการพัฒนาครู อาชีวศึกษา โดยแต่ละฝ่าย บุคคลมี หน้าที่รับผิดชอบ อย่างชัดเจน	การสร้างบรรยากาศภายใน สถานศึกษา การส่งเสริม เข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ และ การได้รับการสนับสนุนทาง สังคม	การส่งเสริมเข้าถึงสื่อสังคม ออนไลน์ และการได้รับการ สนับสนุนทางสังคม เช่น วัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ ในการจัด ประชุม การอบรม การ ประชาสัมพันธ์ ได้แก่ วัสดุ สำนักงาน อุปกรณ์สื่อสาร เครื่องคอมพิวเตอร์พร้อม เครื่องพิมพ์ สัญญาณ อินเทอร์เน็ต และความพร้อม อาคารสถานที่	ประชุม วิธีการฝึกอบรม การ สื่อสาร ประชาสัมพันธ์แบบ ต่าง ๆ และเลือกใช้วิธีการ สนับสนุนการจัด กิจกรรมที่ ส่งเสริมสนับสนุน เช่น แสดง ความชื่นชม/มอบรางวัล ผู้บริหารไปเยี่ยมและร่วม กิจกรรม
2.2 ด้านการบริหารการพัฒนาจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษา			
ดำเนิน การ แต่ง ตั้ง คณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ และ มอบหมายให้ปฏิบัติภารกิจ ซึ่ง ประกอบ ด้วย ผู้ ประสานงาน(หัวหน้า) โครงการพัฒนาโครงการ พัฒนาครูอาชีวศึกษาในการ สร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และสร้างทัศนคติที่ดีต่อการ แสวงหาและใช้องค์ความรู้ คณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ รวมทั้งคณะติดตามประเมิน	ดำเนินการจัดสรรวงเงิน งบประมาณที่ต้องใช้จ่าย แก่ฝ่าย หรือคณะทำงาน ต่าง ๆ ได้แก่ 1. งบประมาณของผู้บริหาร 2. งบประมาณค่าใช้จ่าย ใน โครงการพัฒนาครู อาชีวศึกษาของฝ่าย ประสานงานโครงการและ คณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ โดย ปฏิบัติอย่างเป็นระบบ มี หลักฐาน ถูกต้อง โปร่งใส และตรวจสอบได้	ดำเนินการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ให้ เหมาะสม เพียงพอ มี คุณภาพดี สามารถใช้ได้ อย่างคุ้มค่า ซึ่งได้แก่ 1. วัสดุอุปกรณ์ที่ต้องใช้ของ ผู้บริหารในการติดต่อ สื่อสาร กับฝ่ายประสานงาน โครงการ 2. วัสดุอุปกรณ์สำหรับใช้ใน โครงการพัฒนาของฝ่าย ต่าง ๆ	ดำเนินการเลือกและใช้ วิธีการที่เหมาะสม มีความ เป็นไปได้ และทันสมัย นำ เทคโนโลยีมาใช้เพื่อให้เกิด การปฏิบัติที่ดี และมี ประสิทธิภาพ ได้แก่ 1. วิธีการที่ผู้บริหารจะใช้กับ ฝ่ายโครงการ เช่น ประชุม รูปแบบ Online หรือแบบ เผชิญหน้า หรือใช้เอกสาร ชี้แจง 2. วิธีการที่ใช้ในโครงการ พัฒนาของฝ่ายต่าง ๆ ที่แต่ ละฝ่ายเป็นผู้เลือกและใช้ด้วย ตนเอง

3. **ขั้นการตรวจสอบ/ประเมิน (Check) แนวทาง (รูปแบบ) การบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ (บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร)**

3. ขั้นการตรวจสอบ/ประเมิน (Check) ผู้บริหารอาจมีการตรวจสอบ/ประเมิน ดังต่อไปนี้			
การตรวจสอบ/ประเมิน (Check) เกี่ยวกับ คน/บุคลากร (Man)	การตรวจสอบ/ประเมิน (Check) เกี่ยวกับ งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)	การตรวจสอบ/ประเมิน (Check) เกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ (Material)	การตรวจสอบ/ประเมิน (Check) เกี่ยวกับวิธีการ (Method)
3.1 ด้านการบริหารการจัดสถานการณ์ทางสังคม			
ตรวจสอบ/ประเมิน การทำงานของคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ในการสร้างบรรยากาศภายในสถานศึกษา การส่งเสริมเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ และการได้รับการสนับสนุนทางสังคม เพื่อพิจารณาการดำเนินงาน เป็นไปตามวัตถุประสงค์ หรือไม่ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นอย่างไร มีปัญหาหรือไม่ โดยให้แต่ละฝ่ายประเมินตนเอง และประเมินโดยคณะติดตามประเมินที่แต่งตั้งโดยผู้บริหาร	ตรวจสอบ/ประเมิน งบประมาณ รายจ่ายในการจัดประชุม การฝึกอบรม การสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ การสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นการสร้างบรรยากาศภายในสถานศึกษา การส่งเสริมเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ และการได้รับการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งเสริมพฤติกรรมแสวงหาและใช้องค์ความรู้ ที่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ หรือไม่ มีปัญหาในการใช้จ่ายหรือการจัดซื้อต่าง ๆ หรือไม่ งบประมาณที่ใช้ เพียงพอหรือเหลือใช้จากโครงการมากนักน้อยเพียงใด โดยให้แต่ละฝ่ายประเมินตนเอง และประเมินโดยคณะติดตามประเมินที่แต่งตั้งโดยผู้บริหาร	ตรวจสอบ/ประเมิน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ ในโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ว่าใช้ได้ดี หรือไม่เพียงพอหรือไม่ ในการสร้างบรรยากาศภายในสถานศึกษา การส่งเสริมเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ และการได้รับการสนับสนุนทางสังคม เช่น วัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ ในการจัดประชุม การฝึกอบรม การประชาสัมพันธ์ ได้แก่ วัสดุสำนักงาน อุปกรณ์ สื่อสาร เครื่องมือ และความพร้อมของสถานที่ โดยให้แต่ละฝ่ายประเมินตนเอง และประเมินโดยคณะติดตามประเมิน	ตรวจสอบ/ประเมินวิธีการ ในการสร้างบรรยากาศภายในสถานศึกษา การส่งเสริมเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ และการได้รับการสนับสนุนทางสังคม เช่น วิธีการประชุม การฝึกอบรม การสื่อสาร การประชาสัมพันธ์แบบต่าง ๆ และวิธีการ สนับสนุนการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาครูอาชีวศึกษาว่าเหมาะสมหรือไม่ มีประสิทธิภาพหรือไม่ ใช้ได้ผลดีหรือไม่ โดยให้แต่ละฝ่ายประเมินตนเอง และประเมินโดยคณะติดตามประเมิน

การตรวจสอบ/ประเมิน (Check) เกี่ยวกับ คน/บุคลากร (Man)	การตรวจสอบ/ประเมิน (Check) เกี่ยวกับ งบประมาณ/ค่าใช้จ่าย (Money)	การตรวจสอบ/ประเมิน (Check) เกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ (Material)	การตรวจสอบ/ประเมิน (Check) เกี่ยวกับวิธีการ (Method)
3.2 ดานการบริหารการพัฒนาจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษา			
<p>ตรวจสอบ/ประเมินการทำงาน ของ คณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ อันได้แก่ ผู้ประสานงาน โครงการพัฒนาครู อาชีวศึกษาในการสร้าง แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุม ตนและสร้างทัศนคติที่ดี ต่อการแสวงหาและใช้องค์ ความรู้ คณะทำงานฝ่าย ต่าง ๆ รวมทั้งคณะติดตาม ประเมินโครงการว่า บุคลากรแต่ละฝ่ายมี จำนวนเพียงพอ หรือไม่ มี ปัญหาในการ ปฏิบัติงาน หรือไม่ อย่างไร โดยให้แต่ละฝ่ายประเมินตนเอง และ ประเมินที่แต่งตั้งโดย ผู้บริหาร</p>	<p>ตรวจสอบ/ประเมิน การ จัดสรรวงเงิน งบประมาณ การใช้จ่าย ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. งบประมาณที่ต้องใช้ของ ผู้บริหาร เพียงพอ เหมาะสม หรือไม่ อย่างไร 2. งบประมาณสำหรับใช้ จ่ายในโครงการพัฒนาครู อาชีวศึกษา เช่น ของฝ่าย ประสานงานโครงการ และ ของคณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ โดยหัวหน้าโครงการ ตรวจสอบว่าเพียงพอ หรือไม่ อย่างไร เหมาะสม และคุ้มค่า ที่ได้ดำเนินการ ไปหรือไม่ 	<p>ตรวจสอบ/ประเมินวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือว่ามี จำนวนเพียงพอ และมี คุณภาพที่เหมาะสมหรือไม่ ระหว่างดำเนินงานมีปัญหา อุปสรรคหรือมีปัญหา แทรกซ้อนหรือไม่ มีความ คุ่มค่า คุ่มทุนในการใช้งาน ระยะเวลา หรือ ไม่ ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. วัสดุ อุปกรณ์ และ เครื่องมือของผู้บริหาร ที่ ต้องใช้สื่อสารกับฝ่าย ประสานงานโครงการ และ คณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ 2. วัสดุ อุปกรณ์ และ เครื่องมือที่ใช้ในโครงการ พัฒนาครู ของ คณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ 	<p>ตรวจสอบ/ประเมิน วิถีการที่ใช้ว่ามี ประสิทธิภาพหรือไม่ มี ปัญหา ระหว่าง การ ดำเนินการหรือไม่ อย่างไร</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. วิธีการที่ผู้บริหารใช้กับ คณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ผู้ประสานงานโครงการ เช่น การประชุม Online หรือ Onsite มี ปัญหาติดขัด หรือไม่ อย่างไร 2. วิธีการที่ใช้ในโครงการ พัฒนาครู ของ คณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ มีประสิทธิภาพหรือไม่ มี ปัญหาหรือไม่อย่างไร

4. **ชั้นการยอมรับ/ปรับปรุงแก้ไข (Act) แนวทาง (รูปแบบ) การบริหารการพัฒนาครุอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ (บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร)**

4. ชั้นการยอมรับ/ปรับปรุงแก้ไข (Act) ผู้บริหารอาจมีการยอมรับ/การปรับปรุงแก้ไข ดังต่อไปนี้			
การยอมรับ/ปรับปรุง (Act) เกี่ยวกับ คน/บุคลากร (Man)	การยอมรับ/ปรับปรุง (Act) เกี่ยวกับเงินงบประมาณ/ ค่าใช้จ่าย (Money)	การยอมรับ/ปรับปรุง (Act) เกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ (Material)	การยอมรับ/ปรับปรุง (Act) เกี่ยวกับวิธีการ (Method)
4.1 ด้านการบริหารการจัดการสถานการณ์ทางสังคม			
พิจารณาผลการตรวจสอบ/ ประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรแต่ละฝ่ายในการสร้างบรรยากาศภายในสถานศึกษา การส่งเสริมเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ และการได้รับการสนับสนุนทางสังคมว่าปฏิบัติงานได้ดี มีประสิทธิภาพหรือไม่ ถ้าดีปฏิบัติต่อไป ถ้าไม่ดี ต้องปรับปรุงแก้ไข หรืออาจต้องปรับเปลี่ยนบุคคลอื่นปฏิบัติหน้าที่แทน	พิจารณาผลการตรวจสอบ/ ประเมินงบประมาณ รายรับ-รายจ่ายในการจัดประชุม การฝึกอบรม การสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ การสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นการสร้างบรรยากาศภายในสถานศึกษา การส่งเสริมเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ และการได้รับการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งเสริมพฤติกรรมแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษาว่าเป็นไปตามแผนที่วางไว้หรือไม่ ถ้าเป็นไปตามแผน ก็ดำเนินการต่อไป ถ้าไม่เป็นไปตามแผน ต้องปรับปรุงหรือแก้ไขให้มีความสมบูรณ์มากขึ้น	พิจารณาผลการตรวจสอบ/ ประเมินวัสดุอุปกรณ์ที่ต้องใช้ในโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ ว่าใช้ได้หรือไม่ เพียงพอหรือไม่ ในการสร้างบรรยากาศภายในสถานศึกษา การส่งเสริมเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ และการได้รับการสนับสนุนทางสังคม เช่น วัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดประชุม วัสดุสำนักงาน อุปกรณ์ เครื่องคอมพิวเตอร์ สัญญาณอินเทอร์เน็ต การสื่อสารต่างๆ ถ้าใช้ได้ผลดี ก็ใช้ต่อไป ถ้าไม่เพียงพอหรือ มีปัญหาต้องปรับปรุงแก้ไข	พิจารณาผลการตรวจสอบ/ ประเมินวิธีการในการสร้างบรรยากาศภายในสถานศึกษา การส่งเสริมเข้าถึงสื่อสังคมออนไลน์ และการได้รับการสนับสนุนทางสังคมเช่น วิธีการประชุม อบรม การสื่อสาร และวิธีการสนับสนุนการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพฤติกรรมแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครุอาชีวศึกษาว่าเหมาะสมมีประสิทธิภาพหรือไม่ ถ้าวิธีดังกล่าวใช้ได้ผลดี ก็ใช้วิธีการนั้นต่อไป ถ้าใช้ไม่ได้ผลดีต้องปรับปรุงหรือหาวิธีการใหม่ให้เหมาะสม
4.2 ด้านการบริหารการพัฒนาจิตลักษณะสำคัญของครุอาชีวศึกษา			
พิจารณาผลการตรวจสอบ/ ประเมินผู้ประสานงาน (หัวหน้า) โครงการพัฒนาครุอาชีวศึกษาในการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนและสร้างทัศนคติที่ดีต่อ	พิจารณาผลการตรวจสอบ/ ประเมินการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายของ 1. งบประมาณที่ต้องใช้ของผู้บริหารเพียงพอหรือไม่ ถ้าเพียงพอ เหมาะสม ดำเนินการต่อไป ถ้ามีปัญหาหรือไม่เพียงพอต้องปรับปรุงแก้ไข	พิจารณาผลการตรวจสอบ/ ประเมินวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือของผู้บริหารและฝ่ายต่างๆว่ามีจำนวนเพียงพอและมีคุณภาพที่เหมาะสมหรือไม่ มีปัญหาหรือว่า การดำเนินงานหรือไม่ ซึ่งได้แก่	พิจารณาผลการตรวจสอบ/ ประเมินวิธีการที่ผู้บริหาร และฝ่ายเลือกใช้ว่ามีประสิทธิภาพหรือไม่ มีปัญหาหรือไม่ อย่างไร 1. วิธีการที่ผู้บริหารใช้กับคณะกรรมการฝ่ายต่างๆ เช่น การประชุม Online มีปัญหา

การยอมรับ/ปรับปรุง (Act) เกี่ยวกับ คน/บุคลากร (Man)	การยอมรับ/ปรับปรุง (Act) เกี่ยวกับเงินงบประมาณ/ ค่าใช้จ่าย (Money)	การยอมรับ/ปรับปรุง (Act) เกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ (Material)	การยอมรับ/ปรับปรุง (Act) เกี่ยวกับวิธีการ (Method)
การแสวงหาและใช้องค์ ความรู้ คณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ ว่าบุคลากรแต่ละฝ่ายมี จำนวนเพียงพอหรือไม่มี ปัญหาในการปฏิบัติงาน หรือไม่ ถ้าในภาพรวม บุคลากรแต่ละฝ่ายมีจำนวน เพียงพอ สามารถ ปฏิบัติงาน ได้ดีก็ปฏิบัติต่อไป ถ้าไม่ดี หรือมีปัญหา ต้องปรับปรุง แก้ไข หรือปรับเปลี่ยนบุคคล อื่นแทน	2. งบประมาณสำหรับใช้จ่าย ในโครงการพัฒนา เช่น ของ ฝ่ายประสานงาน โครงการ และคณะทำงาน ฝ่ายต่าง ๆ (โดยหัวหน้า โครงการ ตรวจสอบและ รายงาน) ว่า เพียงพอหรือไม่ถ้าเพียงพอ เหมาะสม ดำเนินการต่อไป ถ้ามีปัญหาต้องปรับปรุงแก้ไข	1. วัสดุอุปกรณ์ของผู้บริหาร ที่ต้องใช้สื่อสารกับฝ่าย ประสานโครงการถ้าใช้ ได้ผลดีใช้ต่อไป ถ้าไม่ เพียงพอหรือมีปัญหาต้อง ปรับปรุง แก้ไข 2. วัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ใน โครงการพัฒนาของฝ่าย ต่าง ๆ ถ้าใช้ได้ดี คุ่มค่า ใช้ ต่อไปถ้าไม่เพียงพอ หรือมี ปัญหา ต้องปรับปรุง แก้ไขให้ มีความสมบูรณ์มากขึ้น	หรือไม่ ถ้าใช้ได้ดี ใช้ต่อไป ถ้า มีปัญหาต้องแก้ไขปรับปรุง 2. วิธีการที่ใช้ในโครงการ พัฒนาของฝ่าย มี ประสิทธิภาพหรือไม่ มี ปัญหาหรือไม่ ถ้าใช้ได้ดี มี ประสิทธิภาพใช้ต่อไป 3. วิธีการที่คณะติดตาม และ ประเมินใช้ ถ้าดีคงใช้ต่อไป ถ้าไม่ดีต้องปรับปรุง หรือหา วิธีการใหม่

ตอนที่ 2 แนวทาง (รูปแบบ) การบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต โดยใช้หลักสูตรหรือโปรแกรมการฝึกอบรม

ตอนที่ 2 นี้ ดำเนินการโดยคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ที่ได้รับการแต่งตั้งหรือมอบหมายจากผู้บริหาร ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดคณะกรรมการทำงานเป็น 5 ฝ่าย ได้แก่ 1) คณะกรรมการฝ่ายอำนวยการ 2) คณะกรรมการฝ่ายพัฒนาหลักสูตรชุดฝึกอบรม 3) คณะกรรมการฝ่ายวิทยากร 4) คณะกรรมการฝ่ายสนับสนุน และ 5) คณะกรรมการฝ่ายตรวจสอบ/ประเมินผล คณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ จะทำการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ โดยเลือกใช้วิธีฝึกอบรมตามหลักสูตรจากผลการวิจัย โดยยึดหลักวงจรคุณภาพเดมิ่ง (Deming Cycle) P-D-C-A ประกอบ การบริหารทรัพยากร (4M) เป็นดังต่อไปนี้

1. ขั้นตอนการวางแผน (Plan) แนวทาง (รูปแบบ) การบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ โดยใช้การฝึกอบรม (บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ)

1. ขั้นตอนการวางแผน (Plan) ของคณะกรรมการในแต่ละฝ่ายมีการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

การวางแผนเกี่ยวกับ คน/บุคลากร (Man)	การวางแผนเกี่ยวกับ เงินงบประมาณ/ ค่าใช้จ่าย (Money)	การวางแผน เกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ (Material)	การวางแผน เกี่ยวกับวิธีการ (Method)
1.1 คณะกรรมการฝ่ายอำนวยการ			
<p>1. วางแผนเกี่ยวกับการประสานกับผู้บริหาร เพื่อกำหนดนโยบาย ข้อสั่งการและแนวทางปฏิบัติในการดำเนินโครงการพัฒนาครูอาชีวศึกษา</p> <p>2. วางแผนคัดเลือกและกำหนดคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ในการพัฒนาพฤติกรรมครูอาชีวศึกษา โดยพิจารณาผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม โดยมีคำสั่งแต่งตั้งและมอบหมายหน้าที่</p> <p>3. งานแผนประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกและแผนกวิชาที่จะสนับสนุนให้ครูมาเข้าร่วมโครงการ</p> <p>4. วางแผนเกี่ยวกับกลุ่มเป้าหมายครูอาชีวศึกษาที่จะเข้ารับการฝึกอบรม โดยพิจารณาจากข้อมูลวิจัย เช่น กลุ่มครูอาชีวศึกษาที่ควรได้รับการพัฒนา</p>	<p>1. วางแผนประสานกับผู้บริหารเพื่อขอการสนับสนุนงบประมาณดำเนินโครงการพัฒนาครู</p> <p>2. วางแผนหาแหล่งเงินทุนภายนอก เพื่อสนับสนุนงบประมาณที่ได้จากวิทยาลัย</p> <p>3. วางแผนจัดสรรงบประมาณสำหรับคณะกรรมการฝ่ายอาชีวศึกษา</p> <p>4. วางแผนค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการจัดโครงการฝึกอบรม เช่น ค่าอาหารและเครื่องดื่ม ค่าอาหารกลางวัน และค่าเอกสารประกอบการอบรม ค่าวิทยากร ค่าเช่าสถานที่ฝึกอบรม เป็นต้น</p>	<p>1. วางแผนเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ และสถานที่ในการดำเนินการพัฒนาครูอาชีวศึกษา</p> <p>2. วางแผนประสานงานทุกคณะทำงานเพื่อรวบรวมและสรุปความต้องการวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ที่ตรวจสอบว่า อะไรที่มีอยู่ อะไรที่ต้องหาเพิ่ม เป็นจำนวนเท่าไร</p> <p>3. วางแผนกำหนดผู้รับผิดชอบในการจัดหาและจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือให้กับฝ่าย ต่าง ๆ ให้เพียงพอและเหมาะสม</p> <p>4. วางแผนเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการจัดโครงการฝึกอบรม เช่น โต๊ะ เก้าอี้ และเอกสารประกอบการฝึกอบรม เป็นต้น</p>	<p>1. วางแผนเลือกวิธีประสานกับผู้บริหาร</p> <p>2. วางแผนเลือกวิธีจัดโครงการกิจกรรมการพัฒนาครูอาชีวศึกษา</p> <p>3. วางแผนเลือกวิธีทำงานร่วมกับคณะทำงานฝ่าย</p> <p>4. วางแผนเลือกวิธีบริหารงบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือที่ต้องจัดสรรให้กับคณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ</p> <p>5. วางแผนเกี่ยวกับวิธีการในการฝึกอบรมพัฒนาครูอาชีวศึกษา เช่น วิธีการลงทะเบียน วิธีการจัดกลุ่ม วิธีการสอบ/วัดประเมินผล เป็นต้น</p>
1.2 คณะกรรมการฝ่ายพัฒนาหลักสูตรชุดฝึกอบรม			
<p>1. วางแผนกำหนดเนื้อหาที่จะพัฒนาหลักสูตรชุดฝึกอบรมพัฒนาครูอาชีวศึกษา</p> <p>2. วางแผนเลือกและเชิญบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมในการพัฒนาหลักสูตรชุดฝึกอบรม</p>	<p>วางแผนเกี่ยวกับเงินงบประมาณ ค่าใช้จ่ายของคณะกรรมการฝ่ายพัฒนาหลักสูตรชุดฝึกอบรม เช่น ค่าตอบแทน ค่าเดินทาง ค่าที่พัก ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายใน</p>	<p>วางแผนเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือในการพัฒนาหลักสูตรชุดฝึกอบรม เช่น การสร้างสื่อ การสร้างแบบวัดและประเมินคุณภาพได้แก่</p> <p>1. วัสดุสำนักงาน เช่น</p>	<p>1. วางแผนเกี่ยวกับการเลือกวิธีการพัฒนาหลักสูตรชุดฝึกอบรม</p> <p>2. วางแผนคัดเลือกวิธีการ/กิจกรรมฝึกให้เหมาะสมกับหลักสูตรชุดฝึกอบรม</p> <p>3. วางแผนเลือกวิธีสร้างสื่อ</p>

การวางแผนเกี่ยวกับ คน/บุคลากร (Man)	การวางแผนเกี่ยวกับ เงินงบประมาณ/ ค่าใช้จ่าย (Money)	การวางแผน เกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ (Material)	การวางแผน เกี่ยวกับวิธีการ (Method)
เพื่อร่วมเป็นคณะทำงาน 3. วางแผนประชุมเตรียมความพร้อม คณะทำงานพัฒนาหลักสูตรชุดฝึกอบรม 4. วางแผนการประเมินคุณภาพหลักสูตรชุดฝึกอบรมที่จะพัฒนาขึ้น	การเตรียมการและการดำเนินการอบรม เช่น ค่าใช้จ่ายในการสร้างชุดฝึกสร้างสื่อ สร้างแบบวัด และประเมินคุณภาพ เป็นต้น	กระดาษ เครื่องเย็บกระดาษ เป็นต้น 2. เครื่องคอมพิวเตอร์ และเครื่องพิมพ์ 3. สถานที่สำหรับใช้คณะพัฒนาหลักสูตรชุดฝึกอบรม	วิธีการสร้างแบบวัด และวิธีการประเมินชุดฝึกอบรม
1.3 คณะกรรมการฝ่ายวิทยากร			
วางแผนเกี่ยวกับการคัดเลือกและกำหนดวิทยากรทั้งจากภายในและภายนอกวิทยาลัย ที่เป็นวิทยากรหลักและวิทยากรเสริมที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับการฝึกลักษณะต่าง ๆ ตามชุดฝึกอบรม (ซึ่งกำหนดจากผลการวิจัย)	วางแผนเกี่ยวกับงบประมาณค่าใช้จ่ายของคณะกรรมการฝ่ายวิทยากรทั้งจากภายในและภายนอกวิทยาลัย เช่น ค่าเดินทาง ค่าตอบแทน ค่าที่พัก ค่าเบี้ยเลี้ยงและ ค่าอาหาร เป็นต้น	วางแผนเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือที่วิทยากรต้องใช้ในการฝึกอบรม เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องฉาย Projectorจอ และ ลำโพง ไมโครโฟน กระดานเขียน และปากกา เป็นต้น	วางแผนเกี่ยวกับวิธีการที่วิทยากรใช้ฝึกอบรม เช่น 1. วางแผนวิธีดำเนินการกิจกรรมให้เป็นไปตามวัน และเวลาที่กำหนด 2. วางแผนเลือกวิธีการ/เทคนิคที่เหมาะสมกับกิจกรรมในชุดฝึกอบรมที่จะใช้พัฒนาครู
1.4 คณะกรรมการฝ่ายสนับสนุน			
วางแผนเกี่ยวกับบุคลากรฝ่ายสนับสนุน เช่น ฝ่ายการเงิน ฝ่ายเอกสาร ฝ่ายอาหารและเครื่องดื่ม ฝ่ายอาคารสถานที่ เป็นต้น รวมทั้งระบุจำนวน หน้าที่ และความรับผิดชอบให้ชัดเจน	1. วางแผนกำหนดงบประมาณการใช้จ่ายสำหรับใช้ในการทำงาน เช่น ฝ่ายการเงิน ฝ่ายเอกสาร ฝ่ายอาหารและเครื่องดื่ม ฝ่ายอาคารสถานที่ ประมาณค่าใช้จ่ายที่คาดว่าจะต้องใช้ในการทำงาน 2. วางแผนในแต่ละฝ่ายสนับสนุนในการเบิกจ่ายงบประมาณ และรวบรวมหลักฐานการเงิน	1. วางแผนในแต่ละฝ่ายสนับสนุนจะใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมืออะไรบ้าง จำนวนเท่าไร 2. วางแผนจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือที่เกี่ยวข้องให้กับฝ่ายสนับสนุนต่าง ๆ 3. วางแผนจัดสรร/มอบวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือให้ฝ่ายสนับสนุน พร้อมใช้งานและจัดเก็บเมื่อเสร็จสิ้นงาน 4. วางแผนกำหนดผู้รับผิดชอบในการเบิก/ใช้/ยืม/คืน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ	วางแผนกำหนดวิธีทำงานของฝ่ายสนับสนุนต่าง ๆ เช่น วิธีทำงานให้บริการของฝ่ายการเงิน ฝ่ายเอกสาร ฝ่ายอาหารและเครื่องดื่ม และฝ่ายอาคารสถานที่ เป็นต้น

การวางแผนเกี่ยวกับ คน/บุคลากร (Man)	การวางแผนเกี่ยวกับ เงินงบประมาณ/ ค่าใช้จ่าย (Money)	การวางแผน เกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ (Material)	การวางแผน เกี่ยวกับวิธีการ (Method)
1.5 คณะกรรมการฝ่ายตรวจสอบ/ประเมินผล			
วางแผนเกี่ยวกับการ คัดเลือกบุคลากรที่ทำหน้าที่ ติดตามและประเมินโครงการ ฝึกอบรม โดยระบุจำนวน หน้าที่ และความรับผิดชอบให้ ชัดเจน	วางแผนค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับ คณะกรรมการฝ่าย ตรวจสอบ/ประเมินผล เช่น ค่า จัดทำแบบประเมินพฤติกรรม ก่อน-หลังอบรม และแบบ ประเมินความพึงพอใจของครู อาชีวศึกษา โดยเน้นประเมิน การทำงานของฝ่ายต่าง ๆ และผลสำเร็จของโครงการ	วางแผนเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่คณะผู้ ประเมินต้องใช้ในการประเมิน และติดตามผลโครงการ เช่น เครื่องอัดเสียง กล้องถ่ายรูป เอกสารแบบประเมิน พฤติกรรม ก่อน-หลังอบรม และแบบประเมินความพึง พอใจของครูอาชีวศึกษา และ คณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ เป็นต้น	1. วางแผนเลือกวิธีการ ประเมินผลโครงการ เช่น การสัมภาษณ์ การใช้ แบบสอบถาม การสังเกต พฤติกรรม หรือ ใช้วิธีการ วิจัย หรือ Model การ ประเมิน เป็นต้น 2. วางแผนหาวิธีการที่ เหมาะสมในการรายงานผล แก่ผู้บริหารหรือฝ่ายที่ เกี่ยวข้อง

2. ขั้นตอนการปฏิบัติ (Do) แนวทาง (รูปแบบ) การบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหา และใช้องค์ความรู้ โดยการใช้การฝึกอบรม (บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ)

2.1 ขั้นตอนการปฏิบัติ (Do) ของคณะกรรมการในแต่ละฝ่ายมีการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

ปฏิบัติ (Do) เกี่ยวกับ คน/บุคลากร (Man)	ปฏิบัติ (Do) เกี่ยวกับ เงินงบประมาณ/ ค่าใช้จ่าย (Money)	ปฏิบัติ (Do) เกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ (Material)	ปฏิบัติ (Do) เกี่ยวกับ วิธีการ (Method)
2.1 คณะกรรมการฝ่ายอำนวยการ			
1. ประชุมร่วมกับผู้บริหาร และรับนโยบายในการดำเนิน โครงการ	1. ประชุมกับผู้บริหาร จัดสรรงบประมาณ ใน การดำเนินโครงการพัฒนาครู อาชีวศึกษาอย่างเป็นระบบ	1. จัดหาจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่มี คุณภาพดี ทันสมัย จัดหา สถานที่ในการดำเนิน โครงการที่เหมาะสม	1. เลือกและใช้วิธีการที่มี คุณภาพและเหมาะสม ใน การประสานกับผู้บริหาร เช่น รูปแบบการประชุม Online หรือการใช้เอกสารชี้แจง
2. แต่งตั้งคณะทำงานฝ่าย ต่าง ๆ ในโครงการพัฒนาครู อาชีวศึกษาในการแสวงหาและ ใช้องค์ความรู้ มอบหมาย ภารกิจ/หน้าที่ให้แต่ละบุคคล ตามความถนัดตามความรู้ ความสามารถ และ ประสบการณ์อย่างเหมาะสม	2. จัดหาแหล่งทุนภายนอก เพื่อเสริมงบประมาณที่ได้รับ จากวิทยาลัย	2. สรุปความต้องการวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ของทุกคณะทำงาน รวมถึง สรุปจำนวนวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่มีอยู่แล้ว และที่ ต้องจัดหาเพิ่มเติม	2. เลือกและใช้วิธีการที่ น่าสนใจ เช่น การนำ เทคโนโลยีมาใช้ในการจัด โครงการพัฒนาครู
3. สื่อสารประสานงานขอ	3. จัดสรรเงินงบประมาณ สำหรับคณะทำงาน และฝ่าย ต่าง ๆ ในโครงการอย่าง เหมาะสม คุ่มค่า	3. แต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการ	3. เลือกและใช้วิธีการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพร่วมกับ คณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ
3. สื่อสารประสานงานขอ	4. จัดสรรงบประมาณที่ต้องใช้		

ปฏิบัติ (Do) เกี่ยวกับ คน/บุคคลากร (Man)	ปฏิบัติ (Do) เกี่ยวกับ เงินงบประมาณ/ ค่าใช้จ่าย (Money)	ปฏิบัติ (Do) เกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ (Material)	ปฏิบัติ (Do) เกี่ยวกับ วิธีการ (Method)
ความร่วมมือกับแผนกวิชาเพื่อ สนับสนุนให้ครุมาเข้าร่วม โครงการพัฒนา 4. กำหนดครุอาชีวศึกษาที่เป็น กลุ่มเป้าหมาย เข้ารับการฝึก พัฒนาจากข้อมูลวิจัย เช่น กลุ่มครุที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อนตามจำนวน และการได้มา เพื่อฝึกอบรม	ในการอบรมพัฒนาครุ อาชีวศึกษาที่เข้าร่วม โครงการ อย่างเหมาะสม โดยปฏิบัติ อย่างเป็นระบบ มีหลักฐาน ถูกต้อง โปร่งใส	จัดหาและจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือให้กับฝ่าย ต่างๆ ที่ ร้องขอ	4. เลือกและใช้วิธีการบริหาร งบประมาณ และวัสดุ อุปกรณ์ที่ต้องจัดสรรให้กับ คณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ อย่าง รอบคอบ เหมาะสม และ คุ้มค่าตามที่ได้วางแผนไว้
2.2 คณะกรรมการฝ่ายพัฒนาหลักสูตรชุดฝึกอบรม			
1. แต่งตั้งคณะทำงานที่มี ความรู้ ความสามารถ มี ประสบการณ์ในการสร้าง หลักสูตรชุดฝึกอบรมตาม เนื้อหาที่กำหนด	เบิก-จ่ายค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ของคณะสร้างชุดฝึกอบรม เพื่อเป็น ค่าใช้จ่ายในการ เตรียมการ และการดำเนินการ อบรม เช่น ค่าตอบแทน ค่าที่ พักค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าใช้จ่ายใน การสร้างชุดฝึก สร้างสื่อ สร้าง แบบวัดและประเมินคุณภาพ เป็นต้น	จัดหาจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้เกี่ยวกับการ สร้างชุดฝึกอบรม สร้างสื่อ การสร้างแบบวัด และการ ประเมินคุณภาพ ได้แก่ 1. วัสดุสำนักงาน 2. เครื่องมือ และอุปกรณ์ ต่าง ๆ โดยจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ที่มีคุณภาพดี และมี ปริมาณเพียงพอกับจำนวน นิสิตนักศึกษาที่เข้าร่วม โครงการ	1. เลือกและใช้วิธีการสร้าง ชุดฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ 2. เลือก และใช้วิธีสร้าง กิจกรรมที่มีประสิทธิภาพ และเหมาะสมกับชุดฝึกอบรม 3. เลือกและใช้วิธีสร้างสื่อ วิธีการสร้างแบบวัด และ วิธีการประเมินชุดฝึกอบรมที่ มีประสิทธิภาพ
2. คณะทำงานร่วมกันประมวล เนื้อหา เนื้อหาลำคัญและจัดทำ ชุดฝึกอบรม			
3. ประชุมคณะทำงานสร้างชุด ฝึกอบรมโดยจัดประชุมเป็น ระยะ ๆ			
4. ประเมินคุณภาพชุด หลักสูตรฝึกอบรมที่สร้างขึ้น			
2.3 คณะกรรมการฝ่ายวิทยากร			
แต่งตั้ง/เชิญวิทยากรทั้ง จากภายในและภายนอก วิทยากรหลัก วิทยากรเสริม ที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับ การพัฒนาครุตามชุดฝึก อบรม โดยมีจำนวนวิทยากร ที่เหมาะสม เพียงพอกับครุที่ เข้าร่วมโครงการ และชี้แจง บทบาทหน้าที่ ความ รับผิดชอบของวิทยากร	เบิก-จ่ายค่าใช้จ่ายของ คณะกรรมการฝ่ายวิทยากร ทั้งจาก ภายในและภายนอก เช่น ค่าเดินทาง ค่าที่พัก ค่าตอบแทน เป็นต้น	จัดหาและจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ วิทยากร ใช้ในการ ฝึกอบรม ตามที่ได้ วางแผนไว้ เช่น ปากกาเคมี กระดาษชาร์ต ไวท์บอร์ด เครื่องคอมพิวเตอร์ และ เครื่องพิมพ์ เป็นต้น	ใช้วิธีการ/เทคนิคที่ เหมาะสมกับกิจกรรม ใน ชุดฝึกอบรมที่จะใช้ เพื่อ พัฒนาครุอาชีวศึกษาใน การแสวงหาและใช้องค์ ความรู้ และจัดกิจกรรมให้ เป็นไปตามวัน และเวลา ที่ กำหนดตามแผนที่วางไว้

ปฏิบัติ (Do) เกี่ยวกับ คน/บุคลากร (Man)	ปฏิบัติ (Do) เกี่ยวกับ เงินงบประมาณ/ ค่าใช้จ่าย (Money)	ปฏิบัติ (Do) เกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ (Material)	ปฏิบัติ (Do) เกี่ยวกับ วิธีการ (Method)
2.4 คณะกรรมการฝ่ายสนับสนุน			
แต่งตั้งบุคลากรฝ่าย สนับสนุน เช่น ฝ่ายการเงิน ฝ่ายเอกสาร ฝ่ายอาหาร และ เครื่องดื่ม ฝ่ายอาคารสถานที่ เป็นต้น ให้มีจำนวนเพียงพอ เหมาะสมพร้อมทั้งชี้แจง รายละเอียด ความรับผิดชอบ หน้าที่ของแต่ละฝ่ายอย่าง ชัดเจน พร้อมปฏิบัติหน้าที่ ฝ่ายสนับสนุนการพัฒนาคู อาชีวศึกษา	1. เบิกจ่าย จัดสรร งบประมาณและทำบัญชี ค่าใช้จ่ายบุคลากรฝ่าย สนับสนุนที่ใช้ในการทำงาน อย่างเป็นระบบ และรอบคอบ เช่น ฝ่ายการเงิน ฝ่ายเอกสาร ฝ่ายอาหารและเครื่องดื่ม ฝ่าย อาคารสถานที่ 2. แต่ละฝ่ายให้ การ สนับสนุนทำการเบิกจ่าย งบประมาณ และรวบรวม หลักฐาน การเงิน	1. สรุปของแต่ละฝ่าย สนับสนุนว่าใช้วัสดุอุปกรณ์ อะไหล่บ้าง จำนวนเท่าไร 2. จัดหา จัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่มีคุณภาพและมี จำนวนเพียงพอกับฝ่าย สนับสนุนต่าง ๆ 3. จัดสรร/มอบวัสดุอุปกรณ์ ให้ฝ่ายต่าง ๆ พร้อมใช้งาน ทันตามกำหนดการ และ จัดเก็บเมื่อเสร็จสิ้นงาน 4. จัดหาผู้รับผิดชอบ ใน การเบิก/ใช้/ยืม/คืน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ	เลือกและใช้วิธีทำงานที่ เหมาะสมกับแต่ละฝ่าย สนับสนุน เช่น วิธีทำงาน ให้บริการของฝ่ายการเงิน ฝ่ายเอกสาร ฝ่ายอาหาร และ เครื่องดื่ม และฝ่าย อาคาร สถานที่
2.5 คณะกรรมการฝ่ายตรวจสอบ/ประเมินผล			
แต่งตั้งคณะบุคลากรที่มี คุณสมบัติสอดคล้องทำ หน้าที่ ติดตามและประเมินผลในการ พัฒนาคูอาชีวศึกษาในการ แสวงหาและใช้องค์ความรู้ให้มี จำนวนเพียงพอรวมทั้งชี้แจง หน้าที่และความรับผิดชอบให้ ชัดเจน	เบิก-จ่าย ค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้ ใน คณะ กรรมการ ฝ่าย ตรวจสอบ/ประเมินผลเช่น ค่าตอบแทน ค่าที่พัก ค่าอาหารและเครื่องดื่ม รวมถึงรวบรวมหลักฐาน เอกสารการเบิก-จ่ายเงิน ให้ ครบถ้วน ถูกต้อง	จัดหา และจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ที่ เกี่ยวข้องกับ การติดตามและ ประเมินผลให้เพียงพอและมี คุณภาพ เช่น เครื่อง คอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ วัสดุสำนักงาน เครื่อง บันทึกเสียง กล้องถ่ายภาพ เป็นต้น	1. เลือกใช้วิธีติดตามและ ประเมินผลที่เหมาะสมและมี ประสิทธิภาพ เช่น การ สัมภาษณ์ การสังเกต หรือใช้ วิธีการวิจัย หรือ Model การ ประเมิน เป็นต้น 2. ใช้วิธีการที่เหมาะสม ใน การรายงานผลแก่ผู้บริหาร หรือฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

3. ขั้นตอนการตรวจสอบ/ประเมิน (Check) แนวทาง (รูปแบบ) การบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษา
ในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ โดยใช้การฝึกอบรม (บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการฝ่ายต่างๆ)

3. ขั้นตอนการตรวจสอบ/ประเมิน (Check) ของคณะกรรมการในแต่ละฝ่ายมีการดำเนินการ ดังต่อไปนี้			
การตรวจสอบ/ประเมิน (Check) เกี่ยวกับ คน/บุคลากร (Man)	การตรวจสอบ/ประเมิน (Check) เกี่ยวกับเงิน งบประมาณ/ ค่าใช้จ่าย (Money)	การตรวจสอบ/ประเมิน (Check) เกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ (Material)	การตรวจสอบ/ประเมิน (Check) เกี่ยวกับวิธีการ (Method)
3.1 คณะกรรมการฝ่ายอำนวยการ			
<p>1. ตรวจสอบ/ประเมิน การทำงานของคณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ ในภาพรวมว่าแต่ละคณะทำงาน มีปัญหาหรือไม่ มีจำนวน เพียงพอหรือไม่ และรายงานผลการประเมินกับผู้บริหาร</p> <p>2. ตรวจสอบ/ประเมิน คณะทำงานแต่ละฝ่ายในโครงการว่าการจัดสรรงานให้กับบุคลากรในแต่ละคณะเป็นอย่างไร ประสิทธิภาพ การทำงานของแต่ละบุคคล ดีหรือไม่ มีปัญหาหรือไม่</p> <p>3. ตรวจสอบ/ประเมิน การประสานติดต่อสื่อสาร การขอความร่วมมือกับแผนกวิชาว่า เป็นอย่างไร แผนกวิชาให้ความร่วมมือดีหรือไม่ มีปัญหาในการสื่อสารหรือไม่ อย่างไร โดยให้แต่ละฝ่ายประเมินตนเอง และประเมินโดยคณะติดตามประเมิน</p> <p>4. ตรวจสอบ/ประเมิน ครูกลุ่มเป้าหมายเข้ารับการศึกษาพัฒนาจากข้อมูลวิจัยกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อนจำนวน และการได้มาเพื่อฝึกอบรมเป็นไปตามแผนหรือไม่ มีปัญหาหรือไม่</p>	<p>1. ตรวจสอบ/ประเมิน การจัดสรรงบประมาณการใช้จ่ายของ คณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ ในภาพรวมว่าเพียงพอเหมาะสมและคุ้มค่าหรือไม่ และรายงานผลการประเมินกับผู้บริหาร</p> <p>2. ตรวจสอบ/ประเมิน งบการเงินจากทุนภายนอกว่ามีเพียงพอ หรือไม่ ถ้าไม่เพียงพอควร หาแหล่งทุนเสริมเพิ่มเติม จากที่ใดได้บ้าง</p> <p>3. ตรวจสอบ/ประเมิน การจัดสรรงบประมาณของ คณะทำงาน ฝ่ายต่าง ๆ ในโครงการ ว่าเพียงพอเหมาะสม ครบถ้วนหรือไม่</p> <p>4. ตรวจสอบ/ประเมิน เบิกจ่าย และทำบัญชี ค่าใช้จ่าย เกี่ยวกับครูในการจัด โครงการฝึกอบรม เช่น อาหารว่าง เครื่องมือ และเอกสาร ประกอบการอบรม เป็นต้น เป็นไป ตามแผนหรือไม่</p>	<p>1. ตรวจสอบ/ประเมินวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ว่ามีคุณภาพดี หรือไม่ มีปัญหาในการใช้งาน หรือไม่ สถานที่ที่ใช้ในการดำเนินโครงการเหมาะสม มีปัญหาในการดำเนินกิจกรรม โครงการหรือไม่อย่างไร</p> <p>2. ตรวจสอบ/ประเมิน จำนวนวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ของทุกคณะทำงาน ทั้งของเดิมที่มีอยู่แล้ว และที่ต้องจัดหาเพิ่มว่าครบถ้วน ถูกต้องเพียงพอหรือไม่ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเหล่านั้น มีปัญหาขณะใช้งานหรือไม่อย่างไร</p> <p>3. ตรวจสอบ/ประเมิน การทำงานของผู้รับผิดชอบในการจัดหา และจัดสรร วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือให้กับฝ่ายต่าง ๆ ว่า เรียบร้อยดีหรือไม่ มีอุปสรรค หรือปัญหา ระหว่างดำเนินการหรือไม่ อย่างไร โดยให้แต่ละฝ่ายประเมินตนเอง และประเมินโดยคณะติดตามประเมิน</p>	<p>1. ตรวจสอบ/ประเมิน วิธีการที่ใช้ในการประสานงานกับผู้บริหาร เช่น การประชุม Online หรือการใช้เอกสารชี้แจง ว่าเหมาะสมและมี ประสิทธิภาพหรือไม่ อย่างไร</p> <p>2. ตรวจสอบ/ประเมิน วิธีการที่ใช้ในการจัดโครงการพัฒนาครูครั้งนี้ ว่า น่าสนใจ หรือไม่ มีประสิทธิภาพหรือไม่ เกิดผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์หรือไม่ มีปัญหาหรือไม่ อย่างไร</p> <p>3. ตรวจสอบ/ประเมิน วิธีการทำงานร่วมกับ คณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ ว่ามี ประสิทธิภาพหรือไม่ มีปัญหาติดขัดหรือไม่ อย่างไร</p> <p>4. ตรวจสอบ/ประเมิน วิธีบริหารงบประมาณ และวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่จัดสรรให้กับ คณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ ว่ามี ประสิทธิภาพหรือไม่ ถูกต้อง ครบถ้วนหรือไม่ คุ้มค่าหรือไม่ โดยให้แต่ละฝ่ายประเมินตนเอง และ ประเมินโดยคณะ ติดตามประเมิน</p>

การตรวจสอบ/ประเมิน (Check) เกี่ยวกับ คน/บุคลากร (Man)	การตรวจสอบ/ประเมิน (Check) เกี่ยวกับเงิน งบประมาณ/ ค่าใช้จ่าย (Money)	การตรวจสอบ/ประเมิน (Check) เกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ (Material)	การตรวจสอบ/ประเมิน (Check) เกี่ยวกับวิธีการ (Method)
---	---	---	--

3.2 คณะกรรมการฝ่ายพัฒนาหลักสูตรชุดฝึกอบรม

<p>1. ตรวจสอบ/ประเมิน หลักสูตรชุดฝึกอบรมในการ พัฒนาครูอาชีวศึกษาในการ แสวงหาและไขข้อสงสัยความรู้ว่ามี ความสมบูรณ์ครบถ้วนถูกต้อง หรือไม่มี</p> <p>คุณภาพดีหรือไม่ ต้องแก้ไข ปรับปรุงหรือไม่ เป็นไป เป็นไป ตามแผนหรือไม่ มีปัญหา หรือไม่มี</p> <p>2. ตรวจสอบ/ประเมินการ ปฏิบัติงานของคณะกรรมการ ฝ่ายพัฒนาหลักสูตรชุด ฝึกอบรมเป็นรายบุคคล ว่าแต่ ละคนปฏิบัติงาน มี ประสิทธิภาพหรือไม่ มีปัญหา หรือไม่มี</p> <p>3. ตรวจสอบ/ประเมินการ ทำงานเป็นทีมของคณะทำงาน สร้างหลักสูตรชุดฝึกอบรมว่า ทำงานร่วมกันได้ดีหรือไม่ มี ปัญหาหรือไม่</p>	<p>ตรวจสอบ/ประเมินการใช้ งบประมาณ การเบิก- จ่าย ค่าใช้จ่าย ของ คณะกรรมการฝ่ายพัฒนา หลักสูตรชุดฝึกอบรมเพื่อเป็น ค่าใช้จ่ายในการเตรียมการ และการดำเนินการอบรม เช่น ค่าใช้จ่ายในการสร้างชุดฝึก สร้างสื่อ สร้างแบบวัดและ ประเมินคุณภาพ ว่าเหมาะสม เพียงพอหรือไม่เป็นไปตาม วัตถุประสงค์หรือไม่ และสรุป การตรวจสอบ/ประเมิน เพื่อ นำเป็นข้อมูลใน ขั้นตอนการ ยอมรับ หรือปรับปรุง แก้ไข ต่อไป</p>	<p>ตรวจสอบ/ประเมิน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ใน การสร้างชุดฝึกอบรม สร้าง สื่อการสร้างแบบวัด และการ ประเมินคุณภาพ ได้แก่ เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ วัสดุสำนักงาน เครื่องมือ และ อุปกรณ์ต่าง ๆ ว่าใช้ได้ดี และ มีคุณภาพดีหรือไม่ มีจำนวน เพียงพอกับจำนวนครูที่เข้า ร่วมโครงการหรือไม่ มีปัญหา ในระหว่างดำเนินการหรือไม่ อย่างไร ตรวจสอบ/ประเมิน เพื่อนำเป็น ข้อมูลในขั้นตอน การยอมรับ หรือ ปรับปรุง แก้ไขต่อไป</p>	<p>1. ตรวจสอบ/ประเมิน วิธีการที่ใช้ในการสร้างชุด ฝึกอบรมว่ามีประสิทธิภาพดี หรือไม่มี</p> <p>2. ตรวจสอบ/ประเมิน กิจกรรมฝึกอบรมว่ามี ประสิทธิภาพดี และ สอดคล้องเหมาะสมกับชุดฝึก อบรมหรือไม่ กิจกรรมที่สร้าง ขึ้นสามารถกระตุ้น และ ส่งเสริมให้ครูอาชีวศึกษามี การพัฒนาพฤติกรรม การแสวงหาและไขข้อสงสัยความรู้ เพิ่มขึ้น หรือไม่</p> <p>3. ตรวจสอบ/ประเมิน วิธี สร้างสื่อ วิธีการสร้างแบบวัด และวิธีการประเมินชุด ฝึกอบรม ว่ามีประสิทธิภาพ ได้ผลดีหรือไม่ มีปัญหา หรือไม่มี</p>
---	--	--	--

3.3 คณะกรรมการฝ่ายวิทยากร

<p>ตรวจสอบ/ประเมินการ ทำงานของวิทยากรจาก ภายในและภายนอกวิทยาลัย วิทยากรหลัก วิทยากรเสริม ว่ามีปัญหาหรือไม่ ปฏิบัติ หน้าที่ครบถ้วนหรือไม่ และมี จำนวนเพียงพอกับจำนวนครูที่ เข้าร่วมโครงการหรือไม่ และ สรุปการตรวจสอบ/ประเมิน เพื่อนำเป็นข้อมูลในขั้นตอนการ ยอมรับ หรือปรับปรุงแก้ไข</p>	<p>ตรวจสอบ/ประเมิน ค่าใช้จ่ายของคณะกรรมการ ฝ่ายวิทยากรทั้งจากภายใน และภายนอก เช่น ค่าเดินทาง ค่าตอบแทน ว่าเหมาะสม เพียงพอ หรือไม่ เป็นไปตาม แผนหรือไม่ มีปัญหาหรือไม่ และสรุปการตรวจสอบ/ ประเมิน เพื่อ นำเป็นข้อมูลใน ขั้นตอนการยอมรับ หรือ ปรับปรุงแก้ไขต่อไป</p>	<p>ตรวจสอบ/ประเมินการ จัดหา และจัดซื้อเกี่ยวกับ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ วิทยากรใช้ในการฝึกอบรม เป็นไปตามแผน หรือไม่มี ปัญหาหรือไม่ และสรุปการ ตรวจสอบ/ประเมิน เพื่อนำ เป็น ข้อมูลในขั้นตอนการ ยอมรับ หรือ ปรับปรุงแก้ไข ต่อไป</p>	<p>1. ตรวจสอบ/ประเมิน วิธีการ เทคนิคที่ใช้กับ กิจกรรมชุดฝึกอบรมว่า เหมาะสมมีสัมพันธ์กับชุดฝึก อบรมหรือไม่ มีปัญหา ระหว่างดำเนินกิจกรรม หรือไม่มี</p> <p>2. ตรวจสอบ/ประเมินการจัด กิจกรรมว่าเป็นไปตามวัน เวลา และตามกำหนดการ หรือไม่มีอุปสรรคหรือไม่</p>
--	--	---	---

การตรวจสอบ/ประเมิน (Check) เกี่ยวกับ คน/บุคลากร (Man)	การตรวจสอบ/ประเมิน (Check) เกี่ยวกับเงิน งบประมาณ/ ค่าใช้จ่าย (Money)	การตรวจสอบ/ประเมิน (Check) เกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ (Material)	การตรวจสอบ/ประเมิน (Check) เกี่ยวกับวิธีการ (Method)
3.4 คณะกรรมการฝ่ายสนับสนุน			
<p>ตรวจสอบ/ประเมิน การทำงานของบุคลากรฝ่ายสนับสนุน เช่น ฝ่ายการเงิน ฝ่ายเอกสาร ฝ่ายอาหารและเครื่องดื่ม ฝ่ายอาคารสถานที่ เป็นต้น ว่าแต่ละฝ่ายมีปัญหาหรือไม่ มีจำนวนเพียงพอหรือไม่ อย่างไรเป็นไป ตามแผนหรือไม่ และสรุปการ ตรวจสอบ/ประเมิน เพื่อนำเป็น ข้อมูลในขั้นตอนการ ยอมรับ หรือปรับปรุงแก้ไข ต่อไป</p>	<p>1. ตรวจสอบ/ประเมิน การเบิก-จ่าย งบประมาณของ แต่ละฝ่ายสนับสนุน เช่น ฝ่ายการเงิน ฝ่ายเอกสาร ฝ่ายอาหารและเครื่องดื่ม ว่า เป็นอย่างไร เหมาะสม เพียงพอหรือไม่</p> <p>2. ตรวจสอบ/ประเมิน การเบิกจ่ายงบประมาณ ของแต่ละฝ่ายสนับสนุน ว่าหลักฐาน เอกสารการเงิน ถูกต้อง ครบถ้วนหรือไม่ เป็นไปตาม แผนหรือไม่ มีปัญหา หรือไม่ และสรุปการ ตรวจสอบ/ ประเมิน เพื่อนำเป็นข้อมูลใน ขั้นตอนการยอมรับ หรือ ปรับปรุง แก้ไขต่อไป</p>	<p>1. ตรวจสอบ/ประเมิน ว่า แต่ละฝ่ายสนับสนุนได้รับการ จัดหา วัสดุอุปกรณ์ครบถ้วน ถูกต้องทันตาม กำหนดการ หรือไม่ และวัสดุ อุปกรณ์ที่ จัดหาให้ นั้น มีคุณภาพดี และ เพียงพอ หรือไม่ มีปัญหา ระหว่าง การใช้งานหรือไม่</p> <p>2. ตรวจสอบ/ประเมิน การเบิก/ใช้/ยืม/คืน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ว่ามีปัญหา หรือไม่ เป็นไปตาม แผนหรือไม่ มีปัญหา หรือไม่ และสรุปการตรวจสอบ/ ประเมิน เพื่อนำเป็นข้อมูลใน ขั้นตอน การยอมรับ หรือปรับปรุง แก้ไขต่อไป</p>	<p>ตรวจสอบ/ประเมิน วิธีทำงานของแต่ละฝ่าย สนับสนุน ใช้ เช่น วิธีทำงาน ให้บริการ ของฝ่ายการเงิน ฝ่ายเอกสาร ฝ่ายอาหาร และเครื่องดื่ม และฝ่าย อาคารสถานที่ ว่า เหมาะสม หรือไม่ มีปัญหา หรือไม่ อย่างไรและสรุปการ ตรวจสอบ/ประเมิน เพื่อนำ เป็นข้อมูล ในขั้นตอนการ ยอมรับ หรือ ปรับปรุงแก้ไข ต่อไป</p>
3.5 คณะกรรมการฝ่ายตรวจสอบ/ประเมินผล			
<p>ตรวจสอบ/ประเมิน คณะ บุคลากรที่ทำหน้าที่ติดตาม และ ประเมินผลโครงการ ผูกอบรม ว่ามีจำนวนเพียงพอ เหมาะสม หรือไม่ เป็นไปตาม แผนหรือไม่ มีปัญหา หรือไม่ และสรุปการ ตรวจสอบ/ ประเมิน เพื่อนำเป็นข้อมูลใน ขั้นตอนการยอมรับ หรือ ปรับปรุงแก้ไขต่อไป</p>	<p>ตรวจสอบ/ประเมิน การเบิก-จ่าย ค่าใช้จ่ายที่ใช้ ใน การติดตามและประเมิน โครงการ ว่าเหมาะสม เพียงพอหรือไม่ หลักฐาน การเบิก-จ่ายเงิน ครบถ้วน ถูกต้องหรือไม่เป็นไปตามแผน หรือไม่ มีปัญหาหรือไม่ และสรุปการ ตรวจสอบ/ประเมิน เพื่อนำเป็น ข้อมูลในขั้นตอน การยอมรับ หรือ ปรับปรุง แก้ไขต่อไป</p>	<p>ตรวจสอบ/ประเมิน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ใน การติดตาม/ประเมิน โครงการ เช่น เครื่อง คอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ วัสดุ สำนักงาน เครื่อง บันทึกลเสียง กล้องถ่ายภาพ เป็นต้น ว่ามีประสิทธิภาพ หรือไม่ เพียงพอหรือไม่ มี ปัญหาหรือไม่และสรุปการ ตรวจสอบ/ประเมิน เพื่อนำ เป็นข้อมูล ในขั้นตอนการ ยอมรับ หรือปรับปรุง แก้ไข ต่อไป</p>	<p>1. ตรวจสอบ/ประเมิน วิธีการประเมินโครงการ ว่า เหมาะสม และมี ประสิทธิภาพหรือไม่</p> <p>2. ตรวจสอบ/ประเมิน วิธีการที่ใช้ในการรายงานผล ต่อผู้บริหารหรือฝ่ายที่ เกี่ยวข้อง ว่าเหมาะสม หรือไม่ มีปัญหา อุปสรรค หรือไม่ อย่างไร และสรุปการ ตรวจสอบ/ประเมิน เพื่อนำ เป็นข้อมูลในขั้นตอนการ ยอมรับ หรือปรับปรุงแก้ไข ต่อไป</p>

4. ขั้นตอนการยอมรับ/ปรับปรุง (Act) แนวทาง (รูปแบบ) การบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้โดยใช้การฝึกอบรม (บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ)

4. ขั้นตอนการยอมรับ/ปรับปรุง (Act) ของคณะกรรมการในแต่ละฝ่ายมีการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

การยอมรับ/ปรับปรุง (Act) เกี่ยวกับ คน/บุคลากร (Man)	การยอมรับ/ปรับปรุง (Act) เกี่ยวกับเงินงบประมาณ/ ค่าใช้จ่าย (Money)	การยอมรับ/ปรับปรุง (Act) เกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ (Material)	การยอมรับ/ปรับปรุง (Act) เกี่ยวกับวิธีการ (Method)
4.1 คณะกรรมการฝ่ายอำนวยการ			
<p>1. พิจารณาผลการตรวจสอบ/ประเมิน การทำงานของ คณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ ว่าแต่ละ คณะทำงานเป็นไปตามแผนงาน และมีปัญหาอุปสรรคหรือไม่ มี จำนวนบุคลากรเพียงพอ หรือไม่ ถ้าแต่ละคณะทำงาน ปฏิบัติงาน ได้ดีก็ปฏิบัติต่อไป ถ้าบุคลากร ไม่เพียงพอ ต้องสรรหามาเพิ่ม หรือถ้ามี ปัญหาต้องปรับปรุง แก้ไข และรายงาน ผล ต่อ ผู้บริหาร</p> <p>2. พิจารณาผลการตรวจสอบ/ประเมินคณะทำงานแต่ละฝ่าย ในโครงการว่าการจัดสรรงาน ให้กับบุคลากรในแต่ละคณะเป็น อย่างไร ประสิทธิภาพการ ทำงานของแต่ละบุคคลดีหรือไม่ ถ้าดีมี ประสิทธิภาพก็ปฏิบัติ ต่อไป ถ้าไม่ดีต้องปรับปรุง แก้ไข</p> <p>3. พิจารณาผลการตรวจสอบ/ประเมิน การติดต่อประสานงาน ขอความร่วมมือกับหน่วยงาน ภายในและภายนอก ว่าทุก หน่วยงานให้ความร่วมมือ หรือไม่ ถ้าทุกหน่วยงานให้ความ ร่วมมือดี ไม่มีปัญหา ก็ปฏิบัติ ต่อไป ถ้ามีปัญหา ต้องปรับปรุง แก้ไข</p>	<p>1. พิจารณา ผล การ ตรวจสอบ/ประเมิน การ ใช้ จัดสรรงบประมาณ การใช้ ใน ภาพ รว ม ว่า เพียง พอ เหมาะสม คุ่มค่า หรือไม่ ถ้าดี เหมาะสม ก็ดำเนินการต่อไป ถ้าไม่ดี ไม่คุ้มค่า ต้องปรับปรุง หรือแก้ไขและรายงานผลต่อ ผู้บริหารต่อไป</p> <p>2. พิจารณาผลการตรวจสอบ/ประเมิน การจัดสรรเงิน งบประมาณของคณะทำงาน ฝ่ายต่าง ๆ ในโครงการ ว่า เพียงพอ เหมาะสม ครบถ้วน หรือไม่ ถ้าเพียงพอ เหมาะสม ก็ดำเนินการต่อไป ถ้าไม่ เพียงพอ ต้องปรับปรุงแก้ไข</p> <p>3. พิจารณาผลการตรวจสอบ/ประเมิน การใช้งบประมาณใน การฝึกอบรม พัฒนา ครู อาชีวศึกษาที่เข้าร่วมโครงการ ว่าเพียงพอเหมาะสมหรือไม่ ถ้าไม่เพียงพอ ต้องปรับปรุง แก้ไข</p>	<p>1. พิจารณา ผล การ ตรวจสอบ/ประเมิน วัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้มี คุณภาพและเพียงพอ ใช้ได้ ดีมีคุณภาพหรือไม่ ถ้าใช้ได้ดี ก็ใช้ต่อไป ถ้าไม่เพียงพอหรือ มีปัญหาต้องปรับปรุง แก้ไข รวมทั้งสถานที่ในการดำเนิน โครงการ เหมาะสมดีหรือไม่ ถ้าสถานที่ดี เหมาะสมก็ใช้ ต่อไป ถ้ามี ปัญหา ต้อง ปรับปรุงแก้ไข</p> <p>2. พิจารณา ผล การ ตรวจสอบ/ประเมิน จำนวน วัสดุ อุปกรณ์ ของทุก คณะทำงาน ทั้งของเดิม และ ของที่ต้องจัดหามาเพิ่มว่า ครบถ้วน เพียงพอ ใช้งานได้ดี หรือไม่ ถ้าเพียงพอและใช้ งานได้ดีใช้ต่อไป ถ้าไม่ เพียงพอ หรือมีปัญหาต้อง แก้ไข</p> <p>3. พิจารณา ผล การ ตรวจสอบ/ประเมิน การ ทำงานของผู้รับผิดชอบใน การจัดหา วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ให้กับฝ่ายต่าง ๆ ว่า ครบถ้วนดีหรือไม่ ถ้ามี ปัญหา ต้องปรับปรุงแก้ไข</p>	<p>1. พิจารณา ผล การ ตรวจสอบ/ประเมิน วิธีการ ที่ใช้ในการประสานงานกับ ผู้บริหาร เช่น การประชุม Onlineว่ามีปัญหาหรือไม่ ถ้า ใช้ได้ดีใช้ต่อไป ถ้ามี ปัญหา ต้องปรับปรุงแก้ไข หรือหาวิธี อื่นที่เหมาะสมมาทดแทน</p> <p>2. พิจารณา ผล การ ตรวจสอบ/ประเมิน วิธีการที่ ใช้ในการจัดโครงการ การ พัฒนาครูอาชีวศึกษาครั้งนี้ ว่ามีประสิทธิภาพหรือไม่ ถ้า ใช้ได้ดี มีประสิทธิภาพใช้ ต่อไป ถ้ามีปัญหาต้องแก้ไข หรือหาวิธีอื่นมาทดแทน</p> <p>3. พิจารณา ผล การ ตรวจสอบ/ประเมิน วิธีการ ทำงานร่วมกับคณะทำงาน ฝ่ายต่าง ๆ ว่ามีประสิทธิภาพ หรือไม่ ถ้ามีประสิทธิภาพดี ใช้ต่อไป ถ้ามีปัญหาต้องแก้ไข หรือ หาวิธีใหม่</p> <p>4. พิจารณา ผล การ ตรวจสอบ/ประเมิน วิธี บริหารงบประมาณและวัสดุ อุปกรณ์ ที่จัดสรรให้กับ คณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ ว่ามี ประสิทธิภาพหรือไม่ ถูกต้อง ครบถ้วนหรือไม่ ถ้าดีคงใช้ ต่อไป ถ้าไม่ดีต้อง ปรับปรุง หรือหาวิธีการใหม่</p>

การยอมรับ/ปรับปรุง (Act) เกี่ยวกับ คน/บุคลากร (Man)	การยอมรับ/ปรับปรุง (Act) เกี่ยวกับเงินงบประมาณ/ ค่าใช้จ่าย (Money)	การยอมรับ/ปรับปรุง (Act) เกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ (Material)	การยอมรับ/ปรับปรุง (Act) เกี่ยวกับวิธีการ (Method)
4.2 คณะกรรมการฝ่ายพัฒนาหลักสูตรชุดฝึกอบรม			
<p>1. พิจารณาผลการตรวจสอบ/ประเมิน การปฏิบัติงานของบุคลากรในขณะทำงานสร้างหลักสูตรชุดฝึกอบรมว่ามีประสิทธิภาพหรือไม่ ทำงาน ร่วมกัน ได้ดีหรือไม่ ถ้า ปฏิบัติงานได้ดีมี ประสิทธิภาพ ราบรื่น ไม่มีความขัดแย้ง ทำงานเป็นทีม ก็ดำเนินการต่อไป ถ้ามีปัญหาต้องปรับปรุงแก้ไข</p> <p>2. พิจารณาผลการตรวจสอบ/ประเมิน ชุดโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อพัฒนาครูอาชีวศึกษา เช่นแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต ควบคุมตน และทัศนคติต่อพฤติกรรมแสวงหาและใช้องค์ความรู้ เป็นต้น ว่า ครบถ้วน มีคุณภาพดีหรือไม่ ถ้าคุณภาพดี ครบถ้วนดำเนินการต่อไป ถ้ามีปัญหาต้องปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น</p>	<p>พิจาณาผลการตรวจสอบ/ ประเมินการใช้เงินงบประมาณ การเบิก-จ่าย ค่าใช้จ่ายของคณะสร้างหลักสูตรชุดฝึกอบรมเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเตรียมการและการดำเนินการอบรม เช่น ค่าใช้จ่ายในการสร้างชุดฝึกสร้างสื่อเช่น ค่าตอบแทน ค่าเดินทาง เป็นต้น ว่าเหมาะสม เพียงพอหรือไม่ ถ้าดีและเหมาะสม เพียงพอก็ดำเนินการต่อไป ถ้าไม่ดี ต้องแก้ไข ปรับปรุง เช่น จัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมให้ เพียงพอ</p>	<p>พิจาณาผลการตรวจสอบ/ ประเมิน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ทั้ง Hardware และ Software ที่ใช้ในการสร้างหลักสูตรชุดฝึกอบรม สร้างสื่อต่าง ๆ ว่าใช้ได้ดี มีคุณภาพ และมีจำนวนเพียงพอกับจำนวนครูอาชีวศึกษาที่เข้าร่วมโครงการหรือไม่ ถ้าวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้มีคุณภาพดี และเพียงพอใช้ต่อไป ถ้าไม่เพียงพอ หรือมีปัญหาต้องแก้ไข ปรับปรุงส่วนนี้ให้มีคุณภาพเหมาะสมและเพียงพอ</p>	<p>1. พิจาณาผลการตรวจสอบ/ ประเมินวิธีการที่ใช้ในการสร้างชุดฝึกอบรมว่ามีประสิทธิภาพหรือไม่ ถ้าเหมาะสมมี ประสิทธิภาพ ใช้ต่อไป ถ้ามี ปัญหาต้องหา วิธีการใหม่</p> <p>2. พิจาณาผลการตรวจสอบ/ ประเมินวิธีจัดกิจกรรมหลักสูตรฝึกอบรมว่ามีประสิทธิภาพดี และเหมาะสมกับหลักสูตรชุดฝึกอบรมหรือไม่ ถ้าดี เหมาะสม ใช้ต่อไป ถ้าไม่ดี ต้องหาวิธีการใหม่ที่เหมาะสม</p>
4.3 คณะกรรมการฝ่ายวิทยากร			
<p>พิจาณาผลการตรวจสอบ/ ประเมินผล การทำงานของวิทยากรจากภายในและ ภายนอกวิทยาลัย ทั้งที่เป็นวิทยากรหลักและวิทยากรเสริม ว่ามีจำนวนเพียงพอหรือไม่ ปฏิบัติหน้าที่ได้ดี หรือมีปัญหาหรือไม่ ถ้าจำนวน วิทยากรเพียงพอ แต่ละบุคคลปฏิบัติงานดีก็สนับสนุนให้ทำงานต่อไป ถ้าผู้ใดมีปัญหาหรือไม่ เหมาะสมกับงาน อาจต้องปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลง</p>	<p>พิจาณาผลการตรวจสอบ/ ประเมินการเบิกจ่ายและจัดทำบัญชี ค่าใช้จ่ายของคณะกรรมการฝ่ายวิทยากรทั้งจากภายในและภายนอก เช่น ค่าเดินทาง ค่าตอบแทน ค่าที่พักว่าเหมาะสม เพียงพอหรือไม่ ถ้าค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เหมาะสม เพียงพอ ก็ดำเนินการต่อไป ถ้าไม่เพียงพอต้องปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม</p>	<p>พิจาณาผลการตรวจสอบ/ ประเมิน วัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือที่คณะกรรมการฝ่ายวิทยากรต้องใช้ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ ปากกา กระดาษ ไวท์บอร์ด ว่าใช้ได้ดี เพียงพอหรือไม่ มีปัญหาหรือไม่ ถ้าวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือใช้ได้ เพียงพอและมีคุณภาพดี ใช้ต่อไป ถ้าไม่เพียงพอหรือ มีปัญหาต้องปรับปรุง แก้ไข</p>	<p>1. พิจาณาผลการตรวจสอบ/ประเมินวิธีการจัดกิจกรรมว่าเป็นไปตามกำหนดการหรือไม่ ถ้าราบรื่นตามกำหนดการก็ใช้วิธีเดิมต่อไป ถ้ามีปัญหาต้องหาวิธีการใหม่</p> <p>2. พิจาณาผลการตรวจสอบ/ประเมิน วิธีหรือรูปแบบที่ใช้กับกิจกรรมในชุดฝึกอบรมว่าเหมาะสมกับชุดฝึกอบรมหรือไม่ ถ้าเหมาะสมก็ใช้วิธีการนี้ต่อไป ถ้ามีปัญหาต้องปรับปรุงหรือหาวิธีการใหม่</p>

การยอมรับ/ปรับปรุง (Act) เกี่ยวกับ คน/บุคลากร (Man)	การยอมรับ/ปรับปรุง (Act) เกี่ยวกับเงินงบประมาณ/ ค่าใช้จ่าย (Money)	การยอมรับ/ปรับปรุง (Act) เกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ (Material)	การยอมรับ/ปรับปรุง (Act) เกี่ยวกับวิธีการ (Method)
4.4 คณะกรรมการฝ่ายสนับสนุน			
<p>พิจารณาผลการตรวจสอบ/ประเมินการทำงานของ บุคลากร ฝ่ายสนับสนุน เช่น ฝ่ายการเงิน ฝ่ายเอกสาร ฝ่ายอาหารและเครื่องดื่ม ฝ่ายอาคารสถานที่ว่าแต่ละ ฝ่ายทำงานดีหรือไม่มีจำนวนเพียงพอหรือไม่ ถ้าแต่ละฝ่ายสนับสนุนทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพและมีจำนวนเพียงพอก็ทำต่อไปถ้าทำงานได้ไม่ดี มีปัญหาหรือบุคลากรไม่เพียงพอต้องปรับปรุงแก้ไข แก้ไขหรือเปลี่ยน/เพิ่มเติม</p>	<p>1. พิจารณาผลการตรวจสอบ/ประเมินการเบิก-จ่าย งบประมาณของแต่ละฝ่ายสนับสนุน เช่น ฝ่ายการเงิน ฝ่ายเอกสาร ว่าเหมาะสม เพียงพอ เป็นไปตามแผน หรือไม่ ถ้าการใช้งบประมาณ เพียงพอ เหมาะสมดี ก็ดำเนินการต่อไป ถ้ามีปัญหาต้องแก้ไข</p> <p>2. พิจารณาผลการตรวจสอบ/ประเมิน การเบิกจ่าย งบประมาณของแต่ละฝ่าย สนับสนุน ว่ามีหลักฐาน การเงินถูกต้อง ครบถ้วน โปร่งใสหรือไม่ ถ้าดีแล้ว ปฏิบัติต่อไป ถ้ามีปัญหาต้อง ปรับปรุงแก้ไข</p>	<p>1. พิจารณาผลการตรวจสอบ/ประเมิน ว่าแต่ละฝ่ายสนับสนุนได้รับวัสดุ อุปกรณ์ ครบถ้วน หรือไม่ วัสดุ อุปกรณ์มีคุณภาพดี เพียงพอและนำส่งทันตามกำหนดการหรือไม่ ถ้าได้รับ วัสดุ อุปกรณ์ ครบถ้วน มีคุณภาพดี เพียงพอก็ทำต่อไป ถ้ามีปัญหาต้องแก้ไข ปรับปรุง</p> <p>2. พิจารณาผลการตรวจสอบ/ประเมิน การเบิก/ใช้/ยืม/คืน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ ว่ามีปัญหาหรือไม่ ถ้าการดำเนินงานดีใช้ต่อไป ถ้ามีปัญหาต้องปรับปรุง แก้ไข</p>	<p>พิจารณาผลการตรวจสอบ/ประเมินวิธีการทำงาน ที่ แต่ละ ฝ่าย สนับสนุน ใช้ เช่น วิธีการให้บริการ ของฝ่ายการเงิน ฝ่ายเอกสาร ฝ่ายอาหาร และ เครื่องดื่ม ว่าดี ทำงานดี เหมาะสมควรใช้วิธีนั้นต่อไป ถ้าไม่ดีหรือมีปัญหาต้องปรับเปลี่ยน วิธีการทำงานใหม่</p>
4.5 คณะกรรมการฝ่ายตรวจสอบ/ประเมินผล			
<p>พิจารณาผลการตรวจสอบ/ประเมินคณะบุคคล ที่ทำหน้าที่ติดตามและประเมินผลโครงการฝึกอบรม ว่ามีจำนวนเพียงพอเหมาะสมหรือไม่ ถ้ามีเพียงพอ บุคลากรทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพ ก็ดำเนินการต่อไป ถ้ามีปัญหา หรือไม่เหมาะสม อาจต้องปรับปรุงหรือ เปลี่ยน/เพิ่มตัวบุคคลอาจต้องปรึกษาหัวหน้าโครงการเพื่อหาทางแก้ไขต่อไป</p>	<p>พิจารณาผลการตรวจสอบ/ประเมินการเบิกจ่าย และค่าตอบแทนบุคลากรประเมิน และติดตามผลโครงการ เช่น การสร้าง เครื่องมือประเมินโครงการ เป็นไปตามแผนหรือไม่ หลักฐานการเบิกจ่ายเงิน ครบถ้วน ถูกต้องหรือไม่ มีปัญหาใดหรือไม่ ถ้ามีส่วนผิดพลาดไม่เป็นไปตามแผน ให้ปรับปรุงแก้ไขเช่น จัดสรร งบประมาณเพิ่มเติมให้เพียงพอ อาจต้องปรึกษาหัวหน้าโครงการ เพื่อหาทางแก้ไขต่อไป</p>	<p>พิจารณาผลการตรวจสอบ/ประเมินการ จัดหาและจัดซื้อ เกี่ยวกับ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ประเมิน และติดตามโครงการ เป็นไป ตามแผนหรือไม่ มีปัญหาใดหรือไม่ ถ้าได้ผลดี ดำเนินการครั้งต่อไป ถ้าไม่ดี ปรับปรุงส่วนนี้ให้มีคุณภาพ เหมาะสม และเพียงพอ อาจต้อง ปรึกษาหัวหน้าโครงการเพื่อหาทาง แก้ไขต่อไป</p>	<p>พิจารณาผลการตรวจสอบ/ประเมินการสร้างเครื่องมือ ประเมิน และติดตามผลโครงการ ด้วยวิธีการที่กำหนดไว้ เช่น การสัมภาษณ์บุคลากร สนับสนุนเกี่ยวกับการดำเนินโครงการ ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น เป็นไปตามแผนหรือไม่ มีปัญหาใดหรือไม่ ถ้าไม่เกิดปัญหา ดำเนินการครั้งต่อไป ถ้าไม่ปรับปรุง หรือหาวิธีการใหม่ ๆ ให้เหมาะสม อาจต้อง ปรึกษาหัวหน้าโครงการ เพื่อหาทางแก้ไขต่อไป</p>

แบบประเมิน

“รูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้
เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต”

คำชี้แจง

ต่อไปนี้เป็น “แนวทาง (รูปแบบ) การบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต” ซึ่งมี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แนวทาง (รูปแบบ) การบริหารการพัฒนา ซึ่งดำเนินการโดยผู้บริหาร จำแนกเป็นสองด้าน ด้านที่หนึ่ง คือ ด้านการบริหารการจัดสถานการณ์ทางสังคม ด้านที่สอง คือ ด้านการบริหารการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษา โดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม

ตอนที่ 2 แนวทาง (รูปแบบ) การพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษา โดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม ด้วยการแต่งตั้งหรือมอบหมายให้ดำเนินการโดยคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ

ขอให้ท่านพิจารณาความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของการบริหาร (ดำเนินการ) ดังกล่าว ซึ่งมีทั้งหมด 4 ด้าน แต่ละด้านเกี่ยวกับ 4 ประเด็น รวม 16 ประเด็น (P-D-C-Ax4Ms) แล้วประเมิน ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ตั้งแต่ “เป็นไปได้น้อยที่สุด” ถึง “เป็นไปได้มากที่สุด” เป็น 1 ถึง 7 คะแนน ด้วยการทำเครื่องหมายวงกลม (○) ตรงกับคะแนนที่ท่านประเมิน

หมายเหตุ ในช่องคะแนนรวม จะกรอกมาด้วยหรือไม่กรอกก็ได้

ตัวอย่าง สมมติท่านประเมินข้อ 0.1 ดังนี้

1. ชั้นการ xxxxx

แนวทางการบริหาร	ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (คะแนน 1=น้อยที่สุด ถึง 7=มากที่สุด)							ความคิดเห็น เพิ่มเติม (ถ้ามี)
	1	2	3	4	5	6	7	
1.1 ด้านการบริหารการจัด สถานการณ์ทางสังคม								
0.1 การxxxxเกี่ยวกับบุคลากร เป้าหมาย ในการจัดสถานการณ์ทาง สังคม เพื่อการพัฒนาครูอาชีวศึกษาใน การแสวงหาและใช้องค์ความรู้มีความ เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	

จากการประเมินแสดงว่า ท่านให้คะแนนประเด็น 0.1 “การxxxxเกี่ยวกับบุคลากร
เป้าหมาย ในการจัดสถานการณ์ทางสังคม เพื่อการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้
องค์ความรู้ มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ” เป็น 6 คะแนน จากคะแนนเต็ม 7

ต่อจากนี้ขอความกรุณาท่านผู้ทรงคุณวุฒิได้พิจารณาและประเมินข้อเสนอ/แนวทาง
ทั้งหมดในทุกด้าน ทุกประเด็น (เกณฑ์ผ่านแต่ละด้านและโดยรวม คือ ร้อยละ 70/75)

ตอนที่ 1 แนวทาง (รูปแบบ) การบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้
องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต (บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร)

1. ชั้นการวางแผน (Plan)

แนวทางการบริหาร	ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (คะแนน 1 = น้อยที่สุด ถึง 7 = มากที่สุด)							ความคิดเห็น เพิ่มเติม (ถ้ามี)
	1	2	3	4	5	6	7	
1.1 ด้านการบริหารการจัด สถานการณ์ทางสังคม								
การวางแผนเกี่ยวกับบุคลากร (PxM1) เป้าหมายในการจัดสถานการณ์ ทางสังคม เพื่อการพัฒนาครูอาชีวศึกษา ในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ มี ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
การวางแผนเกี่ยวกับงบประมาณ (PxM2) ที่ต้องใช้ในการดำเนินการ เพื่อ การพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหา และใช้องค์ความรู้ มีความเป็นไปได้ ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
การวางแผนเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ (PxM3) ที่ต้องใช้ เพื่อการพัฒนาครู อาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ ความรู้ มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
การวางแผนเกี่ยวกับวิธีการ (PxM4) ที่นำมาใช้ เพื่อการพัฒนาครู อาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ ความรู้ มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
1.2 ด้านการบริหารการพัฒนาจิต ลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษา								
การวางแผนเกี่ยวกับบุคลากร (PxM1) เป้าหมายในการจัดสถานการณ์ ทางสังคม เพื่อการพัฒนาครูอาชีวศึกษา	1	2	3	4	5	6	7	

แนวทางการบริหาร	ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (คะแนน 1 = น้อยที่สุด ถึง 7 = มากที่สุด)							ความคิดเห็น เพิ่มเติม (ถ้ามี)
	1	2	3	4	5	6	7	
ในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ								
การวางแผนเกี่ยวกับงบประมาณ (PxM2) ที่ต้องใช้ในการดำเนินการ เพื่อการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
การวางแผนเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ (PxM3) ที่ต้องใช้ เพื่อการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
การวางแผนเกี่ยวกับวิธีการ (PxM4) ที่นำมาใช้ เพื่อการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
คะแนนรวม								

2. ชั้นการปฏิบัติ (Do)

แนวทางการบริหาร	ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (คะแนน 1 = น้อยที่สุด ถึง 7 = มากที่สุด)							ความคิดเห็น เพิ่มเติม (ถ้ามี)
	1	2	3	4	5	6	7	
2.1 ด้านการบริหารการจัดสถานการณ์ทางสังคม								
การปฏิบัติเกี่ยวกับบุคลากร (DxM1) เป้าหมายในการจัดสถานการณ์ทางสังคม เพื่อการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	

แนวทางการบริหาร	ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (คะแนน 1 = น้อยที่สุด ถึง 7 = มากที่สุด)							ความคิดเห็น เพิ่มเติม (ถ้ามี)
	1	2	3	4	5	6	7	
การปฏิบัติเกี่ยวกับงบประมาณ (DxM2) ที่ต้องใช้ในการดำเนินการ เพื่อการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหา และใช้องค์ความรู้ มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
การปฏิบัติเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ (DxM3) ที่ต้องใช้ เพื่อการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
การปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีการ (DxM4) ที่นำมาใช้ เพื่อการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
2.2 ด้านการบริหารการพัฒนาจิต ลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษา								
การปฏิบัติเกี่ยวกับบุคลากร (DxM1) เป้าหมายในการจัดสถานการณ์ทางสังคม เพื่อการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
การปฏิบัติเกี่ยวกับงบประมาณ (DxM2) ที่ต้องใช้ในการดำเนินการ เพื่อการพัฒนาความเอื้ออาทรและความสมานฉันท์ของนิสิตนักศึกษา มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
การปฏิบัติเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ (DxM3) ที่ต้องใช้ เพื่อการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	

4. ขั้นตอนการยอมรับ/ปรับปรุงแก้ไข (Act)

แนวทางการบริหาร	ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (คะแนน 1 = น้อยที่สุด ถึง 7 = มากที่สุด)							ความคิดเห็น เพิ่มเติม (ถ้ามี)
	1	2	3	4	5	6	7	
4.1 ด้านการบริหารการจัด สถานการณ์ทางสังคม								
การปฏิบัติเกี่ยวกับบุคลากร (AxM1) เป้าหมายในการจัดสถานการณ์ทาง สังคม เพื่อการพัฒนาครูอาชีวศึกษาใน การแสวงหาและใช้องค์ความรู้มีความ เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
การปฏิบัติเกี่ยวกับงบประมาณ (AxM2) ที่ต้องใช้ในการดำเนินการ เพื่อ การพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหา และใช้องค์ความรู้มีความเป็นไปได้ ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
การปฏิบัติเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ (AxM3) ที่ต้องใช้ เพื่อการพัฒนาครู อาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ ความรู้มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
การปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีการ (AxM4) ที่ นำมาใช้ เพื่อการพัฒนาครูอาชีวศึกษา ในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้มีความ เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
4.2 ด้านการบริหารการพัฒนาจิต ลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษา								
การปฏิบัติเกี่ยวกับบุคลากร (AxM1) เป้าหมายในการจัดสถานการณ์ทาง สังคม เพื่อการพัฒนาครูอาชีวศึกษาใน การแสวงหาและใช้องค์ความรู้มีความ เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	

แนวทางการบริหาร	ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (คะแนน 1 = น้อยที่สุด ถึง 7 = มากที่สุด)							ความคิดเห็น เพิ่มเติม (ถ้ามี)
	1	2	3	4	5	6	7	
การปฏิบัติเกี่ยวกับงบประมาณ (DxM2) ที่ต้องใช้ในการดำเนินการ เพื่อการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหา และใช้องค์ความรู้มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
การปฏิบัติเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ (AxM3) ที่ต้องใช้ เพื่อการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
การปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีการ (AxM4) ที่นำมาใช้ เพื่อการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหาและใช้องค์ความรู้มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
คะแนนรวม								



ตอนที่ 2 แนวทาง (รูปแบบ) การพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครู
อาชีวศึกษาโดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม (บทบาทหน้าที่/ภารกิจของคณะกรรมการ
ฝ่ายต่าง ๆ)

1. ขั้นการวางแผน (Plan)

แนวทางการบริหาร	ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (คะแนน 1 = น้อยที่สุด ถึง 7 = มากที่สุด)							ความคิดเห็น เพิ่มเติม (ถ้ามี)
	1	2	3	4	5	6	7	
1.1 คณะกรรมการฝ่ายอำนวยการ								
การวางแผนเกี่ยวกับบุคลากร (PxM1) เป้าหมาย ในการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษาโดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
การวางแผนเกี่ยวกับงบประมาณ (PxM2) ในการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษาโดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
การวางแผนเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ (PxM3) ในการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษาโดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
การวางแผนเกี่ยวกับวิธีการ (PxM4) ในการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษาโดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	

แนวทางการบริหาร	ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (คะแนน 1 = น้อยที่สุด ถึง 7 = มากที่สุด)							ความคิดเห็น เพิ่มเติม (ถ้ามี)
1.2 คณะกรรมการฝ่ายพัฒนา หลักสูตรชุดฝึกอบรม								
การวางแผนเกี่ยวกับบุคลากร (PxM1) เป้าหมาย ในการพัฒนาเพื่อ ส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครู อาชีวศึกษาโดยใช้โปรแกรมการ ฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาการแสวงหา และใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา มี ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
การวางแผนเกี่ยวกับงบประมาณ (PxM2) ในการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิต ลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษาโดยใช้ โปรแกรมการฝึกอบรมฯ มีความเป็นไป ได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
การวางแผนเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ (PxM3) ในการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิต ลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษาโดยใช้ โปรแกรมการฝึกอบรมฯ มีความเป็นไป ได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
การวางแผนเกี่ยวกับวิธีการ (PxM4) ในการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะ สำคัญของครูอาชีวศึกษาโดยใช้ โปรแกรมการฝึกอบรมฯ มีความเป็นไป ได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
1.3 คณะกรรมการฝ่ายวิทยากร								
การวางแผนเกี่ยวกับบุคลากร (PxM1) เป้าหมาย ในการพัฒนาเพื่อ ส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครู อาชีวศึกษาโดยใช้โปรแกรม	1	2	3	4	5	6	7	

แนวทางการบริหาร	ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (คะแนน 1 = น้อยที่สุด ถึง 7 = มากที่สุด)							ความคิดเห็น เพิ่มเติม (ถ้ามี)
การฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาการ แสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครู อาชีวศึกษา มีความเป็นไปได้ในทาง ปฏิบัติ								
การวางแผนเกี่ยวกับงบประมาณ (PxM2) ในการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิต ลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษาโดยใช้ โปรแกรมการฝึกอบรม มีความเป็นไปได้ ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
การวางแผนเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ (PxM3) ในการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิต ลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษาโดยใช้ โปรแกรมการฝึกอบรม มีความเป็นไปได้ ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
การวางแผนเกี่ยวกับวิธีการ (PxM4) ในการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะ สำคัญของครูอาชีวศึกษาโดยใช้ โปรแกรมการฝึกอบรม มีความเป็นไปได้ ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
1.4 คณะกรรมการฝ่ายสนับสนุน								
การวางแผนเกี่ยวกับบุคลากร (PxM1) เป้าหมาย ในการพัฒนาเพื่อ ส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครู อาชีวศึกษาโดยใช้โปรแกรมการ ฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาการแสวงหา และใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา มี ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	

แนวทางการบริหาร	ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (คะแนน 1 = น้อยที่สุด ถึง 7 = มากที่สุด)							ความคิดเห็น เพิ่มเติม (ถ้ามี)
	1	2	3	4	5	6	7	
การวางแผนเกี่ยวกับงบประมาณ (PxM2) ในการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษาโดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรมฯ มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
การวางแผนเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ (PxM3) ในการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษาโดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรมฯ มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
การวางแผนเกี่ยวกับวิธีการ (PxM4) ในการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษาโดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรมฯ มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
1.5 คณะกรรมการฝ่ายตรวจสอบ/ประเมินผล								
การวางแผนเกี่ยวกับบุคลากร (PxM1) เป้าหมาย ในการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษาโดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
การวางแผนเกี่ยวกับงบประมาณ (PxM2) ในการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษาโดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรมฯ มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	

แนวทางการบริหาร	ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (คะแนน 1 = น้อยที่สุด ถึง 7 = มากที่สุด)							ความคิดเห็น เพิ่มเติม (ถ้ามี)
	1	2	3	4	5	6	7	
การวางแผนเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ (PxM3) ในการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษาโดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรมฯ มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
การวางแผนเกี่ยวกับวิธีการ (PxM4) ในการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษาโดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรมฯ มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
รวมคะแนน								

2. ชั้นการปฏิบัติ (Do)

แนวทางการบริหาร	ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (คะแนน 1 = น้อยที่สุด ถึง 7 = มากที่สุด)							ความคิดเห็น เพิ่มเติม (ถ้ามี)
	1	2	3	4	5	6	7	
2.1 คณะกรรมการฝ่ายอำนวยการ								
การปฏิบัติเกี่ยวกับบุคลากร (DxM1) เป้าหมาย ในการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษาโดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	

แนวทางการบริหาร	ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (คะแนน 1 = น้อยที่สุด ถึง 7 = มากที่สุด)							ความคิดเห็น เพิ่มเติม (ถ้ามี)
	1	2	3	4	5	6	7	
การปฏิบัติเกี่ยวกับงบประมาณ (DxM2) ในการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษาโดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรมฯ มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
การปฏิบัติเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ (DxM3) ในการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษาโดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรมฯ มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
การปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีการ (DxM4) ในการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษาโดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรมฯ มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
2.2 คณะกรรมการฝ่ายพัฒนาหลักสูตรชุดฝึกอบรม								
การปฏิบัติเกี่ยวกับบุคลากร (DxM1) เป้าหมาย ในการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษาโดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรมฯ เพื่อการพัฒนาการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
การปฏิบัติเกี่ยวกับงบประมาณ (DxM2) ในการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษาโดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรมฯ มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	

แนวทางการบริหาร	ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (คะแนน 1 = น้อยที่สุด ถึง 7 = มากที่สุด)							ความคิดเห็น เพิ่มเติม (ถ้ามี)
	1	2	3	4	5	6	7	
การปฏิบัติเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ (DxM3) ในการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษาโดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรมฯ มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
การปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีการ (DxM4) ในการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษาโดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรมฯ มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
2.3 คณะกรรมการฝ่ายวิทยากร								
การปฏิบัติเกี่ยวกับบุคลากร (DxM1) เป้าหมาย ในการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษาโดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
การปฏิบัติเกี่ยวกับงบประมาณ (DxM2) ในการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษาโดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรมฯ มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
การปฏิบัติเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ (DxM3) ในการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษาโดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรมฯ มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	

แนวทางการบริหาร	ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (คะแนน 1 = น้อยที่สุด ถึง 7 = มากที่สุด)							ความคิดเห็น เพิ่มเติม (ถ้ามี)
การปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีการ (DxM4) ในการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะ สำคัญของครูอาชีวศึกษาโดยใช้ โปรแกรมการฝึกอบรมฯ มีความเป็นไปได้ ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
2.4 คณะกรรมการฝ่ายสนับสนุน								
การปฏิบัติเกี่ยวกับบุคลากร (DxM1) เป้าหมาย ในการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิต ลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษาโดยใช้ โปรแกรมการฝึกอบรมฯ เพื่อการ พัฒนาการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ ของครูอาชีวศึกษา มีความเป็นไปได้ ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
การปฏิบัติเกี่ยวกับงบประมาณ (DxM2) ในการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิต ลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษาโดยใช้ โปรแกรมการฝึกอบรมฯ มีความเป็นไปได้ ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
การปฏิบัติเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ (DxM3) ในการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิต ลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษาโดยใช้ โปรแกรมการฝึกอบรมฯ มีความเป็นไปได้ ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
การปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีการ (DxM4) ในการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะ สำคัญของครูอาชีวศึกษาโดยใช้ โปรแกรมการฝึกอบรมฯ มีความเป็นไปได้ ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	

3. ขั้นตอนการตรวจสอบ/ประเมิน (Check)

แนวทางการบริหาร	ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (คะแนน 1 = น้อยที่สุด ถึง 7 = มากที่สุด)							ความคิดเห็น เพิ่มเติม (ถ้ามี)
	1	2	3	4	5	6	7	
3.1 คณะกรรมการฝ่ายอำนวยการ								
การตรวจสอบ/ประเมินเกี่ยวกับบุคลากร (CxM1) เป้าหมาย ในการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษาโดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาการแสวงหา และใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
การตรวจสอบ/ประเมินเกี่ยวกับงบประมาณ(CxM2) ในการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษาโดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
การตรวจสอบ/ประเมินเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ (CxM3) ในการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษาโดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
การตรวจสอบ/ประเมินเกี่ยวกับวิธีการ (CxM4) ในการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษาโดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	

แนวทางการบริหาร	ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (คะแนน 1 = น้อยที่สุด ถึง 7 = มากที่สุด)							ความคิดเห็น เพิ่มเติม (ถ้ามี)
3.2 คณะกรรมการฝ่ายพัฒนา หลักสูตรชุดฝึกอบรม								
การตรวจสอบ/ประเมินเกี่ยวกับ บุคลากร (CxM1) เป้าหมาย ในการ พัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญ ของครูอาชีวศึกษาโดยใช้โปรแกรมการ ฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาการแสวงหา และใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา มี ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
การตรวจสอบ/ประเมินเกี่ยวกับ งบประมาณ(CxM2) ในการพัฒนาเพื่อ ส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญ ของครู อาชีวศึกษาโดยใช้โปรแกรมการ ฝึกอบรมฯ มีความเป็นไปได้ในทาง ปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
การตรวจสอบ/ประเมินเกี่ยวกับวัสดุ อุปกรณ์ (CxM3) ในการพัฒนาเพื่อ ส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญ ของครู อาชีวศึกษาโดยใช้โปรแกรมการ ฝึกอบรมฯ มีความเป็นไปได้ในทาง ปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
การตรวจสอบ/ประเมินเกี่ยวกับ วิธีการ (CxM4) ในการพัฒนาเพื่อ ส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญ ของครู อาชีวศึกษาโดยใช้โปรแกรมการ ฝึกอบรมฯ มีความเป็นไปได้ในทาง ปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	

แนวทางการบริหาร	ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (คะแนน 1 = น้อยที่สุด ถึง 7 = มากที่สุด)							ความคิดเห็น เพิ่มเติม (ถ้ามี)
3.3 คณะกรรมการฝ่ายวิทยากร								
การตรวจสอบ/ประเมินเกี่ยวกับบุคลากร (CxM1) เป้าหมาย ในการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษาโดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
การตรวจสอบ/ประเมินเกี่ยวกับงบประมาณ(CxM2) ในการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษาโดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรมฯ มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
การตรวจสอบ/ประเมินเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ (CxM3) ในการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษาโดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรมฯ มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
การตรวจสอบ/ประเมินเกี่ยวกับวิธีการ (CxM4) ในการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษาโดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรมฯ มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	

แนวทางการบริหาร	ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (คะแนน 1 = น้อยที่สุด ถึง 7 = มากที่สุด)							ความคิดเห็น เพิ่มเติม (ถ้ามี)
3.4 คณะกรรมการฝ่ายสนับสนุน								
การตรวจสอบ/ประเมินเกี่ยวกับบุคลากร (CxM1) เป้าหมาย ในการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษาโดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
การตรวจสอบ/ประเมินเกี่ยวกับงบประมาณ(CxM2) ในการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษาโดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรมฯ มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
การตรวจสอบ/ประเมินเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ (CxM3) ในการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษาโดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรมฯ มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
การตรวจสอบ/ประเมินเกี่ยวกับวิธีการ (CxM4) ในการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษาโดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรมฯ มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	

4. ขั้นตอนการยอมรับ หรือการปรับปรุงแก้ไข (Act)

แนวทางการบริหาร	ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (คะแนน 1 = น้อยที่สุด ถึง 7 = มากที่สุด)							ความคิดเห็น เพิ่มเติม (ถ้ามี)
	1	2	3	4	5	6	7	
4.1 คณะกรรมการฝ่ายอำนวยการ								
การยอมรับ/ปรับปรุงแก้ไข เกี่ยวกับ บุคลากร (AxM1) เป้าหมาย ในการพัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษาโดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาการแสวงหาและใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
การยอมรับ/ปรับปรุงแก้ไข เกี่ยวกับ งบประมาณ(AxM2) ในการพัฒนาเพื่อ ส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษาโดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
การยอมรับ/ปรับปรุงแก้ไข เกี่ยวกับ วัสดุ อุปกรณ์ (AxM3) ในการพัฒนา เพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษาโดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
การยอมรับ/ปรับปรุงแก้ไข เกี่ยวกับ วิธีการ (AxM4) ในการพัฒนาเพื่อ ส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครูอาชีวศึกษาโดยใช้โปรแกรมการฝึกอบรม มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	

แนวทางการบริหาร	ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (คะแนน 1 = น้อยที่สุด ถึง 7 = มากที่สุด)							ความคิดเห็น เพิ่มเติม (ถ้ามี)
4.2 คณะกรรมการฝ่ายพัฒนา หลักสูตรชุดฝึกอบรม								
การยอมรับ/ปรับปรุงแก้ไข เกี่ยวกับ บุคลากร (AxM1) เป้าหมาย ในการ พัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญ ของครูอาชีวศึกษาโดยใช้โปรแกรมการ ฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาการแสวงหา และใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา มี ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
การยอมรับ/ปรับปรุงแก้ไข เกี่ยวกับ งบประมาณ(AxM2) ในการพัฒนาเพื่อ ส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญ ของครู อาชีวศึกษาโดยใช้โปรแกรมการ ฝึกอบรมฯ มีความเป็นไปได้ในทาง ปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
การยอมรับ/ปรับปรุงแก้ไข เกี่ยวกับ วัสดุ อุปกรณ์ (AxM3) ในการพัฒนา เพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครู อาชีวศึกษาโดยใช้โปรแกรมการ ฝึกอบรมฯ มีความเป็นไปได้ในทาง ปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
การยอมรับ/ปรับปรุงแก้ไข เกี่ยวกับ วิธีการ (AxM4) ในการพัฒนาเพื่อ ส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครู อาชีวศึกษาโดยใช้โปรแกรมการ ฝึกอบรมฯ มีความเป็นไปได้ในทาง ปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	

แนวทางการบริหาร	ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (คะแนน 1 = น้อยที่สุด ถึง 7 = มากที่สุด)							ความคิดเห็น เพิ่มเติม (ถ้ามี)
4.3 คณะกรรมการฝ่ายวิทยากร								
การยอมรับ/ปรับปรุงแก้ไข เกี่ยวกับ บุคลากร (AxM1) เป้าหมาย ในการ พัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญ ของครูอาชีวศึกษาโดยใช้โปรแกรมการ ฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาการแสวงหา และใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา มี ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
การยอมรับ/ปรับปรุงแก้ไข เกี่ยวกับ งบประมาณ(AxM2) ในการพัฒนาเพื่อ ส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญ ของครู อาชีวศึกษาโดยใช้โปรแกรมการ ฝึกอบรมฯ มีความเป็นไปได้ในทาง ปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
การยอมรับ/ปรับปรุงแก้ไข เกี่ยวกับ วัสดุ อุปกรณ์ (AxM3) ในการพัฒนา เพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครู อาชีวศึกษาโดยใช้โปรแกรมการ ฝึกอบรมฯ มีความเป็นไปได้ในทาง ปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
การยอมรับ/ปรับปรุงแก้ไข เกี่ยวกับ วิธีการ (AxM4) ในการพัฒนาเพื่อ ส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครู อาชีวศึกษาโดยใช้โปรแกรมการ ฝึกอบรมฯ มีความเป็นไปได้ในทาง ปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	

แนวทางการบริหาร	ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (คะแนน 1 = น้อยที่สุด ถึง 7 = มากที่สุด)							ความคิดเห็น เพิ่มเติม (ถ้ามี)
4.4 คณะกรรมการฝ่ายสนับสนุน								
การยอมรับ/ปรับปรุงแก้ไข เกี่ยวกับ บุคลากร (AxM1) เป้าหมาย ในการ พัฒนาเพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญ ของครูอาชีวศึกษาโดยใช้โปรแกรมการ ฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาการแสวงหา และใช้องค์ความรู้ของครูอาชีวศึกษา มี ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
การยอมรับ/ปรับปรุงแก้ไข เกี่ยวกับ งบประมาณ(AxM2) ในการพัฒนาเพื่อ ส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญ ของครู อาชีวศึกษาโดยใช้โปรแกรมการ ฝึกอบรมฯ มีความเป็นไปได้ในทาง ปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
การยอมรับ/ปรับปรุงแก้ไข เกี่ยวกับ วัสดุ อุปกรณ์ (AxM3) ในการพัฒนา เพื่อส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครู อาชีวศึกษาโดยใช้โปรแกรมการ ฝึกอบรมฯ มีความเป็นไปได้ในทาง ปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	
การยอมรับ/ปรับปรุงแก้ไข เกี่ยวกับ วิธีการ (AxM4) ในการพัฒนาเพื่อ ส่งเสริมจิตลักษณะสำคัญของครู อาชีวศึกษาโดยใช้โปรแกรมการ ฝึกอบรมฯ มีความเป็นไปได้ในทาง ปฏิบัติ	1	2	3	4	5	6	7	

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายพัฒนกิจ วงศ์ลาศ
วัน เดือน ปี เกิด	23 กุมภาพันธ์ 2518
สถานที่เกิด	สุโขทัย
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2538 ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ), วิทยาลัยอาชีวศึกษา นครสวรรค์, นครสวรรค์ พ.ศ. 2541 ค.บ. (คอมพิวเตอร์ศึกษา), สถาบันราชภัฏเพชรบุรี, เพชรบุรี พ.ศ. 2551 ค.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี
ที่อยู่ปัจจุบัน	วิทยาลัยอาชีวศึกษาชุมพร 146 ถนนพิศิษฐ์พยาบาล ตำบลท่าตะเภา อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร 86000
ผลงานตีพิมพ์	ที่เกี่ยวข้องกับวิทยานิพนธ์ พัฒนกิจ วงศ์ลาศ, โกศล มีคุณ, และธารินทร์ รसानนท์. (2565). แนวทางการศึกษาและพัฒนาพฤติกรรมกรรมการแสวงหาและ ใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิตของ ครูอาชีวศึกษา. วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ ปริทรรศน์, 5(5), 69-182. พัฒนกิจ วงศ์ลาศ และคณะ, (2566). (อยู่ระหว่างการตีพิมพ์) รูปแบบการบริหารการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในการแสวงหา และใช้องค์ความรู้เพื่อยกระดับวิชาชีพและคุณภาพชีวิต. วารสาร มจร พุทธปัญญา ปริทรรศน์, 9(4), กรกฎาคม-สิงหาคม.
รางวัลที่ได้รับ	ได้รับทุนอุดหนุนการทำวิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยพะเยา ปีการศึกษา 2564