

ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ และความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหิดล



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
พฤษภาคม 2557

ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ และความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหิดล



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

พฤษภาคม 2557

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ และความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหิดล



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

พฤษภาคม 2557

วุฒิไกร จำปาทอง. (2557). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ และความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหิดล*. ปรินญาณินทร์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม: อาจารย์ ดร.ฐาศุภร์ จันประเสริฐ.

การวิจัยเรื่องปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ และความสัมพันธระหว่างพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหิดล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ และอำนาจการทำนายระหว่างตัวแปรลักษณะสถานการณ์ ตัวแปรจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ กับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหิดล โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 428 คน

ผลการวิจัยพบว่า 1) มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความใฝ่เรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้โดยพบในกลุ่มบุคลากรที่สังกัดส่วนงานในวิทยาเขตต่างจังหวัด 2) พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นนวัตกรรมและลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้โดยพบในกลุ่มรวม กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และกลุ่มที่สังกัดส่วนงานในวิทยาเขตบางกอกน้อย 3) พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นนวัตกรรมและความใฝ่เรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้โดยพบในกลุ่มที่สังกัดส่วนงานในวิทยาเขตต่างจังหวัด 4) ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจระหว่างบุคคลและความใฝ่เรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ 5) พบว่ากลุ่มตัวแปรลักษณะสถานการณ์ทางสังคม ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ลักษณะองค์กรแบบเน้นนวัตกรรมและความไว้วางใจระหว่างบุคคล กลุ่ม จิตลักษณะเดิม ได้แก่ ลักษณะบุคลิกภาพแบบมีสำนักรับผิดชอบ ลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอม และความใฝ่เรียนรู้ และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ ได้แก่ เจตคติต่อการเป็นเจ้าของความรู้ และเจตคติต่อพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ได้ร้อยละ 40.2 6) พฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.425$)

PSYCHOSOCIAL FACTORS OF KNOWLEDGE SHARING BEHAVIOR AND RELATION OF
KNOWLEDGE SHARING BEHAVIOR AND ORGANISATIONAL COMMITMENT OF
SUPPORTING STAFF IN MAHIDOL UNIVERSITY



Presented in Fulfillment of the Requirement for the
Master of Science Degree in Applied Behavioral Science Research
at Srinakharinwirot University

May 2014

Woottikrai Champathong. (2014). *Psychosocial factors of Knowledge sharing behavior and Relation of Knowledge sharing behavior and Organisational commitment of Supporting staff in Mahidol university*. Master thesis, M.Sc. (App Master of Science Degree in (Applied Behavioral Science Research). Bangkok : Graduate School of Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Dr.Thasuk Junprasert.

The objectives of the research are 1) to study the interaction and prediction between the situational factors and psychological characteristics which relate to knowledge sharing behavior, 2) to study the correlation between knowledge sharing behavior and organizational commitment of supporting staff at Mahidol University.

This research is an interactions model study. The sample of the study was 428 Mahidol University staff selected via random-sampling technique. The instruments used in the research was questionnaires. The findings from the analysis indicated that. 1) The interaction between an organizational support and the learning orientation in Mahidol University supporting staff in local campus 2) The interaction between an innovative organization and an agreeableness in Mahidol University supporting staff in total group, working experiences 5-10 years and Bangkok noi campus. 3) The interaction between an innovative organization and the learning orientation in Mahidol University supporting staff in local campus. 4) No have an interaction between an interpersonal-trust and the learning orientation in supporting staff in Mahidol University. 5) Found that situational factors (organizational support, innovative organization, interpersonal-trust) psychological characteristics factors (conscientiousness, agreeableness, learning orientation) and situational based psychological characteristics factors (attitudes on knowledge ownership, attitudes on knowledge sharing) three factors could predict the knowledge sharing behavior at 40.2 %. 6) This research found that the correlation between the knowledge sharing behavior and organizational commitment was positive correlation ($r = 0.425$)

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย
จาก
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ปริญญานิพนธ์


เรื่อง

ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ และความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม
การแบ่งปันความรู้กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหิดล

ของ

วุฒิไกร จำปาทอง

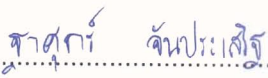
ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ


..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)


วันที่ 22 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2557


คณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า


..... ประธาน
(อาจารย์ ดร.ฐาศุภร์ จันประเสริฐ)


..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตรลดา อมรวัฒนา)


..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ยุทธนา ไชยจุลกุล)


..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ฐาศุภร์ จันประเสริฐ)

ประกาศคุณูปการ

คุณูปการจากการวิจัยขอมอบบูชาให้คุณครูอ้อมเดือน สดมณี แม่ครูผู้เมตตาแก่เหล่าบรรดาลูกศิษย์ และอาจารย์ ดร.ฐาศุภร์ จันประเสริฐ ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์ผู้สืบทอดเจตนารมณ์ความเป็นครูที่เสียสละและเมตตาแก่ผู้วิจัย และขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการสอบปริญญาานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตรลดา อมรวัฒนา รองศาสตราจารย์ ดร.อรพินธ์ ชูชม อาจารย์ ดร.จรัส อุ่ณฐิติวัฒน์ อาจารย์ ดร.ยุทธนา ไชยจุกุล และอาจารย์ ดร.ศรัณย์ พิมพ์ทอง ที่ช่วยให้การวิจัยมีความครบถ้วนสมบูรณ์

รวมถึงผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือนในการวิจัยรองศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ศิริสรหรือรัญ และอาจารย์ ดร.วิชุดา กิจธรรม และที่สำคัญคือมหาวิทยาลัยมหิดล และบุคลากรสายสนับสนุนที่ให้ความร่วมมือในการตอบข้อมูลในการวิจัย ขอบพระคุณคณาจารย์และเจ้าหน้าที่สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาและสนับสนุนให้ผู้วิจัยสามารถเป็นมหาบัณฑิตอย่างสมภาคภูมิ

นอกจากนี้ ขอขอบคุณพี่นางศักดิ์ เทพารพฤกษ์ พี่อันติมา เพ็ชรทอง น้องอุษามา แสงเสริม น้องนัทกร ประจุศิลป์ และเพื่อนร่วมเรียนปริญญาโทภาคนอกเวลาราชการรุ่น 9 ทุกคน ที่ช่วยเหลือสนับสนุนและเป็นกำลังใจให้เสมอมา

สุดท้ายแต่มีคุณค่าทางจิตใจสำหรับผู้วิจัยมากที่สุดคือพ่อและแม่ที่ให้ความเมตตา รอคอยชื่นชมความสำเร็จครั้งนี้ของลูก

วุฒิไกร จำปาทอง

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	6
ความสำคัญของการวิจัย.....	6
ขอบเขตการวิจัย.....	7
ตัวแปรที่ศึกษา	9
นิยามศัพท์เฉพาะ	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
พฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing Behavior)	12
ความหมายของพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้	12
แนวทางการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรม	41
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้.....	44
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร.....	45
ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นนวัตกรรม	49
ลักษณะชีวสังคมสำหรับแบ่งกลุ่มเพื่อการวิเคราะห์ในการวิจัย.....	71
สรุปความเกี่ยวข้องระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	77
กรอบแนวคิดในการวิจัยและนิยามปฏิบัติการของตัวแปรในการวิจัย	78
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	79
นิยามปฏิบัติการของตัวแปรในการวิจัย.....	79
สมมติฐานของการวิจัย.....	82
3 วิธีดำเนินการวิจัย	84
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	84
การหาคุณภาพของเครื่องมือ.....	93
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	93
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	94

สารบัญ

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	95
ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	95
การวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐานการวิจัย.....	97
5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ	128
สรุปผลการวิจัย.....	128
สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย.....	135
อภิปรายผล.....	138
ข้อเสนอแนะ.....	144
บรรณานุกรม	147
ภาคผนวก	162
ภาคผนวก ก	163
ภาคผนวก ข	178
ภาคผนวก ค	180
ภาคผนวก ง	189
ประวัติย่อผู้วิจัย	192

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 สรุปตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการแบ่งปันความรู้ จำแนกตามลักษณะของ ตัวแปร และที่มาจากผลการวิจัย.....	35
2 รายละเอียดจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของแต่ละส่วนงาน.....	86
3 ลักษณะชีวสังคมของกลุ่มตัวอย่าง.....	95
4 ข้อมูลตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	96
5 รายละเอียดข้อมูลของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยสำหรับการทดสอบสมมติฐาน	98
6 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two way ANOVA) ของ พฤติกรรมการแบ่งปันความรู้เมื่อพิจารณาตามตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความใฝ่เรียนรู้ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....	99
7 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้จำแนกตามตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความใฝ่เรียนรู้ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....	100
8 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ เมื่อพิจารณาจากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความใฝ่เรียนรู้ในกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในวิทยาเขตต่างจังหวัด.....	102
9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two way ANOVA) ของ พฤติกรรมการแบ่งปันความรู้เมื่อพิจารณาตามตัวแปรลักษณะองค์กรแบบเน้นนวัตกรรม และลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย	103
10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้จำแนกตามตัวแปร ลักษณะองค์กรแบบเน้นนวัตกรรม และลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอม	105
11 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ เมื่อพิจารณาจากตัวแปรลักษณะองค์กรแบบเน้นนวัตกรรม และลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมในกลุ่มรวม.....	107
12 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ เมื่อพิจารณาจากตัวแปรลักษณะองค์กรแบบเน้นนวัตกรรม และลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมในกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี.....	109
13 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ เมื่อพิจารณาจากตัวแปรลักษณะองค์กรแบบเน้นนวัตกรรม และลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมในกลุ่มที่สังกัดอยู่ในวิทยาเขตบางกอกน้อย.....	110

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two way ANOVA) ของ พฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้เมื่อพิจารณาตามตัวแปรลักษณะวัฒนธรรมองค์กร แบบเน้นนวัตกรรม และความใฝ่เรียนรู้ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....	113
15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้จำแนกตามตัวแปร ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นนวัตกรรม และความใฝ่เรียนรู้ในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย.....	114
16 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้ เมื่อพิจารณา จากลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นนวัตกรรม และความใฝ่เรียนรู้ในกลุ่ม ตัวอย่างที่สังกัดในวิทยาเขตต่างจังหวัด.....	115
17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two way ANOVA) ของ พฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้เมื่อพิจารณาตามตัวแปรความไว้วางใจระหว่าง บุคคลและความใฝ่เรียนรู้ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย.....	118
18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้จำแนกตามตัวแปร แปรความไว้วางใจระหว่างบุคคลและความใฝ่เรียนรู้ในกลุ่มรวมและกลุ่ม ย่อย.....	120
19 ค่าความสัมพันธ์และอำนาจการทำนายระหว่าง กลุ่มตัวแปรลักษณะสถานการณ์ ทางสังคม จิตลักษณะเต็ม และจิตลักษณะตามสถานการณ์ กับพฤติกรรมการ แบ่งปันความรู้.....	125
20 ค่าความสัมพันธ์และอำนาจการทำนายระหว่างพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้กับ ความผูกพันต่อองค์กร ทั้งในภาพรวมและแต่ละกลุ่มวิชาชีพ.....	126

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	79
2 ลักษณะปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร กับความใฝ่เรียนรู้ในกลุ่มผู้ที่สังกัดหน่วยงานในวิทยาเขตต่างจังหวัด	103
3 ลักษณะปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่างลักษณะองค์กรแบบเน้นนวัตกรรม และลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมในกลุ่มรวม	108
4 ลักษณะปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่างลักษณะองค์กรแบบเน้นนวัตกรรม และลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมในกลุ่มผู้ที่มีประสบการณ์การ ทำงาน 5-10 ปี	109
5 ลักษณะปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่างลักษณะองค์กรแบบเน้นนวัตกรรม และลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมในกลุ่มผู้ที่สังกัดส่วนงานในวิทยา เขตบางกอกน้อย	111
6 ลักษณะปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้น นวัตกรรมและความใฝ่เรียนรู้ของกลุ่มผู้ที่สังกัดในวิทยาเขตต่างจังหวัด	116
7 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความ ใฝ่เรียนรู้ ของบุคลากรสายสนับสนุนที่สังกัดในวิทยาเขตต่างจังหวัด	129
8 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้น นวัตกรรมกับลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอม	130
9 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้น นวัตกรรมกับความใฝ่เรียนรู้	132
10 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจระหว่างบุคคลกับความใฝ่ เรียนรู้	133
11 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรลักษณะสถานการณ์ทาง สังคมกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิมและกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ กับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้	134
12 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้กับความ ผูกพันต่อองค์กร	135

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันเป็นยุคเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันและมีการเปลี่ยนแปลงแบบต่อเนื่องอย่างเป็นพลวัตร (Wang; & Noe. 2009: 115; citing Davenport; & Prusak. 1998; Foss; & Pederson, 2002; Grant. 1996; Spender; & Grant. 1996.) การที่องค์กรจะเสริมสร้างและพัฒนาตนเองให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงได้จะต้องเริ่มจากการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Senge. 1990: 2; อ้างอิงจาก วราภรณ์ กรแก้ววัฒนกุล. 2552: 15) จึงทำให้ความรู้ได้กลายเป็นทรัพยากรอันสำคัญสำหรับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนที่อยู่ในระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ ซึ่งเห็นได้จากเรื่องของการแบ่งปันความรู้ที่ได้รับการสนใจเพิ่มขึ้นอย่างมาก และถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิผลขององค์กร เพราะว่าการแบ่งปันความรู้ระหว่างคนทำงานมีนัยสำคัญต่อผลที่จะเกิดขึ้นกับการปฏิบัติงาน (Amayah. 2013: 454-455; citing Siong; et al. 2011; Willem; & Buelens. 2007; Quigley; et al. 2007; & Silvi; & Cuganesan. 2006) และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์อย่างสูงกับการแบ่งปันความรู้ โดยที่ทั้งการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการแบ่งปันความรู้ต่างก็มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรถึงร้อยละ 80.0 (Yang. 2007: 86-87) จึงชี้ให้เห็นได้ว่าการดำเนินการแบ่งปันความรู้สามารถส่งผลให้เกิดการปรับปรุงองค์กรให้มีประสิทธิภาพได้ (Yang. 2007: 83; citing Petrash. 1996; Gupta; & Govindarajan. 2000; Olivera. 2000)

เนื่องจากการแบ่งปันความรู้ส่วนบุคคลกับคนอื่นเป็นสิ่งที่ผลักดันให้เกิดองค์กรแห่งการสร้างสรรค์ความรู้ (Casimir; Lee; & Loon 2012: 740) และยังเป็นเสมือนเครื่องจักรในการสร้างความเติบโตทางเศรษฐกิจและเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน และการแบ่งปันความรู้ในสถานประกอบการทำให้เกิดสินทรัพย์ทั้งที่มองเห็นและมองไม่เห็น เกิดคุณค่าและสร้างผลกำไร ผ่านทางกิจกรรมในการระบุ จัดเก็บ การเล่าขาน และการแบ่งปันความรู้ (Cockrell; & Stone. 2010: 841 citing; Liebowitz; & Chen.2002; Grant. 1996) โดยอาจกล่าวได้ว่าการแบ่งปันความรู้ (Knowledge sharing) ถือเป็นหัวใจสำคัญของและสิ่งแสดงให้เห็นถึงความสำเร็จของการจัดการความรู้ เพราะถ้าไม่มีการแบ่งปันหรือแลกเปลี่ยนความรู้ ก็จะไม่มีการรู้ (Gagne. 2009: 571; Citing Tannonbaum; & Alliger. 2000: 12-15; Park; Ribiere; & Schulte. 2004; Yang; & Chen. 2007: 96) ความรู้ก็จะมีไม่มีการส่งต่อสืบทอดหรือพัฒนา สร้างคุณค่าและผลประโยชน์ได้ โดยเฉพาะการแบ่งปันความรู้ที่ทำให้เกิดการส่งต่อความเชี่ยวชาญไปสู่ผู้ที่ยังไม่มีประสบการณ์ (Wang; & Noe. 2009: 115; citing Hinds; Patterson; & Pfeffer. 2001) จึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจเป็นอย่างยิ่งว่าองค์กรจะอย่างไรเพื่อให้ความรู้เหล่านี้มีการขยายผล เกิดการเรียนรู้ ถ่ายทอด แบ่งปันกันระหว่างบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่สูญหาย และนำไปสู่การสร้างฐานความรู้ที่เข้มแข็งขององค์กร (บดินทร์ วิจารณ์. 2546: 31) ซึ่งดูเหมือนจะทำได้แต่ก็เป็นความยากและท้าทายอย่างยิ่ง

เพราะมีสัญชาตญาณอยู่ว่าความรู้เป็นสิ่งสำคัญที่สุด และเป็นสิ่งที่แลกเปลี่ยนได้ยาก (วิจารณ์ พานิช. 2546:7) เพราะเนื่องจากความรู้มี 2 รูปแบบ คือ 1) ความรู้ฝังลึก (Tacit knowledge) ที่มีลักษณะของความเป็นนามธรรม หรือจับต้องไม่ได้ด้วยตัวของมันเอง เข้าลักษณะ “มีอยู่แต่จับต้องไม่ได้” หรือ “มีก็เหมือนไม่มี ไม่มีก็เหมือนมี” ในหลายกรณีคนที่มีความรู้ชนิดนี้ไม่รู้ว่าตัวเองมี และบางคนคิดว่าตัวเองมี แต่จริงๆ แล้วไม่มี และบางกรณีคนเราไม่คิดว่ามีความรู้นั้นๆ อยู่ (วิจารณ์ พานิช. 2552: 92) นอกจากนี้ความรู้ฝังลึกยังมีลักษณะความเป็นส่วนบุคคลสูง ยิ่งรากลึกอยู่ในการกระทำขึ้นอยู่กับเฉพาะบริบทของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นการยากที่จะทำให้อยู่ในรูปแบบที่ชัดเจนหรือเป็นทางการ หรือแม้แต่การจะสื่อสารบอกเล่าออกมาเป็นคำพูดให้คนอื่นได้รู้ (Nonaka. 1998: 27-28) อีกทั้งการจะเข้าถึงหรือจะได้รับความรู้จากเจ้าของความรู้ฝังลึกต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง โดยเฉพาะความพึงพอใจ ความรัก ความสนิทสนมคุ้นเคย ตลอดจนความไว้วางใจระหว่างเจ้าของความรู้กับผู้รับความรู้ด้วย สำหรับความรู้ในอีกรูปแบบคือ 2) ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit knowledge) เป็นความรู้ที่ปรากฏชัดแจ้งเกิดจากการที่เจ้าของความรู้แสดงออกมาด้วยการบอกหรือบรรยายออกมาเป็นคำพูด หรือข้อเขียน ส่งผ่านการสื่อสารออกมาเป็นภาษาที่เป็นระบบ และมีรูปแบบที่ชัดเจน สามารถแบ่งปันแลกเปลี่ยนกับคนอื่นได้ ให้รหัสได้ รวมทั้ง การถ่ายทอดออกมาให้อยู่ในสื่อประเภทต่างๆ ได้ เช่น ฐานข้อมูล หนังสือ เอกสาร ตำรา คู่มือ และอื่นๆ (Remizen. 2002: 45; อ้างอิงจาก อัญญาณี คล้ายสุบรรณ. 2550: 15)

จากความแตกต่างของความรู้ทั้งสองประเภททำให้สามารถเห็นแนวทางในการบริหารจัดการความรู้ได้บ้าง แต่ไม่พบว่ามียุทธศาสตร์ที่ดีที่สุดในการทำให้พนักงานเต็มใจที่จะแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน พบเพียงว่าสิ่งที่ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ให้กับผู้อื่นนั้น มักขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์กร และลักษณะโครงสร้างขององค์กรนั้นๆ โดยเฉพาะการถือว่าการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้เป็นเรื่องปกติวิสัยทั่วไป และพนักงานที่มีความตั้งใจจะแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ให้กับผู้อื่น รวมทั้งการได้แบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมาย สามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการที่ผู้แบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ หรือนำความรู้ที่มีอยู่ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานนั้นจะต้องได้รับรางวัลตอบแทนที่คุ้มค่า และการจัดการองค์ความรู้ที่มีประสิทธิภาพมิใช่อยู่ที่องค์กรมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการเก็บรวบรวมองค์ความรู้ที่ทันสมัย แต่อยู่ที่ว่าองค์กรจะสามารถกระตุ้นหรือส่งเสริมให้พนักงานนำความรู้ออกมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้มากน้อยเพียงใด และการกระตุ้นให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกันได้อย่างไร (American Productivity and Quality Center. 1999; O'Dell; & Grayson. 1988; Choi; & Lee. 2002; อ้างอิงใน วุฒิปัทธน์ พิชญธาตพงศ์. 2548: 1-2) และยังพบอีกว่าความล้มเหลวของระบบการจัดการความรู้ และการเอื้ออำนวยให้เกิดการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ คือขาดการให้ความสนใจลักษณะส่วนบุคคลและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรซึ่งเป็นสิ่งที่มีผลต่อการแบ่งปันความรู้ (Wang; & Noe. 2009: 116; citing Carter; & Scarbrough. 2001; Voelpel; Dous; & Davenport. 2005.)

ทั้งนี้ จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอันเป็นสิ่งท้าทายซึ่งได้เกิดขึ้นอย่างมากมายและรวดเร็วตามความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ส่งผลให้องค์กรจะต้องปรับตัวเพื่อต่อสู้และแข่งขัน เพราะเป็นสิ่งที่จะตัดสินชีวิตการอยู่รอดและเจริญเติบโตต่อไปได้ หน่วยงานราชการเองก็ได้รับผลกระทบไม่น้อยเพราะองค์กรภาครัฐก็อยู่ภายใต้บริบทแห่งการแข่งขันเช่นกัน ทั้งการได้มาซึ่งทรัพยากรให้กับองค์กร หรือแข่งขันกับทางเลือกในการบริการอื่นที่เริ่มเข้ามามีบทบาทแข่งขันกับภาครัฐ (Amayah. 2013: 455,446; citing; Luen; & Al-Hawamdeh. 2001; Liebowitz; & Chen. 2002) แม้แต่มาตรการที่ใช้ในการบริหารงานบุคคลภาครัฐ เช่น มาตรการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ มาตรการเกษียณก่อนกำหนด ซึ่งส่งผลต่อการกระจายอายุของผู้ปฏิบัติงาน ที่กระทบกับองค์กร โดยเฉพาะหากคนที่มีความรู้และประสบการณ์จะต้องออกไปจากหน่วยงานเร็วหรือพร้อมกันเป็นจำนวนมากแล้ว ความรู้ประสบการณ์หรือความเชี่ยวชาญก็จะไม่เหลืออยู่ในองค์กร นอกจากนี้ยังมีผลกระทบจากมุมมองของคนภายนอกที่พยายามมองหาความมีประสิทธิภาพในระบบราชการ ทำให้ต้องมีการปรับตัวเอง ถึงแม้จะไม่ใช้ปรับเพื่อความอยู่รอด แต่ก็เป็นที่ประชาชนกำลังให้ความสนใจให้ความหวัง และสะท้อนถึงความไว้วางใจของประชาชนที่มีต่อระบบราชการ ซึ่งเป็นเสาหลักในการค้าชูและนำพาประเทศไปสู่การพัฒนาและเจริญก้าวหน้า ดังนั้น ผู้ที่มีหน้าที่ควบคุมดูแล หรือบริหารจัดการหน่วยงานภาครัฐจึงมีหลายมาตรการที่พยายามจะนำมาใช้เพื่อปรับปรุงการบริหารจัดการภาครัฐให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง และแนวทางหนึ่งที่ทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐและเอกชนจะต้องนำมาเพื่อสร้างเสริมศักยภาพและประสิทธิภาพขององค์กรก็คือการจัดการความรู้ที่ทำให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งความรู้ โดยเฉพาะการส่งเสริมให้มีการแบ่งปันความรู้ของคนในองค์กรซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะผลักดันวงล้อแห่งการจัดการความรู้ให้หมุนก้าวหน้าพัฒนาต่อไปได้

สำหรับการเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในบริบทสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้นี้ มหาวิทยาลัยมหิดลซึ่งเป็นหนึ่งในหน่วยงานภาครัฐก็ได้ให้ความสำคัญกับแนวทางการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับองค์กร ด้วยการสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาองค์กรให้สามารถเจริญก้าวหน้าได้อย่างยั่งยืนภายใต้สภาพการณ์แห่งการเปลี่ยนแปลงและมีการแข่งขันที่ไม่อาจปฏิเสธได้ว่าเป็นทั้งภัยคุกคามและโอกาสที่นำมาปรับปรุงองค์กรให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น โดยเห็นชัดเจนได้จากการริเริ่มทำการวัดระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จาก 7 องค์ประกอบ คือ 1) การจัดการความรู้ (Managing Knowledge) 2) การให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร (Acknowledgement of Organization Stakeholders) 3) การให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล (Human Resource Emphasis) 4) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology Application) 5) การสร้างพลวัตการเรียนรู้ (Dynamics of Learning) 6) การปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization Transformation) และ 7) ภาวะผู้นำในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Leadership) ซึ่งทำให้ค้นพบประเด็นที่น่าสนใจ จากผลการวิจัยพบว่าทุกองค์ประกอบบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และหากพิจารณาเฉพาะองค์ประกอบด้านการจัดการความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการแบ่งปันความรู้ บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความคาดหวังอยู่ในระดับสูง (มหาวิทยาลัยมหิดล. 2554: บทคัดย่อ) ซึ่งถ้าหากพิจารณาลงในรายละเอียด

ปลีกย่อยภายใน 3 องค์ประกอบ ที่ได้มีการถามเกี่ยวกับการแบ่งปันความรู้ คือ 1) องค์ประกอบด้านการจัดการความรู้ ในประเด็นที่เห็นว่าหน่วยงานมีการพัฒนาศาสตร์และกลไกการแบ่งปันความรู้ทั่วทั้งองค์กรอย่างต่อเนื่อง และเปิดโอกาสในการเรียนรู้โดยการสนับสนุนโครงการ หรือกิจกรรมภายในหน่วยงาน 2) จากองค์ประกอบด้านพลวัตการเรียนรู้ ในประเด็นการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ เช่น การใช้กระดานข่าวสารอิเล็กทรอนิกส์ จดหมายข่าว หรือการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนข่าวสาร และ 3) องค์ประกอบด้านการให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล ในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในประเด็นที่หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรมีการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง ก็พบผลเช่นกันว่าบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความคาดหวังในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (มหาวิทยาลัยมหิดล. 2554) ซึ่งความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันกับความคาดหวังเกี่ยวกับการแบ่งปันความรู้ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญพื้นฐานในการจัดการความรู้ แสดงให้เห็นถึงโอกาสในการที่มหาวิทยาลัยจะได้นำไปเป็นแนวทางในการดำเนินการเพื่อทำให้มหาวิทยาลัยมหิดลก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น เป็นเพียงตัวอย่างของหน่วยงานราชการที่มีภารกิจในด้านการสร้างความรู้ให้สังคมที่ให้ความสนใจในการศึกษาองค์กร เพื่อให้ทราบสถานะศักยภาพขององค์กรในการที่จะสร้างความรู้ได้เปรียบในการแข่งขัน ด้วยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะใช้เพียงการสรรหา หรือพัฒนาบุคลากรที่มีความรู้ทักษะและความชำนาญให้กับองค์กร และการส่งเสริมให้บุคลากรมีการแบ่งปันความรู้ในการทำงานเพียงอย่างเดียวมันคงไม่เพียงพอ ควรจะใช้ประกอบกับการธำรงรักษาคนดีคนเก่งที่มีความสามารถ ให้บุคคลเหล่านั้นได้ทำงานอย่างมีความสุข ด้วยการบริหารจัดการสมดุลการสนองตอบความต้องการของทั้งสองฝ่ายให้เหมาะสมสอดคล้องกัน คือการสนองตอบความต้องการขององค์กรที่จะมีคนเก่งคนดีมีความรู้ความสามารถเชี่ยวชาญในการทำงาน และการสนองตอบความต้องการของพนักงานด้วยการที่องค์กรทำให้บุคลากรอยากมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้วย เพราะถ้าหากบุคคลไม่มีความผูกพันก็จะออกจากองค์กรไปพร้อมกับความรู้ทักษะ ความเชี่ยวชาญที่สำคัญและมีคุณค่าต่อองค์กร ซึ่งหากพิจารณาถึงการส่งเสริมให้ความต้องการของทั้งสองฝ่ายได้รับการตอบสนองโดยต่างฝ่ายต่างได้รับผลประโยชน์ การแบ่งปันความรู้ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรน่าจะเป็นสิ่งที่ช่วยเกื้อกูลส่งเสริมกันได้ จึงทำให้การศึกษาเรื่องการแบ่งปันความรู้และความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่น่าสนใจ ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาเพื่อหาปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการมีพฤติกรรมแบ่งปันความรู้หรือการศึกษาเชื่อมโยงไปถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันระหว่างพฤติกรรมแบ่งปันความรู้กับความผูกพันต่อองค์กร มีการวิเคราะห์ข้อมูลและนำผลการศึกษามาเป็นข้อคิดที่อาจจะนำไปพิจารณาให้เห็นถึงความชัดเจนของความสัมพันธะระหว่างตัวแปรพฤติกรรมแบ่งปันความรู้ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ได้ถูกต้องชัดเจนมากยิ่งขึ้น หรือนำไปปรับใช้สำหรับการบริหารจัดการองค์กรที่มีลักษณะคล้ายกับมหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ และทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะยิ่งทำให้องค์กรมีศักยภาพสูงและมีความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนต่อไป

ทั้งนี้ มีสิ่งที่น่าสังเกตคือ การวิจัยเกี่ยวกับการแบ่งปันความรู้ส่วนใหญ่จะทำในองค์กรภาคเอกชน หรือไม่ก็ในกลุ่มนักเรียน และมีจำนวนเพียงเล็กน้อยที่ให้ความสนใจศึกษาการแบ่งปันความรู้ในองค์กรภาครัฐ (Amayah. 2013: 454-455; citing Hara; & Hew. 2007; Land et al. 2009; Li et al. 2010; Kwok; & Gao. 2005; Sandhu et al. 2011; & Yusof et al. 2012) ดังนั้น จึงทำให้การวิจัยพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้ในการทำงานในมหาวิทยาลัยมหิดลที่เป็นองค์กรสำคัญในการสร้างผู้มีความรู้ให้กับสังคมมีความน่าสนใจศึกษา เพราะถ้าหากพิจารณาตามลักษณะของมหาวิทยาลัยอาทิ เช่น บุคลากร ซึ่งจากข้อมูล ณ วันที่ 30 เมษายน 2556 ที่มีจำนวน 31,265 คน จำแนกตามประเภทกลุ่มตำแหน่งประกอบด้วย 3 ประเภทกลุ่มตำแหน่ง ได้แก่ 1) ประเภทผู้บริหาร 2) ประเภทวิชาการ ประกอบด้วยตำแหน่ง อาจารย์และนักวิจัย และ 3) ประเภทสนับสนุน ซึ่งแบ่งย่อยอีก 3 กลุ่มคือ กลุ่มตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ กลุ่มตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ และกลุ่มตำแหน่งสนับสนุนทั่วไป ซึ่งแบ่งเป็น 2 ระดับคือ ระดับปฏิบัติการ (คุณวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป) และระดับช่วยปฏิบัติการ (คุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี) สำหรับการจำแนกประเภทของส่วนงาน (คณะ) ก็มีความหลากหลาย ได้แก่ ส่วนงานสนับสนุนที่ไม่มีการเรียนการสอน ส่วนงานที่มีเฉพาะการเรียนการสอน และส่วนงานที่มีทั้งการเรียนการสอนและการบริการทางด้านการแพทย์และสาธารณสุขด้วย หากจำแนกขนาดหน่วยงานตามจำนวนบุคลากรก็มีตั้งแต่จำนวนร้อยคนไปจนถึงจำนวนหมื่นคน และอีกประเด็นที่สะท้อนภาพความหลากหลายภายในมหาวิทยาลัยคือที่ตั้งของมหาวิทยาลัยที่แบ่งเป็น 4 วิทยาเขต ได้แก่ วิทยาเขตบางกอกน้อย วิทยาเขตพญาไท วิทยาเขตศาลายา และวิทยาเขตในต่างจังหวัด (กาญจนบุรี นครสวรรค์และอำนาจเจริญ) อย่างไรก็ตาม มหาวิทยาลัยก็ยังคงอยู่ภายใต้การขับเคลื่อนด้วยระบบและรูปแบบการบริหารงานตามนโยบายผู้บริหารที่มีความชัดเจนเป็นเอกลักษณ์เฉพาะของมหาวิทยาลัย มีระบบโครงสร้างการบริหารงาน ลักษณะทางสังคมและวัฒนธรรมเฉพาะ เปรียบเสมือนรูปแบบของสังคมขนาดใหญ่อีกระบบหนึ่งที่มีความหลากหลายภายใต้เอกลักษณ์เฉพาะ ด้วยเหตุนี้ มหาวิทยาลัยมหิดลจึงมีความน่าสนใจสำหรับการวิจัยครั้งนี้ และโดยเฉพาะการศึกษาในกลุ่มตำแหน่งสนับสนุนเป็นกลุ่มที่น่าสนใจเพราะในกลุ่มตำแหน่งอื่น คือกลุ่มตำแหน่งวิชาการมีลักษณะงานที่จะต้องปฏิบัติภาระงานด้านการแสวงหาพัฒนาและถ่ายทอดแบ่งปันความรู้เป็นหลักอยู่แล้ว หรือแม้กลุ่มตำแหน่งวิชาชีพซึ่งเน้นให้เห็นว่าจะต้องมีหลักวิชาความรู้เฉพาะด้าน เช่น ตำแหน่งแพทย์ พยาบาล เกษษกร วิศวกรรมศาสตร์ หรือนักวิทยาศาสตร์ แม้จะไม่มีภาระงานหลักในการถ่ายทอดแบ่งปันความรู้ แต่จำเป็นจะต้องแสวงหาพัฒนาความรู้ในหน้าที่หรือนำสิ่งที่ได้จากการทำงานมาต่อเติมสร้างองค์ความรู้ในกลุ่มวิชาชีพโดยการแบ่งปันเผยแพร่เพื่อถ่ายทอดผลงานที่ได้จากการปฏิบัติ ซึ่งแตกต่างจากกลุ่มตำแหน่งสนับสนุนซึ่งภาระหน้าที่หลักคือการให้บริการ ช่วยสนับสนุนในระบบการทำงานในด้านการบริหารจัดการของส่วนงาน เช่น งานธุรการ งานด้านเอกสาร งานอำนวยความสะดวกในการกำกับดูแลให้การดำเนินงานเป็นไปตามกฎ ระเบียบที่ส่วนงานกำหนด ดังนั้น จึงมีลักษณะของงานที่ปฏิบัติตามกรอบกฎ ระเบียบ อาจจะไม่ได้นั้นในการสร้าง พัฒนาให้เกิดความรู้ หรือการเน้นการให้มีการแบ่งปันเผยแพร่ความรู้ อีกประการหนึ่งลักษณะเฉพาะของบุคคลในกลุ่มนี้ คือมีระดับที่แตกต่างกัน ได้แก่

กลุ่มที่บรรจุและแต่งตั้งโดยใช้คุณวุฒิระดับปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี จึงเป็นที่น่าสนใจหาก จะทำการศึกษาเฉพาะบุคคลในกลุ่มตำแหน่งสนับสนุนที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการในองค์กร ที่โดยภาระงานไม่ได้เกี่ยวข้องโดยตรงในการสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ หรือแม้แต่การจะต้อง แบ่งปันความรู้ แต่ความเป็นจริงแล้วภายใต้บริบทสถานการณ์แวดล้อมหรือคุณลักษณะส่วนบุคคล จะมีส่วนทำให้บุคคลกลุ่มแสดงออกของพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้และพฤติกรรมการแบ่งปัน ความรู้จะมีความเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างไร โดยเฉพาะหากได้พิจารณาให้ลึกใน รายละเอียดตามลักษณะชีวสังคมอันได้แก่ ประสบการณ์การทำงานที่นอกจากจะสื่อถึงช่วงวัยหรือ อายุแล้ว ยังสื่อถึงระยะเวลาของการสั่งสมความรู้และความชำนาญตลอดจนระยะเวลาในการกล่อม เกลาทางสังคมในบริบทแวดล้อมในการทำงานด้วย หรือแม้แต่กลุ่มย่อยของตำแหน่งที่สื่อถึงระดับ ของคุณวุฒิเบื้องต้นที่เหมาะสมกับตำแหน่ง และยังสื่อถึงลักษณะภาระงานที่ปฏิบัติที่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับวิทยาเขตที่สังกัดที่สื่อถึงความแตกต่างของบริบทแวดล้อมทางสังคมในแต่ละวิทยาเขต ที่จะเป็นสิ่งที่จะทำให้เห็นความชัดเจนของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับ พฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ และความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้กับความ ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหิดล

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะสถานการณ์ทางสังคม กับตัวแปร จิต ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัย มหิดลโดยรวม และตามแต่ละกลุ่มลักษณะชีวสังคม
2. เพื่อศึกษาหาอำนาจการทำนายพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้จากตัวแปรลักษณะ สถานการณ์ทางสังคม จิตลักษณะเดิม และจิตลักษณะตามสถานการณ์ ของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยมหิดลโดยรวม และตามแต่ละกลุ่มลักษณะชีวสังคม
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้กับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหิดลโดยรวม และตามแต่ละกลุ่มลักษณะชีวสังคม

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงลักษณะความสัมพันธ์ของสถานการณ์ทางสังคม จิตลักษณะเดิม และ จิตลักษณะตามสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยมหิดลโดยรวม และตามแต่ละกลุ่มลักษณะชีวสังคม
2. ทำให้ทราบถึงความสำคัญและปริมาณการทำนายพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้จาก ตัวแปรลักษณะสถานการณ์ทางสังคม จิตลักษณะเดิม และจิตลักษณะตามสถานการณ์ของบุคลากร สายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหิดลโดยรวม และตามแต่ละกลุ่มลักษณะชีวสังคม

3. ทำให้ทราบถึงปฏิสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันระหว่างพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้ กับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหิดลโดยรวม และตามแต่ละกลุ่ม ลักษณะชีวิตสังคม

4. ได้ข้อมูลความเกี่ยวข้องระหว่างพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้กับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเป็นข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรในอนาคต

5. ได้ข้อมูลจากผลการวิจัยที่สามารถนำไปปรับประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมให้เกิด พฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ในมหาวิทยาลัยมหิดล หรือเป็นข้อมูลให้กับองค์กรที่สนใจส่งเสริมให้ บุคลากรมีพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้ โดยเฉพาะหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกับมหาวิทยาลัย มหิดล

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาในประชากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัยมหิดล 2 กลุ่ม ตำแหน่ง คือ ประเภทสนับสนุนวิชาการ (ยกเว้นตำแหน่งผู้ช่วยอาจารย์ ซึ่งปฏิบัติภาระงานด้านการ เรียนการสอน แต่มีคุณวุฒิปริญญาโทหรือเทียบเท่า หรือปริญญาตรี) และประเภทสนับสนุนทั่วไป ที่ แบ่งเป็น 2 ระดับคือ สนับสนุนทั่วไประดับปฏิบัติการ (คุณวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป) และสนับสนุนทั่วไป ระดับช่วยปฏิบัติการ (คุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี) ที่มีลักษณะการปฏิบัติงานตามตำแหน่งที่เป็นงาน ด้านการบริการ หรือบริหารจัดการขององค์กร ซึ่งมีที่ปฏิบัติงานประจำในสำนักงาน ทุกประเภทการ จ้างคือ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยที่จ้างจากเงินงบประมาณ และที่จ้างจากเงินรายได้ ส่วน งานระดับคณะ ลูกจ้างที่จ้างจากเงินงบประมาณและที่จ้างจากเงินรายได้ ที่ปฏิบัติงานใน 4 วิทยา เขต คือ บางกอกน้อย พญาไท ศาลายา และวิทยาเขตในต่างจังหวัด คือกาญจนบุรี นครสวรรค์และ อำนาจเจริญ ที่มีรายชื่อในฐานข้อมูลบุคลากร ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2556 ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 6,091 คน

อย่างไรก็ดี การวิจัยครั้งนี้ไม่ศึกษาในกลุ่มบุคลากรที่มีตำแหน่งประเภทวิชาการ เนื่องจากมีความชัดเจนในภาระงานในการส่งต่อถ่ายทอดความรู้ ประกอบกับการแบ่งปันแลกเปลี่ยน ความรู้คือสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความเป็นเลิศในทางวิชาการ และหน้าที่หลักที่ต้องปฏิบัติเนื่องจาก เกี่ยวกับข้อกำหนดในภาระการทำงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพ อีกทั้งไม่ศึกษาในหน่วยงาน ในกำกับของมหาวิทยาลัย คือวิทยาลัยการจัดการ และวิทยาลัยนานาชาติ ซึ่งมีระบบการบริหารงาน เฉพาะแตกต่างจากส่วนงานอื่นๆ ในมหาวิทยาลัยมหิดล

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้กำหนดจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่ายด้วยการ กำหนดโควตา (Quota Random Sampling) โดยใช้ส่วนงานระดับคณะหรือเทียบเท่าเป็นหน่วยใน

การคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการหากลุ่มตัวอย่างจากประชากรของ Yamane' ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนไว้ไม่เกิน ร้อยละ 5 ซึ่งจากสูตรการคำนวณได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 375.35 คน เพื่อให้เป็นตัวเลขที่สะดวกในการคำนวณสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างจึงกำหนดจำนวนเต็มสำหรับการคำนวณกลุ่มตัวอย่างเป็น 500 คน สำหรับกรณีการคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างได้ไม่ถึง 2 คน จะกำหนดจำนวนตัวอย่างให้มีจำนวน 2 คน เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มีค่าความเป็นตัวแทนที่สะท้อนภาพรวมของตัวอย่างที่มาจากส่วนงานนั้นได้ตามความเป็นจริงมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ขอบเขตของตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร โดยเป็นการศึกษาตามแนวคิดตัวแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism model) ที่นำเสนอโดย เอนเดอร์และแมกนุสสัน (Endler; & Magnusson. 1976) ซึ่งเป็นแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลในเชิงจิตพฤติกรรมศาสตร์ (ดูเดือน พันธุนาวิน. 2550: 85) ซึ่งแบ่งกลุ่มตัวแปรที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มตัวแปรลักษณะสถานการณ์ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย 3 ตัวแปร คือ 1) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรตามแนวคิดของ ไอเซนเบอร์เกอร์ และคณะ (Eisenberger; et al. 1990) และโซคชัย ปันเทศ (2550) 2) ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นนวัตกรรมตามแนวคิดของ เวิน (Wen. 2008) และบอคและคณะ (Bock; et al. 2005) และ 3) ความไว้วางใจระหว่างบุคคลตามแนวคิดของ แมคอลิสเตอร์ (Mc Allister. 1995) คูกและวอลล์ (Cook; & Wall. 1980) เมเยอร์และชโรแมน (Mayer; & Schoorman.1995) คิมและจู่ (Kim; & Ju. 2008) และบอคและคณะ (Bock; et al. 2005) ส่วนกลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม ซึ่งประกอบด้วย 3 ตัวแปร คือ 1) ความมีสำนึกรับผิดชอบ (Conscientiousness) 2) การเป็นผู้ที่มีความประนีประนอม (Agreeableness) ซึ่งเป็นลักษณะของผู้ที่มีบุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบตามแนวคิดของ คอสตาและแมคครี (Costa; & McCrae. 1992) และ 3) ความใฝ่เรียนรู้ (Learning Orientation) ตามแนวทางการศึกษาของ ทอมป์สัน (Thompson. 2013) และมาทซ์เลอร์และคณะ (Matzler; et al. 2008) สำหรับกลุ่มตัวแปรที่ 3 เป็นกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ ซึ่งประกอบด้วย 1) เจตคติต่อการเป็นเจ้าของความรู้ (Knowledge Ownership) ตามแนวทางการศึกษาของ เพียร์ส (Pierce. 2001) ฟอร์ดและสเตเพิลส์ (Ford; & Staples. 2010) และ เอกเวียซอร์และธีโอโดลิดิส (Ekweozor; & Theodoulidis. 2013) และ 2) เจตคติต่อพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ ซึ่งทั้งสองตัวแปรใช้แนวคิดของ ตามแนวคิดทฤษฎีการกระทำตามแผน (Theory of Planned Behavior) ของ ไอจเซน (Ajzen. 1988) ประกอบกับงานวิจัยของฐิติพัฒน์ พิษฐธาตางศ์ (2548) และ บอคและคณะ (Bock et al. 2005) และ 2) เจตคติต่อพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ ตามแนวคิดทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (Theory of Reasoned Action) ของ ฟิชไบน์และไอจเซน (Fishbein; & Ajzen. 1980) และจากการวิจัยของ คิมและจู่ (Kim; & Ju. 2008) เกาและยั้ง (Kuo; &

Young. 2008) และ จูดีพัฒนา พิษุฆาตาพงศ์ (2548) ทั้งนี้ตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ จะพิจารณาตามแนวคิดเจตคติในสององค์ประกอบแรกคือ องค์ประกอบทางการรู้คิดเชิงประเมินค่า (Cognitive Component) และองค์ประกอบทางความรู้สึก (Affective component) โดยไม่ใช่องค์ประกอบทางการพร้อมกระทำ (Action Tendency Component)

2. ขอบเขตของตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับตัวแปรตามที่เป็นพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้ ในการทำงานซึ่งประกอบด้วย ความรู้ฝังลึก และความรู้ชัดแจ้ง ตามแนวคิดของ โนนากะ (Nonaka. 1998) ดาเวนพอร์ตและพรูเซค (Davenport & Prusak. 1998: 10) ทิวานา (Tiwana. 2002) และ โนนากะ คอนโน และรินโมเอลเลอร์ (2549)

3. ขอบเขตของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรตาม ซึ่งประกอบด้วยความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ และความผูกพันต่อองค์กรด้านการแสดงออก โดยใช้แนวคิดของ อัลเลนและเมเยอร์ (Allen; & Mayer. 1990) ประกอบกับการศึกษาและสร้างการวัดความผูกพันต่อองค์กรของ The Gallup Organization (2000) บริษัทที่ปรึกษา Hewitt Associates (2003) และ The Institute for Employment Studies (2007)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น ประกอบด้วย 3 กลุ่มคือ

1.1 กลุ่มตัวแปรลักษณะสถานการณ์ทางสังคม ได้แก่

- 1.1.1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร
- 1.1.2 ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นนวัตกรรม
- 1.1.3 ความไว้วางใจระหว่างบุคคล

1.2 กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม ได้แก่

- 1.2.1 ลักษณะบุคลิกภาพแบบมีสำนึกรับผิดชอบ
- 1.2.2 ลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอม
- 1.2.3 ความใฝ่เรียนรู้

1.3 กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ ได้แก่ เจตคติต่อการเป็นเจ้าของ ความรู้ และเจตคติต่อพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย การแบ่งปันความรู้ฝังลึก และการแบ่งปันความรู้ความชัดแจ้ง

3. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและความผูกพันต่อองค์กรด้านการกระทำ

4. ลักษณะชีวสังคม ได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน กลุ่มประเภทของตำแหน่ง และวิทยาเขตที่ปฏิบัติงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหิดล หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหิดลที่เป็นข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยที่จ้างจากเงินงบประมาณ จากเงินรายได้ และรวมถึงพนักงาน (ชื่อส่วนงาน) พนักงานมหาวิทยาลัยที่ปรับสถานภาพมาจากข้าราชการ ลูกจ้างที่จ้างจากเงินงบประมาณและเงินรายได้ ซึ่งในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้บรรจุและแต่งตั้งโดยใช้คุณสมบัติระดับปริญญาตรีขึ้นไป ในกลุ่มตำแหน่งประเภทสนับสนุนวิชาการ และสนับสนุนทั่วไปที่ใช้คุณสมบัติระดับปริญญาตรีขึ้นไปและต่ำกว่าระดับปริญญาตรีเฉพาะตำแหน่งปฏิบัติงานด้านบริหารและธุรการในสำนักงาน ดังต่อไปนี้

1.1 กลุ่มตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ ได้แก่ นักวิชาการศึกษา นักแนะแนวการศึกษา และอาชีพ นักวิทยาศาสตร์ บรรณารักษ์ นักวิชาการเวชสถิติ นักวิชาการโภชนาการ นักจิตวิทยา นักวิชาการโสตทัศนศึกษา เจ้าหน้าที่วิจัย นักเอกสารสนเทศ นักวิชาการวิทยาศาสตร์การแพทย์ นักวิชาการช่างทันตกรรม นักวิชาการอาชีวบำบัด นักกำหนดอาหาร เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ นักวิชาการอักษรเบรลล์ นักวิชาการภาษามือ ล่ามภาษามือ นักให้คำปรึกษาเพื่อการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ นักเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ ผู้ช่วยวิจัย นักพัฒนาการเด็ก นักวิทยาศาสตร์การกีฬา นักวิชาการดนตรีไทย นักวิชาการสารสนเทศภูมิศาสตร์ นักวิชาการข้อมูลสมุนไพรมานักวิชาการสิ่งแวดล้อม นักคลื่นเสียงสะท้อนหัวใจ นักจดหมายเหตุ นักวิชาการรหัสโรค และนักวิชาการวัฒนธรรม (ยกเว้นตำแหน่งผู้ช่วยอาจารย์)

1.2 กลุ่มตำแหน่งสนับสนุนทั่วไป คุณสมบัติปริญญาตรีขึ้นไป ได้แก่ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการช่างศิลป์ นักตรวจสอบภายใน นักสุขศึกษา วิศวกร นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิชาการเกษตร นักวิชาการสัตวบาล นิติกร นักทรัพยากรบุคคล นักประชาสัมพันธ์ นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการสถิติ นักวิเทศสัมพันธ์ นักสังคมสงเคราะห์ นักวิชาการสารสนเทศ นักวิชาการพัฒนาคุณภาพ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม เจ้าหน้าที่พยาบาลทางสัตวแพทย์ ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารสินทรัพย์ นักนิเทศศิลป์ เจ้าหน้าที่พัฒนาและบริหาร อสังหาริมทรัพย์ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์และพัฒนาลงทุน นักบริหารความเสี่ยง ครูปฐมวัย และเจ้าหน้าที่บริหารงานก่อสร้าง

1.3 กลุ่มตำแหน่งสนับสนุนทั่วไป คุณสมบัติต่ำกว่าระดับปริญญาตรีเฉพาะตำแหน่งปฏิบัติงานด้านบริหารและธุรการในสำนักงาน ได้แก่ พนักงานธุรการ พนักงานพัสดุ ผู้ปฏิบัติงานบริหารและผู้ปฏิบัติงานโสตทัศนศึกษา

2. วิทยาเขต หมายถึง บริเวณที่ตั้งของส่วนงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งมีทั้งหมด 4 วิทยาเขตหลัก ดังนี้

2.1 วิทยาเขตบางกอกน้อย ประกอบด้วย คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ และคณะกายภาพบำบัด

2.2 วิทยาเขตพญาไท ประกอบด้วย คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี คณะทันตแพทยศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ คณะเวชศาสตร์เขตร้อน คณะวิทยาศาสตร์ และศูนย์ตรวจสอบสารต้องห้ามในนักกีฬา

2.3 วิทยาเขตศาลายา ประกอบด้วย สำนักงานสภามหาวิทยาลัย สำนักงานอธิการบดี คณะเทคนิคการแพทย์ บัณฑิตวิทยาลัย คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะสัตวแพทยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สถาบันวิจัยประชากรและสังคม สถาบันโภชนาการ สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเซีย สถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล สถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว สถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ หอสมุดและคลังความรู้ มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาลัยราชสุดา วิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ วิทยาลัยศาสนศึกษา ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก และศูนย์สัตว์ทดลองแห่งชาติ

2.4 วิทยาเขตในต่างจังหวัด ประกอบด้วย วิทยาเขตกาญจนบุรี วิทยาเขตนครสวรรค์ และวิทยาเขตอำนาจเจริญ (มีเฉพาะศูนย์ประสานงานยังไม่มีการเรียนการสอน)



บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้และความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหิดล ได้ดำเนินการประมวลทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยโดยจะแบ่งการนำเสนอเป็น 3 ส่วน โดยส่วนที่ 1 คือรายละเอียดของพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้เพื่อกำหนดความหมาย วิธีการวัด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ ส่วนที่ 2 เป็นการสรุปนำเสนอแนวทางในการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมตามแนวคิดรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม และการประมวลเพื่อทบทวนตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ตามแนวคิดรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม เพื่อกำหนดความหมายและวิธีการวัดตัวแปรซึ่งประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านลักษณะสถานการณ์ทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ 2) ปัจจัยด้านจิตลักษณะเดิมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ และ 3) ปัจจัยด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ และสุดท้ายคือส่วนที่ 3 เป็นการประมวลทบทวนตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ เพื่อกำหนดความหมายและวิธีการวัดตัวแปร ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

พฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing Behavior)

ความหมายของพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้

การแบ่งปันความรู้และความรู้ขององค์กรมีสมมติฐานเบื้องต้นจากแนวคิดการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange) และแนวคิดทุนทางสังคม (Social Capital) โดยทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมกล่าวถึงการแบ่งปันความรู้ว่าเกิดจากปฏิสัมพันธ์การได้ตอบสนองในสิ่งที่พึงพอใจ เช่น ความมั่นคงในการทำงาน ระดับขั้น ความมีสมดุลทางอำนาจ และการรักษาความสัมพันธ์ในอนาคต และสามารถใช้อธิบายการจูงใจในพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behaviors) ของพนักงาน ที่ทำให้แสดงพฤติกรรมที่นอกเหนือและเกินกว่ารายละเอียดภาระงานที่กำหนด โดยสมัครใจด้วยตัวเอง และไม่ได้ทำเพื่อหวังสิ่งของรางวัลที่เป็นไปตามระบบข้อกำหนดขององค์กร ซึ่งจะมีผลดีต่อการดำเนินการขององค์กร และการแบ่งปันความรู้ก็เป็นส่วนหนึ่งในพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรซึ่งส่งผลต่อความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร ดังนั้น การแบ่งปันความรู้จะต้องมีเรื่องของการเต็มใจหรือเจตนาที่จะให้ความร่วมมือกับคนอื่นในองค์กรด้วย นอกจากนี้ ความซื่อสัตย์ในการแบ่งปันความรู้ก็เป็นสิ่งสำคัญ เพราะถือเป็นการผนวกรวมความรู้ให้กับองค์กร แต่อย่างไรก็ตาม ควรคำนึงว่าความรู้เป็นสินทรัพย์ส่วนบุคคลและยิ่งกว่านั้นความเป็นส่วนบุคคลเกินกว่าที่จะทำการควบคุมได้อย่างสมบูรณ์ ดังนั้นการตัดสินใจเกี่ยวกับสินทรัพย์ดังกล่าวหรือการจะแบ่งปันความรู้หรือไม่จะขึ้นอยู่กับประเมินถึงต้นทุนและผลประโยชน์ (Casimir; Lee; & Loon. 2012; 741; citing Bock; et al. 2005; Cabrera,

E.F.; & Cabrera,A. 2005; Jarvenpaa; & Staples. 2001; Muthusamy; et al. 2007; O'Donohue; et al. 2007; Zboralski. 2009; Donate; & Guadamillas. 2011; Ipe. 2003)

สำหรับทฤษฎีทุนทางสังคม (Social Capital Theory) ได้อธิบายถึงการแบ่งปันความรู้ว่าเป็นสิ่งที่เกิดขึ้น และก่อให้เกิดประโยชน์กับสังคมทั้งผู้แบ่งปันและองค์กร ซึ่งทุนทางสังคมนั้นจะมีส่วนที่เป็นระบบของบรรทัดฐานหรือเหตุผลที่เป็นแหล่งของสิ่งควบคุมทางสังคมที่จะทำให้บุคคลไม่ประพฤติผิดกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของสังคม เช่น การกินแรงทางสังคม (Social-loafing) ซึ่งเป็นความเสี่ยงเบื้องต้นต่อการแบ่งปันความรู้ (Casimir; Lee; & Loon. 2012; 741; citing Nahapiet; & Ghoshal. 1998; Lang. 2004) และถ้าพิจารณาเชื่อมโยงไปถึงแนวคิดเกี่ยวกับทุนมนุษย์ (Human Capital) ตามแนวคิดของ เบคเกอร์ (Becker) ซึ่งได้แยกแนวคิดของทุนมนุษย์ไว้สองลักษณะคือ ลักษณะเฉพาะ (Specific) ที่เป็นทักษะหรือความรู้ที่มีประโยชน์เฉพาะคนคนเดียว และลักษณะทั่วไป (General) ที่เป็นทักษะหรือความรู้ทั่วไปที่มีประโยชน์ต่อคนทั่วไป ซึ่งเมื่อสรุปแล้วสาระสำคัญของทุนมนุษย์คือการเพิ่มคุณค่าไปสู่การเพิ่มศักยภาพบุคคล เพื่อเพิ่มคุณค่าทางผลผลิต ต่อมา กรอยส์เบิร์ก แมคลินและนอร์เรย์ (Groysberg; McLean; Andrew; & Nohria. 2006) ได้สรุปแนวคิดทฤษฎีทุนมนุษย์ว่าทุนมนุษย์ควรกำหนดรูปเค้าโครงเป็นรูปแบบ มีทักษะและผลลัพธ์สามารถโอนได้ เรียกว่า Portfolio Model of Human Capital ซึ่งมี 5 ลักษณะ คือ 1) ทุนมนุษย์ด้านการจัดการทั่วไป (General Management Capital) หมายถึงความสามารถในการจัดการทั่วไป ซึ่งเป็นระบบการบริหารที่นำไปสู่ภาคปฏิบัติในด้านต่างๆ เช่น ด้านการเงิน ด้านเทคนิค และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงภาวะผู้นำ ความสามารถในการตัดสินใจ จัดการพันธกิจ ลักษณะของการจัดการทั่วไปนี้สามารถโอนได้สูง ผู้บริหารในทุกองค์กรเมื่อก้าวหน้าเข้าสู่ตำแหน่งผู้จัดการพันธกิจในองค์กรใหม่ ถือว่าเป็นการถ่ายโอนการจัดการความรู้จากที่เดิมมาสู่ที่ใหม่ เป็นการถ่ายโอนความรู้และประสบการณ์ ลักษณะต่อมาคือ 2) ทุนมนุษย์ด้านกลยุทธ์ (Strategic Human Capital) ทุนมนุษย์ที่มีศักยภาพหรือความสามารถด้านกลยุทธ์หรือทักษะยุทธศาสตร์เฉพาะด้าน เช่น กลยุทธ์การตลาด กลยุทธ์การตลาด กลยุทธ์การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (Change Management) ทุนมนุษย์ลักษณะนี้สามารถถ่ายโอนไปยังองค์กรอื่นหรือโรงงาน ที่มีสถานการณ์ที่เผชิญหน้าคล้ายกัน สามารถปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้สามารถจัดการต่อไปได้ โดยใช้กลยุทธ์ขับเคลื่อนการดำเนินการ มีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดกลยุทธ์ ส่วนลักษณะที่ 3) คือ ทุนมนุษย์ด้านอุตสาหกรรม (Industrial Human Capital) หมายถึงทุนมนุษย์ที่มีความสามารถในการเรียนรู้และถ่ายทอดรายละเอียดในการประกอบอาชีพด้านอุตสาหกรรม จะประกอบด้วยการเรียนรู้และการสร้างหรือกำหนดเกณฑ์ การให้บริการลูกค้า การส่งมอบของสู่ฐานอุตสาหกรรม กล่าวโดยสรุปก็คือความรู้หรือทุนมนุษย์ชนิดนี้เหมาะสำหรับการปฏิบัติในงานอุตสาหกรรม และยังมี 4) ทุนมนุษย์ด้านความสัมพันธ์ (Relationship Human Capital) หมายถึงทุนมนุษย์ด้านความสัมพันธ์สะท้อนสมรรถภาพของผู้บริหาร ในการสร้างความสัมพันธ์กับทีมงานหรือเพื่อนร่วมงานสามารถช่วยให้เกิดความสำเร็จในการบริหารงานในหน่วยงานใหม่ การสร้างเครือข่ายเพื่อนร่วมงานทำงาน และลักษณะสุดท้าย 5) ทุนมนุษย์ด้านความสามารถเฉพาะงาน (Company

Specific) หมายถึงความรู้เกี่ยวกับงานที่ทำและวิธีการทำงาน โครงสร้างขององค์กร วัฒนธรรม องค์กร ระบบและกระบวนการที่มีลักษณะเฉพาะขององค์กร ทุมนมนุษย์แบบนี้ถ่ายโอนไปสู่องค์กรอื่น ได้น้อยที่สุด (สุวรรณดา ต้องกระโทก. 2552: 44-45; อ้างอิงจาก Groysberg; McLean; Andrew; & Nohria. 2006.)

ดังนั้น พฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ในการวิจัยครั้งนี้จะมีส่วนประกอบของ แนวคิดการ แลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange) ว่าการที่บุคคลจะมีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้จะต้องมีความคาดหวังต่อสิ่งที่ได้รับตอบแทนกลับมาซึ่งสิ่งที่ตอบแทนกลับมานั้นจึงรวมความถึงสิ่งที่ จับต้องได้ (Tangible) และจับต้องไม่ได้ (Intangible) อาจเป็นทั้งสิ่งที่มีคุณค่าหรือมูลค่าก็ได้ ซึ่งสิ่งที่จะกลายเป็นความรู้สำหรับนำมาแลกเปลี่ยนกันนั้นจะมีทั้งที่เป็นลักษณะเฉพาะ (Specific) ที่เป็นทักษะหรือความรู้ที่มีประโยชน์เฉพาะคนคนเดียว หรือลักษณะทั่วไป (General) ที่เป็นทักษะหรือความรู้ทั่วไปที่มีประโยชน์ต่อคนทั่วไป แต่จะเน้นที่เป็นทุนมนุษย์ด้านความสัมพันธ์ (Relationship Human Capital) หมายถึงทุนมนุษย์ด้านความสัมพันธ์สะท้อนสมรรถภาพของผู้บริหาร ในการสร้างความสัมพันธ์กับทีมงานหรือเพื่อร่วมงานสามารถช่วยให้เกิดความสำเร็จในการบริหารงานในหน่วยงานใหม่ การสร้างเครือข่ายผู้ร่วมงาน และทุนมนุษย์ด้านความสามารถเฉพาะงาน (Company Specific) หมายถึงความรู้เกี่ยวกับงานที่ทำและวิธีการทำงาน โครงสร้างขององค์กร วัฒนธรรม องค์กร ระบบและกระบวนการที่มีลักษณะเฉพาะขององค์กร

เมื่อกล่าวถึงการแบ่งปันความรู้แล้วจำเป็นต้องทำความเข้าใจถึงลักษณะ หรือประเภทของ ความรู้ ซึ่งการจัดแบ่งประเภทของความรู้ตามทฤษฎีการสร้างและพัฒนาความรู้ ประกอบกับนิยาม ความหมายของความรู้สามารถแบ่งความรู้ได้ 2 รูปแบบ คือ 1) Tacit Knowledge เป็นความรู้ที่เกิดจากการนิยามโดย โพลางยี (Polanyi) ที่ได้พัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับ Tacit Knowledge ว่าเป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ เราจะรู้เป็นอย่างดีแต่ยากที่จะอธิบายให้คนอื่นรับรู้ (โนนาเกะ คอนโน และ ริน โมเอลเลอร์. 2549: 30) เป็นความรู้ที่แฝงและฝังอยู่ในตัวคน อยู่ในสมองบุคคลผู้เป็นเจ้าของความรู้ เป็นความรู้ที่ไม่เป็นทางการ (Informal) และไม่สามารถนำมาเข้ารหัสหรือใส่รหัส (Uncodified) ลงรายการ (Catalogue) ใดๆ ได้ การถ่ายทอดรายละเอียดออกมาเป็นเอกสารเป็นสิ่งที่ยาก เป็นความรู้ที่เจ้าของความรู้ได้มาจากประสบการณ์เป็นหลัก (อัญญาณี คล้ายสุบรรณ. 2550: 14; อ้างอิงจาก O'Dell; & Grayson, Jr. 1998: 4) มีลักษณะของความรู้ที่เป็นนามธรรมหรือจับต้องไม่ได้ ด้วยตัวของมันเอง เข้าลักษณะ “มืออยู่แต่จับต้องไม่ได้” หรือ “มีก็เหมือนไม่มี ไม่มีก็เหมือนมี” ในหลายกรณีคนที่มีความรู้ชนิดนี้ไม่รู้ตัวตัวเองมี และบางคนคิดว่าตัวเองมี แต่จริงๆ แล้วไม่มี และบางกรณีคนเราไม่คิดว่ามีความรู้นั้นๆ อยู่และไม่รู้ว่าที่ทำงานไม่สำเร็จเพราะขาดความรู้ชนิดนั้นๆ เรื่อง นั้น (วิจารณ์ พานิช. 2552: 92) Tacit Knowledge มีลักษณะความเป็นส่วนบุคคลสูง ยากที่จะทำให้ อยู่ในรูปแบบที่ชัดเจนหรือเป็นทางการ จึงเป็นการยากที่จะสื่อสารให้คนอื่นได้รู้ ดังคำกล่าวของโพลางยี ที่ว่า “เราสามารถรู้ได้มากกว่าที่เราสามารถบอกออกมาได้ (We can Know more than we can tell.)” เป็นความรู้ที่ยังรากลึกอยู่ในการกระทำ และในพันธกิจเฉพาะเรื่องเฉพาะบริบทของแต่ละบุคคล Tacit Knowledge ประกอบด้วยบางส่วนของทักษะซึ่งมีลักษณะไม่เป็นทางการ ยากที่จะ

ดักจับ (Capture) เป็นความรู้แบบ Know-how คือรู้วิธีการที่จะทำแต่บอกออกมาเป็นคำพูด คำอธิบายที่ชัดเจนได้ยาก ขณะเดียวกัน Tacit Knowledge ก็มีมิติของการรู้ และการรับรู้ที่สำคัญ ซึ่งในมิติดังกล่าว ประกอบขึ้นด้วยต้นแบบในใจ (Mental Model) ความเชื่อ (Beliefs) และมุมมองที่ เรายอมรับว่าเป็นจริงยังติดอยู่ในใจ ดังนั้นจึงเป็นเรื่องยากที่จะบอกเล่าออกมาเป็นคำพูด (Nonaka. 1998: 27-28) Tacit Knowledge มีลักษณะเป็นความเป็นส่วนตัวสูง การจะเข้าถึงหรือจะได้รับความรู้ จากเจ้าของความรู้ต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างโดยเฉพาะความพึงพอใจ ความรัก ความสนิท สนมคุ้นเคย ตลอดจนความไว้วางใจระหว่างเจ้าของความรู้กับผู้รับความรู้ และนอกจากนี้ Tacit Knowledge เกิดขึ้นมาจากส่วนประกอบตามกฎมวลแห่งประสบการณ์ Rrules of Thumb) (Davenport; & Prusak. 1998: 10) สัญชาตญาณ ประสบการณ์ (Experience) ความจริงที่ได้จากการปฏิบัติ (Ground Truth) ดุลยพินิจ (Judgement) คุณค่า ข้อสันนิษฐาน (Assumption) และ เซาว์น (Intelligence) องค์ประกอบเหล่านี้ส่วนใหญ่ได้มาจาก กระบวนการลองผิดลองถูกในการลง มือปฏิบัติงาน (อัญญาณี คล้ายสุบรรณ. 2550: 14-15; อ้างอิงจาก Tiwana. 2002: 45) และความรู้ รูปแบบที่ 2 คือ 2) Explicit Knowledge เป็นความรู้ที่ปรากฏชัดแจ้งเกิดจากการที่เจ้าของความรู้ แสดงออกมาด้วยการบอกหรือบรรยายออกมาเป็นคำพูด หรือข้อเขียน ส่งผ่านการสื่อสารออกมา เป็นภาษาที่เป็นระบบเป็นคำพูดและมีรูปแบบที่ชัดเจน แบ่งปันแลกเปลี่ยน กับคนอื่นได้ ให้รหัสได้ รวมทั้ง สามารถถ่ายทอดออกมาอยู่ในสื่อประเภทต่างๆ ได้ เช่น ฐานข้อมูล หนังสือ เอกสาร ตำรา คู่มือ และอื่นๆ (Remizen. 2002: 45) ซึ่งเมื่อพิจารณาสัดส่วนความรู้ทั้ง 2 ประเภทแล้วจะพบว่า ความรู้ในองค์กรส่วนใหญ่เป็นความรู้ประเภท Tacit มากกว่าความรู้ประเภท Explicit หลายเท่า โดย อาจเปรียบเทียบเป็นอัตราส่วนระหว่างความรู้ประเภท Tacit กับความรู้ประเภท Explicit จะเป็น ความรู้ประเภท Tacit ร้อยละ 80 และความรู้ประเภท Explicit ร้อยละ 20 (บุญดี บุญญาภิจ; และ คณะ. 2548: 16)

ถ้าหากกล่าวโดยสรุปแล้วการจะอธิบายบอกให้คนอื่นทราบถึงความรู้แบบ Tacit Knowledge ด้วยคำ หรือประโยคได้ยาก ความรู้ประเภทนี้เป็นความเชื่อ ทศนคติ ความชำนาญ วิธีการ ส่วนความรู้แบบ Explicit Knowledge นั้นเป็นมโนคติเสริมของความรู้แบบ Tacit Knowledge ดังนั้น ความรู้แบบ Explicit Knowledge จึงเป็นการแสดงออกของความรู้แบบ Tacit Knowledge ในลักษณะที่เป็นถ้อยคำ และระบบ ซึ่งสามารถแลกเปลี่ยนความรู้เหล่านี้ได้ (โนนากะ คอนโน; และรินโมเอลเลอร์. 2549: 31) และเนื่องจาก Tacit Knowledge นั้นเป็น Micro Knowledge ขณะที่ Explicit Knowledge เป็น Macro Knowledge กล่าวได้ว่า Tacit Knowledge เป็นวิถีชีวิต เป็นความเป็นจริงที่ปรากฏตรงหน้า เป็นความรู้ที่สำคัญมากต่อการทำงาน แต่บางครั้งศักยภาพของ คนเพียงคนเดียวอาจจะมีพลังไม่มากพอ จำเป็นต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หากทำให้เกิดการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ดีพอจะช่วยให้คนสามารถพัฒนา Tacit Knowledge ในระดับคุณภาพสูงได้ (โนนากะ คอนโน; และรินโมเอลเลอร์. 2549.; อัญญาณี คล้ายสุบรรณ. 2550: 15-16)

ทั้งนี้ ในการศึกษาเกี่ยวกับการแบ่งปันความรู้มีการใช้คำที่สื่อถึง Tacit/Explicit Knowledge ในภาษาไทยที่แตกต่างกัน เช่น ใช้คำว่า ความรู้ฝังลึก ความรู้โดยนัย ความรู้แฝง แทน

คำว่า Tacit Knowledge หรือใช้คำว่าความรู้แจ้งชัด ความรู้เชิงประจักษ์ ความรู้ปรากฏชัดแจ้ง แทนคำว่า Explicit Knowledge เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนในการใช้คำสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ใช้คำว่า ความรู้ฝังลึก แทนคำว่า Tacit Knowledge และใช้คำว่า ความรู้ชัดแจ้ง แทนคำว่า Explicit Knowledge

สำหรับการให้นิยามความหมายของพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ยังไม่มีคำจำกัดความที่แน่ชัด และยังมีคำให้ความหมายที่คลุมเครือเนื่องจากมีปัจจัยหลายด้าน เช่น พฤติกรรมมนุษย์ เทคโนโลยี และปัจจัยอื่นมีบทบาทเกี่ยวข้องเป็นส่วนหนึ่งในการแบ่งปันความรู้มากมาย ซึ่งทำให้การแบ่งปันความรู้ครอบคลุมกิจกรรมหลายด้าน อาทิ การพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานระหว่างช่วงพักการเรียน เอกสารในฐานข้อมูล อีเมล ข้อมูลในบอร์ด ประกาศ ฯลฯ ดังนั้นการแบ่งปันความรู้จึงเกิดขึ้นในแต่ละครั้งที่มีการสื่อสารสู่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่นๆ (อิสระ พัฒนศึกษา. 2546: 9; อ้างอิงจาก Peterson; & Poulfelt. 2003: 3) สำหรับในการวิจัยครั้งนี้จึงนำเสนอแนวคิดตลอดจนนิยามความหมายของผู้ที่ได้ศึกษาและนำเสนอเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการแบ่งปันความรู้โดยพิจารณาเน้นที่การให้ความหมายที่มาจากคำว่า Knowledge Sharing เป็นคำหลัก (Keyword) ซึ่งเมื่อพิจารณาความหมายของพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ในบริบทการทำงานในองค์กรแล้ว พฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) หมายถึง พฤติกรรมถ่ายทอดแบ่งปัน และแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างพนักงานคนหนึ่งกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ หรือเพื่อนร่วมวิชาชีพภายในองค์กร (ฐิติพัฒน์ พิษณุธาตพงศ์. 2548: 13; อ้างอิงจาก Nonaka. 1999; Liebowitz, 2001) อีกทั้งการแบ่งปันความรู้เป็นการทำให้ความรู้ถูกแพร่กระจายไปในองค์กร โดยอาจจะมีการบันทึกไว้ในระบบความจำขององค์กร หรือแพร่กระจายไปยังพนักงานแต่ละคน ทีม หรือแผนกต่างๆ และสมาชิกในองค์กรสามารถที่จะนำกลับมาเพื่อประยุกต์ใช้และคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ซึ่งการแบ่งปันความรู้นี้จะเกี่ยวข้องกับการแบ่งปันคุณค่า วิสัยทัศน์ ข้อมูลข่าวสารความรู้ต่างๆ ตลอดจนการสื่อสารที่เปิดเผยและมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (ยุรพร ศุทธิรัตน์. 2552: 133; อ้างอิงจาก Addleson. 2000; Ahmed; ed al. 1999; Bennett; & O'Brien. 1994; Black; & Synan. 1997; DiBella. 1997; Jones; & Hendry. 1994; Liedtka. 1999; Watkins; & Golembieski. 1995) โดยมีการแสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรมการถ่ายทอด แบ่งปันและแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคล ผ่านกิจกรรมที่สังเกตเห็นได้ (โชคชัย ปันเทศ. 2550: 8) โดยผ่านช่องทางต่างๆ หรือพื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกัน และกัน (รวงผึ้ง ทาซ่าง. 2551: 28) ซึ่งมีทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การประชุม การสัมมนา การอบรม การประชุมทางไกล ระบบเครือข่าย (อนงค์นุช คุณวงษา. 2551: 80) รวมทั้งการระดมความคิด การทำงานเป็นทีม การให้คำปรึกษา การศึกษาดูงาน การเผยแพร่และถ่ายทอด เช่น การพิมพ์เผยแพร่ การบรรยาย การสาธิต การประชุม การอบรม สัมมนา การฝึกทักษะ ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ (สุกิจ แตงมีแสง; และ ยงยุทธ อิมอุไร. 2546: 71) ทั้งนี้ พฤติกรรมการแบ่งปันความรู้จะต้องแสดงออกในลักษณะของความสมัครใจและความกระตือรือร้นที่จะแบ่งปันความรู้ การมีเจตคติทางด้านบวกที่บุคคลมีต่อสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม หรือมีความพร้อมที่จะตอบแทนเพื่อนร่วมงานอย่างมีความเมตตากรุณา (Vries; et al. 2006)

และในการแบ่งปันความรู้จะมุ่งที่คน กลุ่มคน ไม่ใช่เฉพาะเทคโนโลยีเพียง อย่างเดียว ต้องมีการใช้ คนร่วมด้วย และนอกจากนี้ การแบ่งปันความรู้ยังช่วยในการแก้ปัญหาและช่วยเพิ่มพูน ความสามารถและทักษะของสมาชิกอีกด้วย (Davenport; de Long; & Beers. 1998: 45-47)

จากการทบทวนการศึกษาที่เกี่ยวกับการแบ่งปันความรู้ (Knowledge sharing) พบว่ายังมี คำที่ใกล้เคียงหลายคำ และยังมีความหมายใกล้เคียงกัน แต่มีความแตกต่างกัน เช่น การส่งต่อ ความรู้ (Knowledge Transfer) และการแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Exchange) ซึ่งมีความ แตกต่างกันคือ คำว่าการส่งต่อความรู้ (Knowledge Transfer) จะเกี่ยวข้องกับทั้งการแบ่งปันความรู้ จากแหล่งความรู้และการเสาะแสวงหาศึกษาเล่าเรียน และจากผลของการนำความรู้ไปปฏิบัติของ ผู้รับความรู้ ซึ่งการส่งต่อความรู้ (Knowledge Transfer) เป็นตัวอย่างหนึ่งที่ได้มีการใช้อธิบายการ เคลื่อนที่ของความรู้ระหว่างหน่วย ฝ่าย หรือองค์กรมากกว่าที่จะใช้ระดับบุคคล แม้ว่าการ แลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Exchange) จะมีการใช้สลับกันไปมากับการแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) แต่การแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Exchange) จะรวมถึงทั้งการแบ่งปัน ความรู้ (Knowledge Sharing) (หรือการที่พนักงานได้มีการจัดหาความรู้ให้กับพนักงานคนอื่น) และ การเสาะแสวงหาความรู้ (หรือการที่พนักงานแสวงหาความรู้จากพนักงานคนอื่น) สิ่งที่ได้อธิบายมา นั้นใช้ในลักษณะของการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน (Knowledge Exchange) (Wang; & Noe. 2009: 117; citing Szulanski; Cappetta; & Jensen. 2004; Cabrera; Collins; & Saigado. 2006) จากความหมายที่มีผู้กล่าวถึงการแบ่งปันความรู้ข้างต้นสามารถสรุปเป็นความหมายของพฤติกรรม การแบ่งปันความรู้ในการทำงาน เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการวิจัยครั้งนี้ว่าหมายถึง พฤติกรรมที่ แสดงออกในรูปแบบของการให้สารสนเทศหรือความรู้ ซึ่งเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องหรือสามารถนำไปใช้ ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ในการแก้ปัญหา หรือช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ หรือ ทักษะ อันเป็นประโยชน์ต่อบุคคล กลุ่ม หรือองค์กร ทั้งที่เป็นความรู้ที่ฝังลึก (Tacit Knowledge) ใน ตัวบุคคล หรือความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) เพื่อให้เกิดการเคลื่อนที่ กระจาย เผยแพร่ ส่ง ต่อ ถ่ายทอด สารสนเทศหรือความรู้ ผ่านกิจกรรมในกระบวนการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่าง บุคคล กลุ่ม หรือองค์กร ในช่องทางใดช่องทางหนึ่งหรือหลากหลายช่องทางและรูปแบบ ด้วยความ เต็มใจ

วิธีการแบ่งปันความรู้

สำหรับวิธีการแบ่งปันความรู้ มีผู้ให้ความสนใจศึกษาโดย มาร์ควอร์ดท์ (Marquardt. 1996: 27-30) กล่าวถึงการแบ่งปันความรู้ว่ามีทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจที่เกิดขึ้นในองค์กรต่างๆ ซึ่งมี วิธีการดังนี้ คือ 1) การสื่อสารด้วยการเขียน การบันทึก การรายงาน จดหมาย ข่าว ประกาศ 2) การ ฝึกอบรม 3) การประชุมภายใน 4) การสรุปข่าวสาร 5) การสื่อสารภายในองค์กร (วิดีโอเทป สิ่งพิมพ์ เครื่องเสียง) 6) การเยี่ยมชมงานต่างๆ ที่จัดเป็นกลุ่มตามความจำเป็น 7) การหมุนเวียน / เปลี่ยน งาน 8) ระบบพี่เลี้ยง ทั้งนี้ การแบ่งปันความรู้โดยถ่ายทอดความรู้แบบไม่ตั้งใจ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้น อาจจะไม่รู้ตัวหรือเป็นการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการที่เกิดขึ้นในหน้าที่ที่ทำงานประจำอย่างไม่มี

แบบแผน ซึ่งวิธีการมีดังนี้ คือ 1) การหมุนเวียนงาน 2) ประสพการณ์ หรือเรื่องราวต่าง ๆ ที่เล่าต่อกันมา 3) คณะทำงาน 4) เครือข่ายที่ไม่เป็นทางการ ทางด้าน ลิชเทินสไตน์และฮันเตอร์ (Lichtenstein; & Hunter. 2005) ได้นำเสนอรูปแบบแนวคิดการแบ่งปันความรู้ ซึ่งมี 6 ขั้นตอน คือ

- 1) ขั้นการตระหนักรู้ (Awareness of Knowledge) เป็นขั้นที่ทำให้ผู้ที่ไม่ได้ตระหนักถึงความรู้ที่ตนมีว่าสามารถมีประโยชน์ต่อผู้อื่น ซึ่งสามารถทำให้บุคคลดังกล่าวตื่นตัวตระหนักรู้ได้โดยผู้อื่นจากความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) ที่ผู้มีความรู้มองข้าม ทั้งนี้ ผู้แบ่งปันความรู้จะต้องตระหนักถึงคุณค่าความรู้ของตนก่อน แล้วการแบ่งปันความรู้ถึงจะสามารถเกิดขึ้นได้ และผู้รับการแบ่งปันความรู้จะต้องแสดงบทบาท เช่น การคอยซักถาม (ซึ่งจะเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงความต้องการความรู้ ในขั้นที่ 2) เป็นขั้นการให้ความรู้ตามความสนใจของผู้รับความรู้ (Bringing of Knowledge to Receiver Attention) หลังจากที่มีความตระหนักแล้ว ผู้แบ่งปันความรู้จะให้ความรู้หลังจากที่ตัดสินใจได้แล้วว่าจะแบ่งปันความรู้ให้กับผู้รับคนใดคนหนึ่งหรือมากกว่านั้น ทั้งนี้การจูงใจเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อเป็นผลประโยชน์ให้กับผู้แบ่งปันความรู้ตอบแทนการแบ่งปันความรู้ ซึ่งระบบรางวัลหรือค่าตอบแทนอื่น เป้าหมายในการดำเนินการ และปทัสฐานทางวัฒนธรรมสามารถที่จะช่วยได้ด้วยในส่วนนี้ อย่างไรก็ตามการจูงใจก็อาจช่วยได้น้อยลงในกรณีที่มีวัฒนธรรมในการแข่งขันการครอบครองความรู้ หรือในองค์กรที่มีรูปแบบโครงสร้างที่เน้นสายการบังคับบัญชา และในที่สุดการแบ่งปันความรู้เป็นภารกิจที่ต้องใช้เวลาและมีข้อจำกัดตามระยะเวลาการทำงานของแต่ละคนที่จะมีให้กับการแบ่งปันความรู้ ทั้งนี้ความต้องการและพฤติกรรมของผู้รับสามารถส่งผลต่อการจูงใจผู้ให้ด้วยการให้ความกระตือรือร้นสนใจผู้ให้การแบ่งปันความรู้ หรือไม่ก็การแสดงความเชื่อถือในความรู้สัมพันธภาพที่ดีและความไว้วางใจของผู้รับก็สามารถเป็นสิ่งกระตุ้นอย่างดีในการแบ่งปันความรู้
- ส่วนขั้นที่ 3) เป็นขั้นการส่งผ่านความรู้ (Transfer of Knowledge) การส่งผ่านความรู้เป็นกระบวนการติดต่อสื่อสารเชิงความคิดและความรู้สึกที่อธิบายถึงหนึ่งหรือหลายทางเลือกของการใช้กลยุทธ์การสื่อสาร รูปแบบของข้อความและสื่อกลางที่จะใช้เป็นตัวส่งผ่าน ซึ่งการหา การสืบค้นและความสนใจต่อรูปแบบของสารสนเทศเป็นสิ่งสำคัญที่สามารถส่งผลต่อการนำกลับและแปลงความหมายความรู้ของผู้รับความรู้ แต่อย่างไรก็ตามผู้แบ่งปันความรู้ก็ยังสามารถทำให้ความรู้ โดยผ่านแหล่งที่สามารถพบปะสื่อสารกันได้ ซึ่งผู้แบ่งปันก็ยากที่จะทราบว่ามีช่องทางใดบ้างที่จะใช้เป็นตัวสื่อสารกับผู้รับการแบ่งปัน ซึ่งจะส่งผลต่อการเลือกใช้สื่อในการส่งผ่านความรู้ ต่อมาเป็นขั้นที่ 4) คือขั้นผู้รับได้ความรู้ (Receiver Acquires Knowledge) โดยที่ผู้รับการแบ่งปันได้ซึมซับรับความรู้จากการแบ่งปันโดยอาศัยความเข้าใจ การนำไปใช้ และการนำไปสร้างเสริมความรู้ในการปฏิบัติตามบริบทแวดล้อมของผู้รับการแบ่งปันความรู้ ซึ่งขั้นตอนนี้จะเป็นส่วนสำคัญที่มีความยากหากมีช่องว่างทางความคิดระหว่างผู้รับและผู้แบ่งปันความรู้ เช่น มีการถกเถียงกันตั้งแต่เริ่มต้น ทั้งนี้มีสิ่งที่จะสามารถช่วยได้ถ้าหากผู้แบ่งปันความรู้ตระหนักถึงความยากในการซึมซับรับความรู้และเป็นผู้ที่มีความเข้าใจผู้รับการแบ่งปันโดยอาศัยการเรียนรู้จากการผ่านประสพการณ์ในการแบ่งปันความรู้ อย่างไรก็ตามความต้องการความรู้จากผู้แบ่งปันของผู้รับก็ยากมากพอที่จะทำให้เกิดหลายอย่างที่ ทำให้การส่งเสริมให้มีการแบ่งปันความรู้ล้มเหลว ลำดับต่อไปคือขั้นที่ 5) เป็นขั้นที่ผู้รับนำความรู้ไป

ใช้ (Receiver Applies Knowledge) การซึมซับรับความรู้จะมีคุณค่าเพิ่มขึ้นเมื่อมีการนำความรู้ไปปรับใช้ในบริบทการทำงานซึ่งเป็นสิ่งพื้นฐานแต่เป็นวัตถุประสงค์หลักที่สำคัญในการแบ่งปันความรู้ การรู้ความรู้อย่างดีแล้วเมื่อมีการนำไปปรับใช้แล้วนั้น (หรือเชื่อมั่นได้ว่ามีแน่นอน) จะเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดแรงจูงใจให้กับผู้แบ่งปันในการที่จะแบ่งปันความรู้ในอนาคต และสุดท้ายคือขั้นที่ 6) เป็นขั้นของผลสะท้อนกลับเกี่ยวกับความต้องการและพฤติกรรมจากผู้รับการแบ่งปันความรู้ (Feedback of Receiver Knowledge Needs and Behaviour) การกระทำต่าง ๆ ของผู้แบ่งปันความรู้จะเกี่ยวข้องกับการรับรู้ที่มีต่อความต้องการและพฤติกรรมของผู้รับการแบ่งปันความรู้ซึ่งมีหลายสิ่งที่ทำให้มีผลในลักษณะของผลสะท้อนกลับ อย่างไรก็ตามสิ่งนี้จะเป็แนวทางให้กับผู้แบ่งปันความรู้โดยอาศัยพิจารณาจากความเชื่อและทัศนคติเพื่อที่จะเข้าใจถึงความต้องการและพฤติกรรมของผู้รับการแบ่งปันความรู้

นอกจากนี้ วิจารณ์ พานิช (2547) ได้เสนอวิธีการแบ่งปันความรู้ว่ามี 3 วิธี คือ 1) การแบ่งปันความรู้ด้วยวิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากวิธีทำงานแบบ Best Practice เป็นวิธีที่นำเอา Best Practice ของการทำงานเรื่องต่างๆ ที่ทำให้เกิดผลงานที่น่าภูมิใจ น่าชื่นชม ผลสัมฤทธิ์สูง ประสิทธิภาพสูง หรือคุณภาพสูง มากำหนดเป็นมาตรฐานการทำงาน โดยจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างทีมเจ้าของ Best Practice กับทีมอื่นๆ ให้ทีมอื่นๆ สามารถปฏิบัติตามมาตรฐานได้ และยิ่งกว่านั้น ต้องส่งเสริมให้มีการพัฒนา Best Practice ใหม่ขึ้นให้เป็นวิธีการที่ดีกว่าเดิม เป็นวงจรเรื่อยไปไม่สิ้นสุด แล้วการนำวิธีการทำงาน และประสบการณ์ทำงานโดยวิธีการที่เป็น Best Practice เขียนเป็นเอกสารขึ้นไว้บน Intranet หรือ Website ขององค์กรให้พนักงานใช้ Password เข้ามาดูได้ตลอดเวลาซึ่งจะช่วยอำนวยความสะดวกในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของสมาชิก อีกวิธีคือ 2) การแบ่งปันความรู้ด้วยวิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยการทำกิจกรรม “ชุมชนนักปฏิบัติ” (Community of Practice) อาจเป็นชุมชนที่สนใจปัญหาเดียวกัน หรืออาจเป็นชุมชนที่สนใจชุดความรู้ (Knowledge Domain) ชุดเดียวกัน แต่ทำงานอยู่ในต่างหน้าที่ เผชิญปัญหาคนละปัญหา และนอกจากนั้นคือวิธีที่ 3) เป็นการแบ่งปันความรู้ด้วยวิธีวงจรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ยกกำลังสาม บวกคว่ำ โดยใช้พลังของการเรียนรู้ร่วมกัน (ของทีมงาน) มีขั้นตอนที่เริ่มจาก 3.1) การเรียนรู้ร่วมกันก่อนเริ่มงาน (Learning Before) ไปสู่ 3.2) การเรียนรู้ร่วมกันระหว่างทำงาน (Learning During) และ 3.3) การเรียนรู้ร่วมกันหลังงานชิ้นนั้นสำเร็จ (Learning After) ซึ่งการเรียนรู้ร่วมกันก่อนเริ่มงานใช้เทคนิคที่เรียกว่า “เพื่อนช่วยเพื่อน” (Peer Assist) คือทีมที่จะทำงานชิ้นนั้นจะหากกลุ่มหรือทีมงานที่มีความสามารถในการทำงานนั้นในระดับ Best Practice ซึ่งอาจเป็นกลุ่มภายในองค์กรเดียวกัน หรืออยู่ภายนอกองค์กรก็ได้ มาทำกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีทำงานนั้น ส่วนการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างทำงาน ใช้เทคนิคที่เรียกว่า AAR (After-action Review) และการเรียนรู้ร่วมกันหลังจากงานสำเร็จใช้เทคนิค Retrospect

เนื่องจากวงจรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ยกกำลังสาม เมื่อทำต่อเนื่องกันอย่างสม่ำเสมอจะเกิดพลังมากแต่ยังไม่พอต้องใชพลังของอีกวงจรหนึ่ง คือ วงจรคว่ำ (Capture) คือ การหาจากภายนอก ทั้งที่เป็นความรู้ในกระดาษ และความรู้ในคน เอามาปรับปรุงใช้งานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ของ

เรา การคว่ำความรู้ที่เกิดจากการทำงานของเรา เอามาตีความแลกเปลี่ยนยกระดับความรู้ความเข้าใจและบันทึกไว้เป็นองค์ความรู้ที่สั่งสมไว้ในกลุ่มและภายในองค์กร ให้สามารถนำไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้กว้างขวางขึ้น และพร้อมที่จะให้คนมาใช้ได้ทันการณ์ และต้องหมุนวงจรทั้ง 2 เข้าเป็นวงจรเดียวกัน หรือส่งเสริมซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่องไม่หยุดยั้ง จะเกิดผลมหัศจรรย์ การจัดการความรู้เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแปรข้อมูลเป็นข้อสนเทศ แปรข้อมูลสนเทศเป็นความรู้ และใช้ความรู้เพื่อปฏิบัติการ มีการบันทึกข้อมูลจากการทำงาน มีการค้นหารวบรวมข้อมูลนำมาตรวจสอบให้ได้เฉพาะข้อมูลที่น่าเชื่อถือและสำคัญต่องานขององค์กร นำมาจัดหมวดหมู่เพื่อให้ประมวลเป็นข้อมูลได้ง่าย จัดเก็บเป็นฐานข้อมูลได้อย่างเป็นระบบ ให้ค้นหาได้ง่าย นำไปสู่การจัดบริการข้อมูล โดยมีกิจกรรมเพื่อการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนข้อมูล โดยที่กระบวนการแปรหรือประมวลข้อมูลไปเป็นข้อสนเทศ ประกอบด้วยการกรองเอาไว้เฉพาะข้อมูลที่แม่นยำ และเกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น นำมาตีความ หรือจัดรูปแบบภายใต้กรอบของเรื่องนั้นๆ ซึ่งข้อสนเทศมีการเลือก จัดหมวดหมู่จัดเก็บ ให้บริการ ถ่ายทอดแลกเปลี่ยน และนำไปใช้ประโยชน์ ไปเป็นความรู้เป็นกระบวนการภายในคน และกระบวนการระหว่างคน โดยนำข้อสนเทศมาตีความเปรียบเทียบ ตามบริบทขององค์กร เป้าหมายขององค์กร และสิ่งแวดล้อมขององค์กรให้เป็นความรู้ที่จะมีพลังในระดับของการทำนาย ซึ่งเมื่อถึงระดับความรู้ มีการดำเนินการส่งเสริมหรือสร้างเงื่อนไข ให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) ภายในองค์กร ไม่มีการปิดบังความรู้ มีการยกระดับความรู้ให้ลึกซึ้งหรือเชื่อมโยงยิ่งขึ้น อาจจะยกระดับขึ้นไปถึงความเข้าใจในกระบวนการทัศน์ใหม่ มีการนำความรู้ไปใช้ประกอบการกำหนดนโยบาย ประกอบการตัดสินใจในการเลือกหาแนวทางใดแนวทางหนึ่งที่จะทำให้การทำงานประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายและเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน (วิจารณ์ พานิช. 2547)

ทั้งนี้ สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติได้นำเสนอวิธีการที่จะช่วยให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งถือได้ว่าเป็นวิธีการแบ่งปันความรู้ประสบความสำเร็จ (รวงผึ้ง ทาซัง. 2551: 30-31) โดยแบ่งตามประเภทของความรู้ คือ วิธีการแบ่งปันความรู้ที่เป็นความรู้ชัดเจนที่เห็นได้ชัดเจน (Explicit Knowledge Sharing) จะมีวิธีการแบ่งปันความรู้โดยใช้เอกสาร หนังสือ หรือคู่มือ เป็นการถ่ายทอดหรือรับเอาความรู้จาก เอกสาร ซึ่งจัดเก็บความรู้หรือข้อมูลขององค์กรไว้ในรูปแบบง่ายๆ เพื่อความสะดวกในการค้นหาและนำไปใช้ได้สะดวก หรือจะเป็นการแบ่งปันความรู้จากข้อมูลคอมพิวเตอร์เป็นแหล่งความรู้ (Knowledge Bases) เป็นการเก็บข้อมูลความรู้ต่างๆ ที่องค์กรมีไว้ในระบบฐานข้อมูลและผู้ต้องการใช้ค้นหาความรู้ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการเข้าถึงโดยการใส่รหัสผ่าน และชื่อผู้ใช้ในองค์กร เป็นแหล่งเก็บข้อมูลสำคัญที่ต้องการรวบรวมไว้และมีการประมวลผลเป็นระยะ และสุดท้ายเป็นการแบ่งปันความรู้โดยการใช้แนวคิดที่เหมือนกับสมุดโทรศัพท์หน้าเหลือง แต่แทนที่เนื้อหาในสมุดจะบันทึกรายละเอียดของคนหรือสถานประกอบการต่างๆ สมุดหน้าเหลืองสำหรับการจัดการความรู้จะบันทึกแหล่งที่มาของความรู้ ประเภทของความรู้และผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้านขององค์กร รวมถึงข้อมูลส่วนบุคคลที่สำคัญ

สำหรับวิธีการแบ่งปันความรู้ที่เป็นความรู้ฝังลึกที่ซ่อนเร้นในตัวบุคคล (Tacit Knowledge Sharing) จะใช้การแบ่งปันความรู้โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากทีมข้ามสายงาน ระบบทีมข้ามสายงาน (Cross-Functional Team) เป็นการจัดตั้งทีมเพื่อมาทำงานร่วมกันในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่กำหนดขึ้นภายใต้ความเชื่อที่ว่าการทำงานในแต่ละเรื่องต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญจากหลายๆ ด้าน มาแลกเปลี่ยนประสบการณ์และทำงานร่วมกันจึงจะประสบผลสำเร็จ หรือจะเป็นการแบ่งปันความรู้โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม (Innovation & Quality Circles: IQCs) เป็นกลุ่มสมาชิกของกลุ่มมาจากต่างหน่วยงานหรือต่างระดับในองค์กรก็ได้ รวมตัวเพื่อค้นหาวิธีการให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานต่างๆ ส่วนอีกวิธีการแบ่งปันความรู้ที่สำคัญอีกวิธีหนึ่งคือ การแบ่งปันความรู้โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากชุมชนนักปฏิบัติ ชุมชนนักปฏิบัติหรือชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Community of Practice: CoP) เป็นวิธีการที่ใช้กันอย่างแพร่หลาย เป็นกลุ่มที่มารวมตัวกันอย่างไม่เป็นทางการ มีวัตถุประสงค์เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น ส่วนใหญ่จะเป็นคนที่มาจากกลุ่มงานหรือมีความสนใจในเรื่องเดียวกัน ตามความเชี่ยวชาญ ความสามารถ ความสนใจ และประสบการณ์ ในแขนงต่างๆ ของความรู้ โดยมีลักษณะประสบปัญหาลักษณะเดียวกัน มีความสนใจในเรื่องเดียวกันต้องการแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีความมุ่งมั่นร่วมกันที่จะพัฒนาวิธีการทำงานให้ดีขึ้น วิธีปฏิบัติคล้ายกัน ใช้เครื่องมือและภาษาเดียวกัน มีความเชื่อและยึดถือคุณค่าเดียวกัน มีบทบาทในการสร้างและใช้ความรู้ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกันและกัน อาจจะพบกันด้วยตัวจริงหรือผ่านเทคโนโลยี มีช่องทางเพื่อการไหลเวียนของความรู้ ทำให้ความรู้เข้าไปถึงผู้ที่ต้องการใช้ได้ง่าย

โดยสรุปแล้ววิธีการแบ่งปันความรู้ตามที่ได้ประมวลมาข้างต้นซึ่งจะใช้เป็นแนวทางสำหรับการวัดพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ในการวิจัยครั้งนี้ สามารถสรุปได้เป็น 5 รูปแบบ คือ

1. แบบแผนของการแบ่งปันความรู้ที่เป็นแบบทางการ และไม่เป็นทางการ
2. ลักษณะของความรู้ในการแบ่งปันคือการแบ่งปันความรู้ชัดแจ้ง และความรู้ฝังลึก
3. ช่วงเวลาในการแบ่งปันความรู้ คือการแบ่งปันความรู้ก่อนการปฏิบัติงาน (เตรียม) ระหว่างการปฏิบัติงาน (ขณะดำเนินการ) และหลังการปฏิบัติงาน (เมื่อเสร็จสิ้น รวมไปถึงการสรุปประเมินผลและการสรุปบทเรียนจากการดำเนินการด้วย)
4. ระดับของการแบ่งปันความรู้ คือการแบ่งปันความรู้ในระดับบุคคลต่อบุคคล และระดับบุคคลกับกลุ่ม (การแบ่งปันในกลุ่มหรือองค์กร)
5. ช่องทางในการแบ่งปันความรู้ โดยใช้ช่องทางในการแบ่งปันความรู้ที่เป็นช่องทางผ่านเทคโนโลยี (พื้นที่เสมือนจริง Social Network) และผ่านตัวคนแบบเห็นหน้า (มีอาณาเขตจริง Face to Face)

ความสำคัญของพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้

การแบ่งปันความรู้ถือเป็นกิจกรรมหลักเบื้องต้นที่สำคัญที่จะก่อให้เกิดการเคลื่อนที่ของความรู้ ซึ่งตามกระบวนการหมุนเกลียวการเรียนรู้ (Knowledge Spiral) หรือวงจร SECI ตามแนวคิดของโนนากะและทาเคอุชิ (Nonaka I.; & Takeuchi H. 1995) จากขั้นการถ่ายทอดทางสังคม (Socialization) ก่อให้เกิดความรู้ฝังลึกภายในตนเอง (Tacit Knowledge) เมื่อมีการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกหรือมีการรับรู้ข้อมูลเพิ่มเติมจากสังคมนอกข้างซึ่งเป็นขั้นการนำเสนอแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้ (Externalization) โดยการนำความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) ภายในตนเอง แสดงออกมาเป็นความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) โดยผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ฝังลึกที่แต่ละคนแสดงออกมาเป็นความรู้ชัดแจ้ง แล้วไปสู่ขั้นการผสมผสานผนวกปรับปรุงความรู้ (Combination) ประมวลสังเคราะห์ความรู้ชัดแจ้งที่ได้สรุปเป็นองค์ความรู้ชัดแจ้งที่มีความชัดเจน และขั้นสุดท้ายของการสร้างและพัฒนาความรู้ในรอบแรกของวงจร SECI จะเป็นการที่บุคคลมีความรู้ความเข้าใจผ่านการนำความรู้ที่นำไปใช้เกิดทักษะประสบการณ์กลับเข้ามาอยู่เป็นความรู้ฝังลึกในตนเอง (Internalisation) เมื่อมาถึงขั้นนี้แล้วบุคคลจะสามารถตัดสินใจได้ว่าองค์ความรู้ที่ได้สร้างและพัฒนาขึ้นมา มีความเหมาะสมถูกต้องสมบูรณ์ ตลอดมีจนประโยชน์มากมายเพียงใด ทั้งนี้ถ้าหากไม่เพียงพอ หรือคิดว่าองค์ความรู้เดิมที่มีความถูกต้องได้รับการทำลายจากข้อมูลอื่นที่ได้รับเพิ่มขึ้นก็จะนำไปสู่กระบวนการหมุนเกลียวการเรียนรู้ (Knowledge Spiral) หรือวงจร SECI ในรอบต่อไปเพื่อยกระดับความถูกต้องสมบูรณ์ขององค์ความรู้ให้ไปสู่ระดับที่ องค์ความรู้มีความถูกต้องสมบูรณ์จนเป็นที่ยอมรับได้ต่อไปเรื่อยๆ ซึ่งการสร้างและพัฒนาความรู้ในกระบวนการหมุนเกลียวการเรียนรู้ (Knowledge Spiral) ตามวงจร SECI จะต้องมีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้ในทุกขั้นตอน บนพื้นที่สำหรับการแลกเปลี่ยนทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ เช่น การประชุม การศึกษาฝึกอบรม หรือรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น การสังสรรค์ พบปะพูดคุย การปรึกษาหารือ ทั้งรูปแบบที่เผชิญหน้า หรือระหว่างบุคคลต่อบุคคล หรือผ่านสื่อกลางที่เป็นจริงสามารถจับต้องได้ เช่น ป้ายประชาสัมพันธ์ หนังสือ แผ่นพับ และการสื่อสารในพื้นที่เสมือนจริง เช่น ในระบบอินเทอร์เน็ต เว็บบอร์ด เป็นต้น ซึ่งในท้ายที่สุด ผลลัพธ์ที่ได้ การสร้างและพัฒนาความรู้ในกระบวนการหมุนเกลียวการเรียนรู้ (Knowledge Spiral) ตามวงจร SECI โดยอาศัยการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้ตามขั้นตอนต่างๆ ในพื้นที่แห่งการแบ่งปันแลกเปลี่ยน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีการหมุนเกลียวการเรียนรู้ (Knowledge Spiral) ตามวงจร SECI มากขึ้นเพียงใดก็จะยิ่งได้ผลลัพธ์ที่เป็นองค์ความรู้ที่เพิ่มขึ้นทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพของความรู้ ซึ่งการหมุนเกลียวความรู้ต้องอาศัยการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ดังนั้น การแลกเปลี่ยนความรู้จึงเป็นสิ่งสำคัญในทุกกระบวนการหมุนเกลียวและเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดองค์ความรู้และความถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้นของความรู้ จึงกล่าวได้ว่าการแบ่งปันความรู้เป็นกิจกรรมพื้นฐานหลักที่สำคัญในการสร้างและพัฒนาความรู้ให้มีความถูกต้องสมบูรณ์

การวัดพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้

จากการทบทวนการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวกับการแบ่งปันความรู้พบว่าแนวทางในการวัดการแบ่งปันความรู้โดย หยาง และเฉิน (Yang; & Chen. 2007) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขีดความสามารถด้านการจัดการความรู้ขององค์กรกับการแบ่งปันความรู้ในองค์กรโดยเปรียบเทียบระหว่างองค์กรที่มีการนำรูปแบบการจัดการความรู้กับที่ไม่ได้นำระบบการจัดการความรู้ไปใช้ ได้ให้นิยามของพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ว่าหมายถึง ระดับของการที่สมาชิกในองค์กรได้มีการแบ่งปันความรู้กับคนอื่นที่เกิดขึ้นจริง โดยวัดการแบ่งปันความรู้ จากข้อคำถามถึงการแบ่งปันความรู้ในองค์กรโดยเน้นที่ตัวอย่างความรู้ที่มีการแบ่งปันทั้งที่เป็นความรู้ชัดแจ้ง และที่เป็นความรู้ฝังลึก ส่วน มาทซเลอร์และมูเอลเลอร์ (Matzler; & Mueller. 2011) ได้ทำการศึกษาสาเหตุของการแบ่งปันความรู้ที่เป็นผลมาจากความใฝ่เรียนรู้และการมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงาน (Antecedents of Knowledge Sharing-Examining in Influence of Learning and Performance Orientation) ได้วัดการแบ่งปันความรู้โดยใช้ข้อคำถามถึงระดับความถี่ในการแบ่งปันความรู้ทั้งที่เป็นความรู้ชัดแจ้งและความรู้ฝังลึก สำหรับ บอคและคณะ (Bock; et al. 2005; 109) ได้ทำการศึกษารูปแบบเจตนาในการแสดงพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ ซึ่งเป็นการศึกษาบทบาทของสิ่งจูงใจภายนอก แรงผลักดันทางด้านจิตสังคม และบรรยากาศขององค์กร (Behavioral Intention Formation in Knowledge Sharing:Examining the Roles of Extrinsic Motivators, Social-psychological Forces,and Organization Climate) โดยใช้รูปแบบทฤษฎีการกระทำตามเหตุผล (Theory of Reason Action:TRA) เป็นกรอบในการวิจัยได้ทำการวัดการแบ่งปันความรู้ในรูปแบบของเจตนาในการแสดงพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ นอกจากนี้ เรจฟและวิสเบอร์ค (Reychav; & Weisberg. 2010) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเจตนาเกี่ยวกับพฤติกรรมในการแบ่งปันความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) กับความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) โดยวัดทั้งเจตนาและพฤติกรรมในการแบ่งปันความรู้ทั้งที่เป็นความรู้ชัดแจ้งที่จำแนกตามระดับคือบุคคลกับระดับกลุ่ม ในลักษณะการแบ่งปันและจัดเก็บความรู้จากรายงานและเอกสาร และส่วนที่เป็นความรู้ฝังลึกก็มีการวัดที่จำแนกตามระดับคือบุคคลกับระดับกลุ่มในลักษณะการแบ่งปันและจัดเก็บความรู้จากประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ หรือแหล่งขององค์ความรู้ที่มี ทางด้าน ฟอร์ดและสเตเพิลส์ (Ford; & Staples. 2010) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบการแบ่งปันความรู้แบบรวมและแบบแบ่งส่วน (Are Full and Partial Knowledge Sharing the Same?) โดยการแบ่งปันความรู้ในส่วนที่เป็นเจตนา และส่วนที่เป็นพฤติกรรมที่แสดงออก การศึกษาของ เกาและยัง (Kuo; & Young. 2008) ที่ศึกษาเพื่อทำนายการแบ่งปันความรู้ผ่านเจตนา (Predicting Knowledge Sharing Practices Through Intention: A Test of Competing Models) ซึ่งเป็นการเปรียบเทียบรูปแบบต่างๆ ที่มาจากทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล และทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Reasoned Action; TRA and Theory of Planned Behavior; TPB) ตามแนวคิดของไอเซน (Ajzen) กับแนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนแบบแยกองค์ประกอบ (Decomposed Theory of Planned Behavior; DTPB) และแนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนแบบปรับปรุง (Revised Theory of Planned Behavior; RTPB) ที่ปรับมาจากทฤษฎี

พฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior; TPB) ได้วัดการแบ่งปันความรู้จากการถาม เจตนาและความพยายามที่จะแบ่งปันความรู้เท่านั้น นอกจากนี้ ลิน (Lin. 2007) ศึกษาปัจจัยเชิงเหตุ และตัวแปรคั่นกลางของการแบ่งปันความรู้ฝังลึก (To Share or Not Share: Modeling Tacit Knowledge Sharing, Its Mediators and Antecedents.) ได้วัดการแบ่งปันความรู้เฉพาะความรู้ฝัง ลึก โดยการถามการแบ่งปันความรู้จากประสบการณ์ทำงาน ความเชี่ยวชาญที่มีคนต้องการ แนวความคิดเกี่ยวกับงานและเทคนิควิธีพิเศษในการทำงานที่จะแบ่งปันให้กับเพื่อนร่วมงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้นทำให้เห็นตัวอย่างรูปแบบในการวัดการแบ่งปันความรู้ที่มีความ แตกต่างกันทั้งตามกรอบทฤษฎีที่ใช้หรือมิติมุมมองของตัวแปรการแบ่งปันความรู้ แต่ก็สามารถสรุป รูปแบบที่มีการวัดการแบ่งปันความรู้ว่า จะมีการวัดทั้งที่เป็นความรู้ชัดแจ้งและความรู้ฝังลึกโดยใน ข้อคำถามก็จะยกสิ่งที่เป็นความรู้ทั้งสองแบบมาถามว่ามีการแสดงออกถึงพฤติกรรมการแบ่งปันหรือ มีเจตนาหรือตั้งใจจะแสดงออกพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ที่ยกขึ้นมาเท่านั้นมาน้อยเพียงใด โดยมิ การแบ่งเป็นการแสดงออกในระดับบุคคลและกลุ่มด้วย ซึ่งสามารถนำมาเป็นแนวทางในการวัด พฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ในครั้งนี้ได้ว่าจะวัดพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้โดยพิจารณาจากการ แสดงออกพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ทั้งที่เป็นความรู้ฝังลึกและความรู้ชัดแจ้ง

จากการประมวลรวบรวมนิยามความหมาย วิธีการ ตลอดจนการวัดการแบ่งปันความรู้ สามารถประมวลสรุปเป็นความหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ว่าพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ในการ ทำงานหมายถึง การแสดงออกพฤติกรรมด้วยความเต็มใจที่ทำให้สารสนเทศหรือความรู้ ซึ่งเป็นสิ่งที่ เกี่ยวข้องหรือสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน การแก้ปัญหา หรือช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ หรือทักษะ อันเป็นประโยชน์ต่อบุคคล กลุ่มหรือองค์กร โดยความรู้จะมีทั้งความรู้ ฝัง ลึก (Tacit Knowledge) หรือความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) โดยผ่านกิจกรรมในกระบวนการ ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างบุคคล กลุ่ม หรือองค์กร ในรูปแบบที่เป็นแบบทางการ หรือไม่ เป็น ทางการผ่านช่องทางใดช่องทางหนึ่งหรือหลากหลายช่องทาง ทั้งในส่วนที่เป็นช่องทางในการ แบ่งปันความรู้ที่เป็นช่องทางผ่านเทคโนโลยี (พื้นที่เสมือนจริง Social Network) หรือผ่านตัวคน แบบเห็นหน้า (มีอาณาเขตจริง Face to Face) ไม่ว่าจะอยู่ในช่วงเวลาก่อนการปฏิบัติงาน (เตรียม) หรือระหว่างการปฏิบัติงาน (ขณะดำเนินการ) หรือหลังการปฏิบัติงาน (เมื่อเสร็จสิ้น รวมไปถึงการ สรุปประเมินผลและการสรุปทเรียนจากการดำเนินการด้วย)

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะวัดพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ในการทำงาน โดยการแปลง รายละเอียดการให้ความหมายพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ในการทำงานที่สรุปไว้ข้างต้น เป็นข้อ คำถามในแบบสอบถามแบบมาตราประเมินรวมค่าที่ให้ผู้ประเมินตอบเอง ซึ่งแบ่งเป็น 6 ระดับ ตั้งแต่ ปฏิบัติมากที่สุดเรียงลำดับไปจนถึงไม่ปฏิบัติเลย จำนวน 10 ข้อคำถาม โดยผู้ที่มีคะแนนมากจะเป็น ผู้ที่มีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ในการทำงานมาก ส่วนผู้ที่มีคะแนนน้อยจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรม การแบ่งปันความรู้ในการทำงานน้อย ทั้งนี้จะทำการวัดพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ในภาพรวม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้

การวิจัยที่ใช้พฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ในการทำงานเป็นตัวแปรหลักในการวิจัยซึ่ง ลิน (Lin. 2007) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงเหตุและตัวแปรคั่นกลางของการแบ่งปันความรู้ฝังลึก (To Share or Not Share: Modeling Tacit Knowledge Sharing, Its Mediators and Antecedents.) โดยมี

- 1) อิทธิพลขององค์กรต่อบุคคล ได้แก่ การได้รับความยุติธรรม และกระบวนการยุติธรรม
- 2) อิทธิพลของบุคคล ได้แก่ ความร่วมมือ และ
- 3) อิทธิพลระหว่างบุคคล ได้แก่ ความเกี่ยวข้องทางกายภาพ และความเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจ เป็นตัวแปรต้น โดยมีความผูกพันต่อองค์กรและความเชื่อใจต่อผู้ร่วมงานเป็นตัวแปรคั่นกลาง ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การได้รับความยุติธรรมมีอิทธิพลต่อการแบ่งปันความรู้ฝังลึกผ่านความผูกพันต่อองค์กรและความไว้วางใจระหว่างผู้ร่วมงานโดยรวมร้อยละ 19.7 แบ่งเป็นอิทธิพลจากการได้รับความยุติธรรมผ่านความผูกพันต่อองค์กร และความไว้วางใจระหว่างผู้ร่วมงาน ร้อยละ 13.7 และ 6.0 ตามลำดับ สำหรับกระบวนการยุติธรรมมีอิทธิพลต่อการแบ่งปันความรู้ฝังลึกผ่านความผูกพันต่อองค์กรเท่านั้น โดยมีอิทธิพลร้อยละ 24.3 และพบว่าความร่วมมือมีอิทธิพลต่อการแบ่งปันความรู้ฝังลึกผ่านความผูกพันต่อองค์กรเท่านั้น โดยมีอิทธิพลร้อยละ 7.9 และอิทธิพลระหว่างบุคคลซึ่งได้แก่ ความเกี่ยวข้องทางด้านกายภาพมีความสัมพันธ์กับความไว้วางใจระหว่างผู้ร่วมงาน ($\beta=0.29$) แล้วยังพบว่าความเกี่ยวข้องทางด้านกายภาพมีอิทธิพลต่อการแบ่งปันความรู้ฝังลึกผ่านความไว้วางใจระหว่างผู้ร่วมงาน ร้อยละ 5.8 สำหรับความเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับความไว้วางใจระหว่างผู้ร่วมงาน ($\beta=0.14$) และพบว่าความเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจมีอิทธิพลต่อการแบ่งปันความรู้ฝังลึกผ่านความไว้วางใจระหว่างผู้ร่วมงาน ร้อยละ 2.8 นอกจากนี้พบว่าความผูกพันต่อองค์กรและความไว้วางใจระหว่างผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์กับการแบ่งปันความรู้ฝังลึก ($\beta=0.53$ และ 0.20 ตามลำดับ) และโดยสรุปแล้วพบว่า อิทธิพลขององค์กรต่อบุคคลซึ่งได้แก่ การได้รับความยุติธรรม และการได้รับความยุติธรรม อิทธิพลของบุคคลซึ่งได้แก่ ความร่วมมือ อิทธิพลระหว่างบุคคลซึ่งได้แก่ ความเกี่ยวข้องทางด้านกายภาพและความเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจ มีอิทธิพลต่อการแบ่งปันความรู้ฝังลึกผ่านความผูกพันต่อองค์กรและความไว้วางใจระหว่างผู้ร่วมงานโดยรวมร้อยละ 60.5 ส่วน ชู และเซีย (Xu; & Cia. 2006) ได้ทำการศึกษาการอาสาแบ่งปันความรู้ในองค์กร (Voluntary Knowledge Sharing in Organizations.) ซึ่งพบว่าสารสนเทศที่วัดเป็นคุณค่าของความรู้มีความสัมพันธ์กับความถี่ในการแบ่งปันความรู้ ($\beta=0.51$) ส่วนโครงสร้างขององค์กร ได้แก่ โครงสร้างแบบฟังก์พา และแบบที่มีการแข่งขันมีความสัมพันธ์กับความถี่ในการแบ่งปันความรู้ ($\beta=0.31$ และ -0.01 ตามลำดับ) สำหรับมุมมองด้านความสัมพันธ์ในองค์กรมีเพียงความเห็นอกเห็นใจของบุคคลในองค์กรเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับความถี่ในการแบ่งปันความรู้ ($\beta=0.60$) แต่ความเห็นแก่ผลประโยชน์และตัวแปรควบคุม ได้แก่ เพศ การศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รางวัล ความมีชื่อเสียง และภาระงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความถี่ในการแบ่งปันความรู้

นอกจากนี้ หยาง และเฉิน (Yang; & Chen. 2007) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขีดความสามารถด้านการจัดการความรู้ขององค์กรกับการแข่งขันความรู้ในองค์กรโดยเปรียบเทียบระหว่างองค์กรที่มีการนำรูปแบบการจัดการความรู้กับที่ไม่ได้นำระบบการจัดการความรู้ไปใช้ โดยใช้ตัวแปรเชิงวัฒนธรรมองค์กร คือ วัฒนธรรมเกี่ยวกับความรู้ขององค์กร ตัวแปรเชิงโครงสร้างคือ โครงสร้างการดำเนินการที่เกี่ยวกับความรู้ขององค์กร ตัวแปรที่เกี่ยวกับบุคคล คือ ความรู้ของบุคคลในองค์กร และตัวแปรทางด้านเทคโนโลยี คือ เทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวกับความรู้ขององค์กร ซึ่งพบว่า องค์กรที่มีการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการความรู้มีการแข่งขันความรู้ มากกว่าองค์กรที่ไม่ได้มีการดำเนินการด้านการจัดการความรู้ ยกเว้นตัวแปรทางด้านเทคโนโลยี คือ เทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวกับความรู้ที่ไม่มีผลทำให้องค์กรมีการแข่งขันความรู้แตกต่างกัน ซึ่งเมื่อพิจารณาเฉพาะองค์กรที่ไม่ได้ดำเนินการด้านการจัดการความรู้จะพบเพียงตัวแปรเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวกับความรู้ขององค์กรที่มีความสัมพันธ์กับการแข่งขันความรู้ ($\beta=0.295$) และเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการแข่งขันความรู้ร้อยละ 42.8 เมื่อพิจารณาในกลุ่มที่ดำเนินการด้านการจัดการความรู้ พบว่า ตัวแปรโครงสร้างการดำเนินการที่เกี่ยวกับความรู้ขององค์กร ตัวแปรความรู้ของบุคคลในองค์กร และเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวกับความรู้ขององค์กรมีความสัมพันธ์กับการแข่งขันความรู้ ($\beta=0.207, 0.357, 0.253$ ตามลำดับ) ยกเว้นวัฒนธรรมเกี่ยวกับความรู้ขององค์กรที่ไม่พบความสัมพันธ์กับการแข่งขันความรู้ ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 มีอิทธิพลต่อการแข่งขันความรู้ร้อยละ 66.3 เมื่อพิจารณาความสามารถขององค์กรโดยรวมพบว่ามีความสัมพันธ์กับการแข่งขันความรู้ ($\beta=0.645$) และมีอิทธิพลต่อการแข่งขันความรู้ร้อยละ 50.7

สำหรับการศึกษาของ คิม และ จู (Kim; & Ju. 2008) ได้ทำการศึกษาเจตคติที่เกี่ยวกับการแข่งขันความรู้และความร่วมมือของนักวิชาการ โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ได้แก่ การรับรู้คุณค่าของการแข่งขัน ความไว้วางใจ การสื่อสารแบบเปิดเผย และความร่วมมือ ปัจจัยด้านโครงสร้าง ได้แก่ ระบบการให้รางวัล และช่องทางในการสื่อสาร กับการแข่งขันความรู้ พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ มีเพียงการรับรู้คุณค่าของการแข่งขันเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับการแข่งขันความรู้ ($\beta=0.380$) สำหรับปัจจัยด้านโครงสร้างมีเพียงระบบการให้รางวัลเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับการแข่งขันความรู้ ($\beta=0.205$) โดยที่ตัวแปรทั้งสองสามารถอธิบายการแข่งขันความรู้ได้ร้อยละ 38.0 นอกจากนี้ เรเจฟและวีสเบอร์ค (Reychav; & Weisberg. 2010) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเจตนาที่ชัดเจนกับพฤติกรรมในการแข่งขันความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) กับความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) พบว่าเจตนาในการแข่งขันความรู้ชัดแจ้ง (Intent to Share Explicit Knowledge) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการแข่งขันความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge Sharing Behavior) ($\beta=0.30$) โดยที่เจตนาในการแข่งขันความรู้ชัดแจ้งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการแข่งขันความรู้ชัดแจ้ง ร้อยละ 55 ทั้งนี้ยังพบว่าเจตนาในการแข่งขันความรู้ฝังลึก (Intent to Share Tacit Knowledge) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการแข่งขันความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge Sharing Behavior) ($\beta=0.72$) โดยที่เจตนาในการแข่งขันความรู้ฝังลึกมีอิทธิพล

ต่อพฤติกรรมในการแบ่งปันความรู้ฝังลึกร้อยละ 53 นอกจากนี้ พบว่าเจตนาในการแบ่งปันความรู้ชัดแจ้งมีความสัมพันธ์กับเจตนาในการแบ่งปันความรู้ฝังลึก ($\beta=0.79$) โดยที่เจตนาในการแบ่งปันความรู้ชัดแจ้งมีอิทธิพลต่อเจตนาในการแบ่งปันความรู้ฝังลึก ร้อยละ 64 และพบว่าพฤติกรรมในการแบ่งปันความรู้ฝังลึกมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการแบ่งปันความรู้ชัดแจ้ง ($\beta=0.52$) โดยที่พฤติกรรมในการแบ่งปันความรู้ฝังลึกมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการแบ่งปันความรู้ชัดแจ้งร้อยละ 55 ทางด้าน โจ และ จู (Jo; & Joo. 2011) ได้ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้ ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรที่มีต่อเจตนาในการแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing: The Influences of Learning Organization Culture, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behaviors.) พบว่าวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ($\beta=0.65$) และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ($\beta=0.34$) และยังพบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ($\beta=0.41$) ซึ่งนอกจากนี้ยังพบว่าวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับเจตนาในการแบ่งปันความรู้ ($\beta=0.19$) เช่นเดียวกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับเจตนาในการแบ่งปันความรู้ ($\beta=0.56$) แต่สำหรับความผูกพันต่อองค์กรพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับเจตนาในการแบ่งปันความรู้ ซึ่งเมื่อพิจารณาถึงอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้ และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรพบว่าอิทธิพลต่อเจตนาในการแบ่งปันความรู้ ร้อยละ 48 ในการศึกษาของ ฟอร์ดและสเตปเปิลส์ (Ford; & Staples. 2010) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบการแบ่งปันความรู้แบบรวมและแบบแบ่งส่วน (Are full and partial knowledge sharing the same?) โดยกำหนดรูปแบบของการแบ่งปันความรู้แบบรวมว่าเป็นการแสดงพฤติกรรมแบ่งปันความรู้ที่เกิดจริงโดยตรงผ่านเจตนาในการแบ่งปันความรู้ด้วยความรู้สึกในการเสียสละแบ่งปันและการมีความเปิดกว้างทั้งผู้ให้และผู้รับ ดังนั้นพฤติกรรมแบ่งปันความรู้ที่เกิดจริงจะเป็นผลมาจากเจตนาในการแบ่งปันความรู้ โดยที่ได้รับผลจากตัวแปรเชิงเหตุของพฤติกรรมแบ่งปันความรู้ที่เกิดจริง และจากการศึกษาปัจจัยเชิงเหตุของการแบ่งปันความรู้แบบรวมพบว่า รูปแบบในการแบ่งปันความรู้ การได้รับการสนับสนุนจากการบริหาร ความไว้วางใจระหว่างบุคคล และความไม่ไว้วางใจระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับเจตนาในการแบ่งปันความรู้แบบรวม (โดยมี $\beta=0.544, 0.137, 0.244$ และ 0.307 ตามลำดับ) โดยที่รูปแบบในการแบ่งปันความรู้ การได้รับการสนับสนุนจากการบริหารความไว้วางใจระหว่างบุคคล และความไม่ไว้วางใจระหว่างบุคคลสามารถอธิบายเจตนาในการแบ่งปันความรู้แบบเต็มรูปแบบได้ร้อยละ 55.8 และเจตนาในการแบ่งปันความรู้แบบรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมแบ่งปันความรู้แบบรวมที่เกิดจริง (โดยมี $\beta=0.287$) โดยที่เจตนาในการแบ่งปันความรู้แบบรวมสามารถอธิบายพฤติกรรมแบ่งปันความรู้แบบรวมที่เกิดจริงได้ร้อยละ 28.7 สำหรับการแบ่งปันความรู้แบบแบ่งส่วนเป็นการแสดงพฤติกรรมแบ่งปันความรู้ที่เกิดจริง และมีอิทธิพลจากตัวแปรอื่นร่วมกับเจตนาในการแบ่งปันความรู้ เพราะการแบ่งปันความรู้อาจจะไม่ได้เกิดขึ้นจากความรู้สึกในการเสียสละแบ่งปันและการมีความเปิดกว้างทั้ง

ผู้ให้และผู้รับอย่างบริสุทธิ์ใจ อาจมีผลมาจากการพิจารณาความเหมาะสมของทั้งผู้ให้และผู้รับ เช่น ความรู้สึกถึงความคุ้มค่าและผลประโยชน์ที่จะได้รับหรือการรับรู้คุณค่าของความรู้และเอกลักษณ์เฉพาะของความรู้ที่นำมาใช้เป็นตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบกับการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของการแบ่งปันความรู้บางส่วนพบว่า การได้รับการสนับสนุนจากด้านการบริหาร ความไว้วางใจระหว่างบุคคล และความไม่ไว้วางใจระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับเจตนาในการแบ่งปันความรู้แบบแบ่งส่วน (โดยมี $\beta=0.183, 0.243$ และ 0.519 ตามลำดับ) ยกเว้นลักษณะทางจิตวิทยาในการเป็นเจ้าของความรู้ การได้รับการสนับสนุนจากการบริหาร ความไว้วางใจระหว่างบุคคล และความไม่ไว้วางใจระหว่างบุคคลสามารถอธิบายเจตนาในการแบ่งปันความรู้แบบแบ่งส่วนได้ร้อยละ 58.1 นอกจากนี้ พบว่าความไม่ไว้วางใจระหว่างบุคคลและเอกลักษณ์ของความรู้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้แบบแบ่งส่วนที่เกิดขึ้นจริง ยกเว้นการรับรู้คุณค่าของความรู้ที่มีความสัมพันธ์ทางลบ (โดยมี $\beta=0.266, 0.385$ และ -0.210 ตามลำดับ) โดยที่ความไม่ไว้วางใจระหว่างบุคคล การรับรู้คุณค่าของความรู้ และเอกลักษณ์ของความรู้ สามารถอธิบายพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้แบบแบ่งส่วนที่เกิดขึ้นจริงได้ร้อยละ 42.1 ทั้งนี้ ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างเจตนาในการแบ่งปันความรู้แบบแบ่งส่วนกับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้แบบแบ่งส่วนที่เกิดขึ้นจริง

จากการศึกษาของ บอค และคณะ (Bock; et al. 2005) ที่ได้ทำการศึกษารูปแบบเจตนาในการแสดงพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ ซึ่งเป็นการศึกษาบทบาทของสิ่งจูงใจภายนอก แรงผลักดันทางด้านจิตสังคม และบรรยากาศขององค์กร (Behavioral Intention Formation in Knowledge Sharing: Examining the Roles of Extrinsic Motivators, Social-psychological forces, and Organization Climate) โดยพบว่าความคาดหวังต่อปฏิสัมพันธ์ต่อกันที่จะได้รับ มีความสัมพันธ์กับเจตคติต่อการแบ่งปันความรู้ ($\beta=0.367$) ส่วนความคาดหวังต่อรางวัลที่จับต้องได้ก็มีความสัมพันธ์เช่นกันแต่เป็นไปในทางผกผันกัน ($\beta=-0.159$) และความรู้สึกต่อคุณค่าแห่งตนไม่มีความสัมพันธ์กับเจตคติต่อการแบ่งปันความรู้ แต่พบว่าความรู้สึกต่อคุณค่าแห่งตนมีความสัมพันธ์กับบรรทัดฐานส่วนบุคคล ($\beta=0.301$) ซึ่งบรรทัดฐานส่วนบุคคล และความคาดหวังต่อปฏิสัมพันธ์ต่อกันที่จะได้รับสามารถทำนายเจตคติต่อการแบ่งปันความรู้ได้ร้อยละ 34.1 ทั้งนี้ บรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์กับบรรทัดฐานส่วนบุคคล ($\beta=0.432$) โดยที่ความยุติธรรม สัมพันธภาพ และบรรยากาศการมีนวัตกรรมมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศขององค์กร ($\beta=0.443, 0.404, 0.403$ ตามลำดับ) โดยสามารถอธิบายบรรยากาศขององค์กรได้ร้อยละ 100.0 และบรรยากาศขององค์กรร่วมกับความรู้สึกต่อคุณค่าแห่งตนอธิบายบรรทัดฐานส่วนบุคคลได้ร้อยละ 35.1 และยังพบว่าเจตคติต่อการแบ่งปันความรู้ บรรทัดฐานส่วนบุคคล และบรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์กับเจตนาในการแบ่งปันความรู้ ($\beta=0.232, 0.266$ และ 0.142 ตามลำดับ โดยแบ่งเป็นเจตนาในการแบ่งปันความรู้ชัดแจ้ง และเจตนาในการแบ่งปันความรู้ฝังลึก $\beta=0.900$ และ 0.955 ตามลำดับ) ทั้งนี้เจตคติต่อการแบ่งปันความรู้ บรรทัดฐานส่วนบุคคล และบรรยากาศขององค์กร สามารถอธิบายเจตนาในการแบ่งปันความรู้ได้ร้อยละ 31.8 ทางด้านการศึกษาของ มาทซ์เลอร์และมูเอลเลอร์ (Matzler; & Mueller. 2011) ได้

ทำการศึกษาศาสตร์ของการแบ่งปันความรู้ที่เป็นผลมาจากความใฝ่เรียนรู้และการมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงาน (Antecedents of knowledge sharing-Examing in influence of learning and performance orientation) พบว่าความใฝ่เรียนรู้มีความสัมพันธ์กับ สำนักความรับผิดชอบ (ในการทำงาน) และความต้องการเรียนรู้ ($\beta=0.34$ และ 0.20 ตามลำดับ) โดยที่สำนักความรับผิดชอบ (ในการทำงาน) และความต้องการเรียนรู้สามารถอธิบายความใฝ่เรียนรู้ได้ร้อยละ 26 การมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับลักษณะการประเมินในรูปแบบการแข่งขันและในรูปแบบการเปิดกว้าง ($\beta=0.51$ และ -0.20 ตามลำดับ) โดยที่ ลักษณะการประเมินในรูปแบบการแข่งขันและเปิดกว้างสามารถอธิบายการมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 32 และพบว่า การแบ่งปันความรู้มีความสัมพันธ์กับความใฝ่เรียนรู้และการมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงาน ($\beta=0.25$ และ -0.28 ตามลำดับ) โดยที่ความใฝ่เรียนรู้และการมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานสามารถอธิบายการแบ่งปันความรู้ได้ร้อยละ 15 และยังมีการศึกษาเพิ่มเติมโดย มาทซ์เลอร์และคณะ (Matzler; et al. 2008) ได้ศึกษาลักษณะทางบุคลิกภาพกับการแบ่งปันความรู้ (Personality Traits and Knowledge Sharing) พบว่า สำนักความรับผิดชอบ ความประนีประนอม และความเปิดกว้างมีความสัมพันธ์กับการแบ่งปันความรู้ ($\beta=0.24, 0.23$ และ 0.27 ตามลำดับ) โดยที่ความมีสำนักความรับผิดชอบ ความประนีประนอม และความเปิดกว้างสามารถอธิบายการแบ่งปันความรู้ได้ร้อยละ 27

นอกจากนี้ ผลการศึกษาของ เกา และยั้ง (Kuo; & Young, 2008) ซึ่งได้ศึกษาเพื่อทำนายการแบ่งปันความรู้ผ่านเจตนา (Predicting Knowledge Sharing Practices Through Intention: A Test of Competing Models) ซึ่งเป็นการเปรียบเทียบรูปแบบต่างๆ ที่มาจากทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลและทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Reasoned Action; TRA and Theory of Planned Behavior; TPB) ตามแนวคิดของ ฟิชไบน์และไอเซน (Fishbein; & Ajzen) กับแนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนแบบแยกองค์ประกอบ (Decomposed Theory of Planned Behavior; DTPB) และแนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนแบบปรับปรุง (Revised Theory of Planned Behavior; RTPB) ที่ปรับมาจากทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior; TPB) โดยมีการศึกษาตามกรอบแนวคิดทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (Theory of Reasoned Action; TRA) พบว่าเจตคติต่อการปฏิบัติพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ และการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงต่อการปฏิบัติการแบ่งปันความรู้มีความสัมพันธ์กับเจตนาในการแบ่งปันความรู้ ($\beta=0.72$ และ 0.14 ตามลำดับ) และเจตคติต่อการปฏิบัติพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ และการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงต่อการปฏิบัติการแบ่งปันความรู้สามารถอธิบายเจตนาในการแบ่งปันความรู้ได้ร้อยละ 60 แต่พบว่าเจตนาในการแบ่งปันความรู้ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้

สำหรับผลตามกรอบแนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior; TPB) จากการศึกษาพบว่า เจตคติต่อการปฏิบัติพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงต่อการปฏิบัติการแบ่งปันความรู้ และการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมการปฏิบัติการแบ่งปันความรู้มีความสัมพันธ์กับเจตนาในการแบ่งปันความรู้ ($\beta=0.50$, 0.13 และ 0.23 ตามลำดับ) และเจตคติต่อ

การปฏิบัติพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงต่อการปฏิบัติการแบ่งปันความรู้ และการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมการปฏิบัติการแบ่งปันความรู้สามารถอธิบายเจตนาในการแบ่งปันความรู้ได้ร้อยละ 60 และยิ่งพบว่า ทั้งการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมการปฏิบัติการแบ่งปันความรู้ และเจตนาในการแบ่งปันความรู้ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้

ส่วนผลการศึกษาตามกรอบแนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนแบบแยกองค์ประกอบ (Decomposed Theory of Planned Behavior; DTPB) จากการศึกษาพบว่า เจตคติต่อการปฏิบัติพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงต่อการปฏิบัติการแบ่งปันความรู้ และการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมการปฏิบัติการแบ่งปันความรู้ มีความสัมพันธ์กับเจตนาในการแบ่งปันความรู้ ($\beta=0.52, 0.14$ และ 0.26 ตามลำดับ) โดยที่เจตคติต่อการปฏิบัติพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงต่อการปฏิบัติการแบ่งปันความรู้ และการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมการปฏิบัติการแบ่งปันความรู้ สามารถอธิบายเจตนาในการแบ่งปันความรู้ได้ร้อยละ 42 และยิ่งพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการแบ่งปันความรู้ มีความสัมพันธ์กับการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมการปฏิบัติการแบ่งปันความรู้ ($\beta=0.35$) โดยที่การรับรู้ความสามารถของตนเองในการแบ่งปันความรู้ สามารถอธิบายการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมการปฏิบัติการแบ่งปันความรู้ได้ร้อยละ 13 ทั้งนี้พบว่าเจตนาในการแบ่งปันความรู้ และการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมการปฏิบัติการแบ่งปันความรู้ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้

เมื่อพิจารณาผลการศึกษาตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนแบบปรับปรุง (Revised Theory of Planned Behavior; RTPB) พบว่าเจตคติต่อการปฏิบัติพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงต่อการปฏิบัติการแบ่งปันความรู้ ความสามารถในการควบคุมการปฏิบัติการแบ่งปันความรู้ และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการแบ่งปันความรู้มีความสัมพันธ์กับเจตนาในการแบ่งปันความรู้ ($\beta=0.50, 0.18, 0.14$ และ 0.13 ตามลำดับ) โดยที่เจตคติต่อการปฏิบัติพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงต่อการปฏิบัติการแบ่งปันความรู้ ความสามารถในการควบคุมการปฏิบัติการแบ่งปันความรู้ และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการแบ่งปันความรู้ อธิบายเจตนาในการแบ่งปันความรู้ได้ร้อยละ 49 นอกจากนี้ยังพบว่า มีเฉพาะการรับรู้ความสามารถของตนเองในการแบ่งปันความรู้เท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ ($\beta=0.19$) ส่วนความสามารถในการควบคุมการปฏิบัติการแบ่งปันความรู้ และเจตนาในการแบ่งปันความรู้ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ ซึ่งการรับรู้ความสามารถของตนเองในการแบ่งปันความรู้สามารถอธิบายพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ได้ร้อยละ 4

ส่วนทางด้าน อิสระ พัฒนศึกษา (2546) ได้ศึกษาผลของความไว้วางใจระหว่างบุคคล ความผูกใจมั่นต่อองค์กร และการรับรู้คุณค่าของการปันความรู้ระหว่างกัน ต่อการปันความรู้ระหว่างกันในองค์กร พบว่าความไว้วางใจระหว่างบุคคล ความผูกใจมั่นต่อองค์กร และการรับรู้คุณค่าของการปันความรู้ระหว่างกันมีความสัมพันธ์กับการปันความรู้ระหว่างกันในองค์กร ($\beta=0.61, 0.18$ และ 0.55 ตามลำดับ) และความไว้วางใจระหว่างบุคคล ความผูกใจมั่นต่อองค์กร และการรับรู้คุณค่าของ

การปันความรู้ระหว่างกันสามารถอธิบายการปันความรู้ระหว่างกันในองค์กรได้ร้อยละ 37 ร้อยละ 3 และร้อยละ 31 ตามลำดับ และเมื่อศึกษาถึงลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจระหว่างบุคคล ความผูกใจมั่นต่อองค์กร การรับรู้คุณค่าของการปันความรู้ระหว่างกัน และการปันความรู้ระหว่างกันในองค์กร พบว่าความผูกใจมั่นต่อองค์กร เป็นตัวแปรกำกับ (Moderator) ระหว่างความไว้วางใจระหว่างบุคคลกับการปันความรู้ โดยทำให้ความไว้วางใจระหว่างบุคคลสามารถอธิบายการปันความรู้เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.2 และความผูกใจมั่นต่อองค์กร เป็นตัวแปรกำกับ (Moderator) ระหว่างการรับรู้คุณค่าของการปันความรู้ระหว่างกันกับการปันความรู้ โดยทำให้การรับรู้คุณค่าของการปันความรู้ระหว่างกันสามารถอธิบายการปันความรู้เพิ่มขึ้นร้อยละ 2.0 ยังมีการศึกษาของ โชคชัย ปันเทศ (2550) ที่ศึกษาเจตคติต่อการแลกเปลี่ยนความรู้ และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในการพยากรณ์พฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้จากกรณีศึกษาของบริษัทปูนซิเมนต์ไทย (ลำปาง) จำกัด โดยพบว่าเจตคติต่อการแลกเปลี่ยนความรู้และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ ($\beta=0.40$ และ 0.37 ตามลำดับ) ซึ่งเจตคติต่อการแลกเปลี่ยนความรู้และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรสามารถร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ได้ร้อยละ 40 ในส่วนของ รวงผึ้ง ทาช้าง (2551) ศึกษาปัจจัยทำนายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของพยาบาลในโรงพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาการจัดการความรู้ พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถในการควบคุมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ บรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิง และเจตคติต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ($\beta = 0.57, 0.21$ และ 0.15 ตามลำดับ) โดยที่การรับรู้ความสามารถในการควบคุมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ บรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิง และเจตคติต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สามารถอธิบายความตั้งใจในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้ร้อยละ 66 ทั้งนี้ ยังพบว่าความตั้งใจในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ($\beta = 0.21$) และความตั้งใจในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สามารถอธิบายพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้ร้อยละ 9 นอกจากนี้ยังมีการศึกษาโดย วิฑิตพัฒน์ พิษณุธาตาดำพงศ์ (2548) ทำการศึกษาพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ของพนักงานบริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ตามแนวทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนพบว่า ความเชื่อเกี่ยวกับผลของการแลกเปลี่ยนความรู้ มีความสัมพันธ์กับเจตคติต่อพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ ($\beta=0.08$) โดยที่ ความเชื่อเกี่ยวกับผลของการแลกเปลี่ยนความรู้ สามารถอธิบายเจตคติต่อพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ได้ร้อยละ 52 และความเชื่อเกี่ยวกับกลุ่มอ้างอิงมีความสัมพันธ์กับการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงต่อพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ ($\beta=0.11$) โดยที่ความเชื่อเกี่ยวกับกลุ่มอ้างอิงสามารถอธิบายการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงต่อพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ได้ร้อยละ 31 ส่วนความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ และความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ที่มีอยู่จริง มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ ($\beta=0.02$ และ 0.19 ตามลำดับ) โดยที่ความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ และความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมการ

แลกเปลี่ยนความรู้ที่มีอยู่จริง สามารถอธิบายการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ได้ร้อยละ 26 สำหรับเจตคติต่อพฤติกรรมกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงต่อพฤติกรรมกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ และการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้มีความสัมพันธ์กับเจตนาในการแลกเปลี่ยนความรู้ ($\beta=0.04, 0.07$ และ 0.79 ตามลำดับ) โดยที่เจตคติต่อพฤติกรรมกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงต่อพฤติกรรมกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ และการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้สามารถอธิบายเจตนาในการแลกเปลี่ยนความรู้ได้ร้อยละ 73 และเจตนาในการแลกเปลี่ยนความรู้ การรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ และความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ที่มีอยู่จริงไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ ดังนั้นแบบจำลองโดยรวมนี้ไม่สามารถอธิบายปรากฏการณ์ในกลุ่มตัวอย่างนี้ได้

นอกจากนี้ มรุษพงศ์ แยมโอสฐ (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและการแบ่งปันความรู้ระหว่างกันในองค์การ โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรสื่อ โดยแบ่งวัฒนธรรมองค์การเป็น 3 รูปแบบคือวัฒนธรรมแบบเน้นนวัตกรรม แบบเน้นการสนับสนุนและแบบเน้นการทำงานเป็นทีม โดยเบื้องต้นพบว่าวัฒนธรรมแบบเน้นการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับการแบ่งปันความรู้ระหว่างกันในองค์การมากที่สุด ($\beta=0.548$) รองลงมาได้แก่ วัฒนธรรมแบบเน้นการสนับสนุนและแบบเน้นนวัตกรรมตามลำดับ ($\beta=0.545$ และ 0.472 ตามลำดับ) และเมื่อนำ ตัวแปรความผูกพันต่อองค์การที่เป็นความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เมื่อได้ทำการทดสอบการเป็นตัวแปรสื่อ (Mediator) พบว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรสื่อระหว่างวัฒนธรรมองค์การทั้ง 3 แบบ กับการแบ่งปันความรู้ระหว่างกัน

ทางด้าน เปง (Peng, 2013) ได้ศึกษาว่าทำไมและเมื่อไรที่คนจะปิดบังความรู้? (Why and when do people hide knowledge?) โดยใช้ลักษณะทางด้านจิตวิทยาในการเห็นว่าตนเป็นเจ้าของความรู้ กับการปิดบังความรู้ โดยมีความรู้สึกหวงแหนเป็นเจ้าของเป็นตัวแปรแทรก (Mediator) ศึกษาความรู้สึกหวงแหนเป็นเจ้าของกับการปิดบังความรู้ โดยมีลักษณะทางจิตวิทยาในการเห็นว่าตนเป็นเจ้าขององค์การเป็นตัวแปรแทรก (Mediator) ซึ่งพบว่าลักษณะทางจิตวิทยาในการเห็นว่าตนเป็นเจ้าของความรู้ มีความสัมพันธ์กับการปิดบังความรู้ ($\beta=0.19$) ความรู้สึกหวงแหนเป็นเจ้าของมีความสัมพันธ์กับการปิดบังความรู้ ($\beta=0.24$) และลักษณะทางจิตวิทยาในการเห็นว่าตนเป็นเจ้าของความรู้ มีความสัมพันธ์กับการปิดบังความรู้ ผ่านความรู้สึกหวงแหนเป็นเจ้าของที่เป็นตัวแปรแทรก (Mediator) ($\beta=0.06$) นอกจากนี้ยังพบอีกว่าปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึก หวงแหนเป็นเจ้าของกับลักษณะทางจิตวิทยา การเห็นว่าตนเป็นเจ้าขององค์การมีความสัมพันธ์กับการปิดบังความรู้ โดยพบในกลุ่มที่ผู้ที่มีความรู้สึกหวงแหนเป็นเจ้าของที่มีลักษณะทางจิตวิทยาการเห็นว่าตนเป็นเจ้าขององค์การมากจะมีการปิดบังรู้น้อยกว่ากลุ่มผู้ที่มีความรู้สึกหวงแหนเป็นเจ้าของ

ที่มีลักษณะทางจิตวิทยาการเห็นว่าตนเป็นเจ้าขององค์กรน้อย และยังพบอีกว่า ความสัมพันธ์ทางอ้อมของลักษณะทางด้านจิตวิทยาในการเห็นว่าตนเป็นเจ้าของความรู้ผ่านความรู้สึกหวงแหนเป็นเจ้าของไปยังการปิดบังความรู้ เฉพาะในกลุ่มของผู้ที่มีลักษณะทางจิตวิทยาการเห็นว่าตนเป็นเจ้าขององค์กรระดับกลางและต่ำ โดยไม่พบในกลุ่มผู้ที่มีลักษณะทางจิตวิทยาการเห็นว่าตนเป็นเจ้าขององค์กรระดับสูง

ยังมีผลการวิจัยโดย เอกเวียวซอร์และธีโอดิวลิติส (Ekweozor; & Theodoulidis. 2013: Online) ได้ทำการศึกษาเพื่อหาอิทธิพลของการเป็นเจ้าของที่มีต่อการแบ่งปันความรู้ในที่ทำงาน (Exploring the Influence of Ownership On Knowledge Sharing in the Workplace) โดยศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งประกอบด้วย การให้รางวัล ลักษณะของงาน ระบบการประเมินผล ระเบียบปฏิบัติในการทำงานขององค์กร บรรทัดฐานในการแบ่งปันความรู้ ความสัมพันธ์ระหว่างคนทำงานด้วยกัน และความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและผู้ใต้บังคับบัญชา กับความสัมพันธ์ในความเชื่อว่าตนเองหรือองค์กรเป็นเจ้าของความรู้ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อว่าตนเอง หรือองค์กรเป็นเจ้าของความรู้ กับแนวโน้มในการแบ่งปันความรู้ในที่ทำงานที่เป็นความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ และความรู้ที่เป็นความเชี่ยวชาญส่วนบุคคล จากการศึกษาพบว่าในกรณีของความเชื่อว่าองค์กรเป็นเจ้าของความรู้ นั้น ในส่วนของสภาพแวดล้อมในการทำงานจะมีเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างคนทำงานด้วยกันเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการแบ่งปันความรู้ในที่ทำงานทั้งที่เป็นความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ และความรู้ที่เป็นความเชี่ยวชาญส่วนบุคคล ($\beta=0.233$ และ 0.148) ส่วนทางด้านความเชื่อว่าองค์กรเป็นเจ้าของความรู้มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการแบ่งปันความรู้ในที่ทำงานทั้งที่เป็นความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ และความรู้ที่เป็นความเชี่ยวชาญส่วนบุคคล ($\beta=0.305$ และ 0.390) และยังพบอีกว่า ในกรณีของความเชื่อว่าตนเองเป็นเจ้าของความรู้ นั้น ในส่วนของสภาพแวดล้อมในการทำงานจะมีเฉพาะการประเมินผลการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างคนทำงานด้วยกันที่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการแบ่งปันความรู้ในที่ทำงานทั้งที่เป็นความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ ($\beta=0.181$ และ 0.181) แต่ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างคนทำงานด้วยกันมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการแบ่งปันความรู้ในที่ทำงานที่เป็นความเชี่ยวชาญส่วนบุคคล ($\beta=0.242$) สำหรับความเชื่อว่าตนเองเป็นเจ้าของความรู้มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการแบ่งปันความรู้ในที่ทำงานทั้งที่เป็นความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ และความรู้ที่เป็นความเชี่ยวชาญส่วนบุคคล ($\beta=-0.284$ และ -0.215) แต่เป็นความสัมพันธ์ในลักษณะเชิงลบ

ยังมีการวิจัยอิทธิพลของการเป็นเจ้าของความรู้ที่มีต่อเจตนาในการแบ่งปันความรู้ของบุคคลในประเทศสหราชอาณาจักรและประเทศไทย โดย แซ่ตั้ง ธีโอดิวลิติส และเอกเวียวซอร์ (Saetang; Theodoulidis; & Ekweozor. 2013) ซึ่งพบว่าสำหรับในประเทศไทยการรับรู้ว่าคุณค่าความรู้ที่เกี่ยวกับงานและความเชี่ยวชาญส่วนบุคคลเป็นขององค์กรมีความสัมพันธ์กับเจตนาในการแบ่งปันความรู้ ($\beta=0.179$ และ 0.172) สำหรับในประเทศสหราชอาณาจักรการรับรู้ว่าคุณค่าความรู้ที่เกี่ยวกับงาน

ตาราง 1 สรุปตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการแบ่งปันความรู้ จำแนกตามลักษณะของตัวแปรและที่มาจากผลการวิจัย

ผู้วิจัย	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตามลำดับแรก	ตัวแปรตามลำดับสอง
Lin.(2007)	ความผูกพันต่อองค์กร 0.53** ความเชื่อใจต่อผู้ร่วมงาน 0.20**	การแบ่งปันความรู้ฝังลึก	
Xu; & Cia.(2006)	สารสนเทศ คุณค่าของความรู้ 0.51* โครงสร้าง การพึ่งพา 0.31 การแข่งขัน -0.01 ความสัมพันธ์ ความเห็นอกเห็นใจ 0.60* ความเห็นแก่ผลประโยชน์ -0.13	ความถี่ในการแบ่งปันความรู้	
Yang; Chen.(2007)	& วัฒนธรรมเกี่ยวกับความรู้ขององค์กร 0.155(0.153) ด้านโครงสร้างการดำเนินการที่เกี่ยวกับความรู้ 0.207**(0.108) ความรู้ของบุคคลในองค์กร 0.357*** (0.177) เทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวกับความรู้ขององค์กร 0.663(0.428) การดำเนินการ/(ไม่ดำเนินการ)จัดการความรู้ 0.253***(0.295***)	การแบ่งปันความรู้	

ตาราง 1 (ต่อ)

ผู้วิจัย	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตามลำดับแรก	ตัวแปรตามลำดับสอง
Kim; & Ju.(2008)	ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ การรับรู้คุณค่าของการแบ่งปัน 0.380** ความไว้วางใจ 0.015 การสื่อสารแบบเปิดกว้าง 0.217 ความร่วมมือ 0.192 ปัจจัยด้านโครงสร้าง ระบบการให้รางวัล -0.157 ช่องทางในการสื่อสาร 0.205*	การแบ่งปันความรู้	
Jo; & Joo.(2011)	วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ 0.65* วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ 0.34* วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ 0.19*	ความผูกพันต่อองค์กร 0.04 พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร 0.56*	เจตนาในการแบ่งปันความรู้
Ford; & Staples.(2010)	ลักษณะทางจิตวิทยาในการเป็นเจ้าของความรู้ 0.183 การได้รับการสนับสนุนจากการบริหาร 0.183** ความไว้วางใจระหว่างบุคคล 0.243** ความไม่ไว้วางใจระหว่างบุคคล 0.519*** ความไม่ไว้วางใจระหว่างบุคคล 0.266* การรับรู้คุณค่าของความรู้ -0.210* เอกลักษณ์เฉพาะของความรู้ 0.385*	เจตนาในการแบ่งปันความรู้แบบแบ่งส่วน พฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้แบบแบ่งส่วนที่เกิดจริง	

ตาราง 1 (ต่อ)

ผู้วิจัย	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตามลำดับแรก	ตัวแปรตามลำดับสอง
Ford; Staples.(2010) (ต่อ)	& โอกาสในการแบ่งปันความรู้ 0.544*** การรับรู้คุณค่าของความรู้ 0.137* ความไว้วางใจระหว่างบุคคล 0.244** ความไม่ไว้วางใจระหว่างบุคคล 0.307***	พฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้แบบรวมที่เกิดจริง	
Bock; et al.(2005)	ความคาดหวังต่อรางวัลที่จับต้องได้ -0.159* ความคาดหวังต่อปฏิสัมพันธ์ต่อกันที่จะได้รับ 0.367*** ความรู้สึกรู้สึกต่อคุณค่า แห่งตน 0.301*** ความยุติธรรม 0.443*** สัมพันธภาพ 0.404*** บรรยากาศการมีนวัตกรรม 0.403***	เจตคติต่อการแบ่งปันความรู้ 0.232*** เจตคติต่อการแบ่งปันความรู้ บรรทัดฐานส่วนบุคคล 0.266*** บรรยากาศขององค์กร บรรยากาศขององค์กร 0.142* บรรยากาศขององค์กร	เจตนาในการแบ่งปันความรู้ ความรู้ฝังลึก 0.900*** ความรู้ชัดแจ้ง 0.955***
Matzler; Mueller.(2011)	& ความมีสำนึกรับผิดชอบ(ในการทำงาน) 0.34*** ความต้องการเรียนรู้ 0.20* การแข่งขัน 0.51**** ความเปิดกว้าง -0.20**	ความใฝ่เรียนรู้ 0.25*** ความใฝ่เรียนรู้ การมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงาน -0.28*** การมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงาน	การแบ่งปันความรู้
Matzler;et al. (2008)	สำนึกรับผิดชอบ(Conscientiousness) 0.24*** ความประนีประนอม (Agreeableness) 0.23*** ความเปิดกว้าง(Openness) 0.27***	การแบ่งปันความรู้	

ตาราง 1 (ต่อ)

ผู้วิจัย	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตามลำดับแรก	ตัวแปรตามลำดับสอง
Kuo; Young.(2008)	& TRA เจตคติต่อการปฏิบัติพฤติกรรมการแข่งขันความรู้ 0.72** การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงต่อการปฏิบัติการแข่งขันความรู้ 0.14** TPB เจตคติต่อการปฏิบัติพฤติกรรมการแข่งขันความรู้ 0.50** การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงต่อการปฏิบัติการแข่งขันความรู้ 0.13** การรับรู้การควบคุมพฤติกรรมการแข่งขันความรู้ 0.23** DTPB เจตคติต่อการปฏิบัติพฤติกรรมการแข่งขันความรู้ 0.52** การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงต่อการปฏิบัติการแข่งขันความรู้ 0.14** การรับรู้การควบคุมพฤติกรรมการแข่งขันความรู้ 0.26** RTPB เจตคติต่อการปฏิบัติพฤติกรรมการแข่งขันความรู้ 0.50** การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงต่อการปฏิบัติการแข่งขันความรู้ 0.14** ความสามารถในการควบคุมการปฏิบัติการแข่งขันความรู้ 0.18**** การรับรู้ความสามารถของตนเองในการแข่งขันความรู้ 0.13** การรับรู้ความสามารถของตนเองในการแข่งขันความรู้ 0.19**	เจตนาในการแข่งขันความรู้	
อิสระ (2546)	พัฒนศึกษา ความไว้วางใจระหว่างบุคคล 0.61*** ความผูกใจมั่นต่อองค์กร 0.18** (Moderatorความไว้วางใจระหว่างบุคคล + 0.012 การรับรู้คุณค่าของการปั่นความรู้ระหว่างกัน +0.020) การรับรู้คุณค่าของการปั่นความรู้ระหว่างกัน 0.55***		การปั่นความรู้ระหว่างกันในองค์กร

ตาราง 1 (ต่อ)

ผู้วิจัย	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตามลำดับแรก	ตัวแปรตามลำดับสอง
โชคชัย บั้นเทศ (2550)	เจตคติต่อการแลกเปลี่ยนความรู้ 0.40** การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร 0.37**	พฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้	
รวงผึ้ง ทาซัง (2551)	เจตคติต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 0.15** บรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิง 0.21** การรับรู้ความสามารถในการควบคุมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 0.57**	ความตั้งใจในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 0.21**	พฤติกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
มรุพงศ์ แยมโอส (2553)	วัฒนธรรมแบบเน้นนวัตกรรม 0.47** วัฒนธรรมแบบเน้นการสนับสนุน 0.54** วัฒนธรรมแบบเน้นการทำงานเป็นทีม 0.55**	การแบ่งปันความรู้ระหว่างกันในองค์กร	
	วัฒนธรรมแบบเน้นนวัตกรรม 0.27** วัฒนธรรมแบบเน้นการสนับสนุน 0.37** วัฒนธรรมแบบเน้นการทำงานเป็นทีม 0.41**	ความผูกพันต่อองค์กร 0.27**	การแบ่งปันความรู้ระหว่างกัน (เน้นนวัตกรรม 0.42**/เน้นการสนับสนุน 0.45**/ เน้นการทำงานเป็นทีม 0.51**)
ฐิติพัฒน์ พิชญธาตพงศ์ (2548)	ความเชื่อเกี่ยวกับผลของการแลกเปลี่ยนความรู้ 0.08*** ความเชื่อเกี่ยวกับกลุ่มอ้างอิง 0.11** ความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ 0.02** ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ที่มีอยู่จริง 0.19*	เจตคติต่อพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ 0.04* การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงต่อพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ 0.07* การรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ 0.79* การรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้	เจตนาในการแลกเปลี่ยนความรู้

ตาราง 1 (ต่อ)

ผู้วิจัย	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตามลำดับแรก	ตัวแปรตามลำดับสอง
Peng (2013)	ลักษณะทางด้านจิตวิทยาในการเห็นว่าตนเป็นเจ้าของความรู้ 0.19** (ความรู้สึกหวงแหนเป็นเจ้าของที่เป็นตัวแปรแทรก +0.06) ความรู้สึกหวงแหนเป็นเจ้าของ 0.24**	การปิดบังความรู้	
Ekweozor; & Theodoulidis (2013)	ความเชื่อว่างค์กรเป็นเจ้าของความรู้ 0.305** ความเชื่อว่างค์กรเป็นเจ้าของความรู้ 0.390** ความเชื่อว่างตนเองเป็นเจ้าของความรู้ -0.284** ความเชื่อว่างตนเองเป็นเจ้าของความรู้ -0.215**	แนวโน้มในการแบ่งปันความรู้(ผลิตภัณฑ์) แนวโน้มในการแบ่งปันความรู้(ความเชี่ยวชาญ) แนวโน้มในการแบ่งปันความรู้(ผลิตภัณฑ์) แนวโน้มในการแบ่งปันความรู้(ความเชี่ยวชาญ)	เจตนาในการแลกเปลี่ยนความรู้
Saetang; Theodoulidis; & Ekweozor (2013)	ความรู้ที่เกี่ยวกับงานเป็นขององค์กร (ไทย) 0.179 ความรู้ที่เกี่ยวกับงานเป็นของตนเอง (ไทย) -0.370 ความเชี่ยวชาญส่วนบุคคลเป็นขององค์กร (ไทย) 0.172 ความเชี่ยวชาญส่วนบุคคลเป็นของตนเอง (ไทย) -0.215 ความรู้ที่เกี่ยวกับงานเป็นขององค์กร (สหราชอาณาจักร) 0.435 ความรู้ที่เกี่ยวกับงานเป็นของตนเอง (สหราชอาณาจักร) -0.321 ความเชี่ยวชาญส่วนบุคคลเป็นขององค์กร (สหราชอาณาจักร) 0.222 ความเชี่ยวชาญส่วนบุคคลเป็นของตนเอง (สหราชอาณาจักร) -0.188	เจตนาในการแบ่งปันความรู้	
Yang(2008)	เจตคติต่อการเรียนรู้ 0.7 เจตคติต่อการแบ่งปันความรู้ 0.6 เจตคติต่อการบอกเล่าถ่ายทอดความรู้ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร 0.5	การแบ่งปันความรู้	

จากการสืบค้นการศึกษาพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้ในประเทศไทยแบ่งตามกรอบแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษาพบว่ามีที่ใช้แนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน Theory of Planned Behavioral :TPB. ของ ไอจ์เซน (Ajzen) เช่นงานวิจัยของ วิฑิตพัฒน์ พิษณุธาดาพงศ์ (2548) ศึกษาพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้ของพนักงานศึกษาตามแนวทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน : กรณีศึกษา บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) งานวิจัยของ โชคชัย ปันเทศ (2550) ศึกษา เจตคติต่อการแบ่งปันความรู้ และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในการพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้ จากกรณีศึกษาของบริษัทปูนซีเมนต์ไทย (ลำปาง) จำกัด และงานวิจัยของ รวงผึ้ง ทาซ่าง (2551) ศึกษาปัจจัยทำนายการแบ่งปันเรียนรู้ของพยาบาลในโรงพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาการจัดการความรู้ ซึ่งทฤษฎีดังกล่าวมีหลักการเป็นทฤษฎีทางด้านจิตพฤติกรรมศาสตร์ที่นำเสนอในลักษณะของรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยมซึ่งกล่าวถึงสาเหตุของพฤติกรรมหรือผลผลิตที่เป็นทั้งสาเหตุด้านจิตใจและสาเหตุด้านสถานการณ์ โดยเฉพาะทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (Theory of reasoned action) ของ ไอจ์เซน และฟิชไบน์ (Ajzen; & Fishbein. 1980) ที่กล่าวถึงสาเหตุที่ใกล้ชิดพฤติกรรม คือ ความพร้อมที่จะกระทำ (Intention) โดยตัวทำนายความพร้อมที่จะกระทำ คือ ทักษะคติต่อพฤติกรรม (Attitude toward the behavior) และทัศนฐานทางสังคม (Subjective norm) (ดูจเดือน พันธุมนาวิณ. 2550: 95)

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้จึงศึกษาพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้ตามแนวทางรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) เพื่อขยายผลและต่อยอดการศึกษาพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้ในการทำงานให้มีความชัดเจน และสามารถนำไปปรับประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคนและองค์กร โดยเฉพาะกับการทำงานของผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งจะสรุปนำเสนอแนวคิดรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) ในหัวข้อต่อไป

แนวทางการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรม

แนวคิดรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism model) ได้มีการนำเสนอโดย เอนเลอร์ และแมกนุสสัน (Endler; & Magnusson. 1976) ซึ่งเป็นแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลในเชิงจิตพฤติกรรมศาสตร์ ทั้งนี้ ดูจเดือน พันธุมนาวิณ(2550: 85-117) ได้สรุปและนำเสนอรายละเอียดของแนวคิด ว่ารูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม เป็นการศึกษาสาเหตุของพฤติกรรมของบุคคลในสาขาจิตพฤติกรรมศาสตร์ ด้วยการบูรณาการองค์ความรู้ด้านสาเหตุทางจิตใจของพฤติกรรมบุคคลเข้ากับองค์ความรู้เกี่ยวกับสาเหตุด้านสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลโดยมีที่มาจาก 4 แนวคิด คือ 1) การศึกษาสาเหตุด้านชีวพันธุกรรมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม (Biological approach) ที่เชื่อว่าความสามารถของบุคคล ซึ่งรวมทั้งความรู้สึกนึกคิดและการกระทำของบุคคล มีมาแต่กำเนิด เช่น บุคคลเกิดมาเพื่อเป็นผู้นำของกลุ่มชนกลุ่มหนึ่ง เป็นต้น นอกจากนี้ยังเชื่อว่าพฤติกรรมของบุคคลมีอิทธิพลมาจากยีนและระบบการทำงานในร่างกายของบุคคล ต่อมาเป็น 2) การศึกษาสาเหตุด้านบุคลิกภาพและจิตใจที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม (Personality approach หรือ

Trait approach) นักวิชาการในกลุ่มนี้มีความเห็นตรงกันว่าบุคลิกภาพและจิตใจด้านอื่นๆ ของบุคคล มีอิทธิพลสูงสุดต่อการแสดงพฤติกรรม และยังมี 3) การศึกษาสาเหตุด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม (Behavioral approach) ซึ่งการศึกษาสาเหตุของพฤติกรรมของบุคคลที่เน้นเกี่ยวกับสาเหตุที่อยู่ภายนอกตัวบุคคล (Situation หรือ Environment) โดยเห็นว่าบุคลิกภาพของบุคคลมักจะแปรเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ที่เผชิญอยู่ จึงเห็นว่าสถานการณ์น่าจะมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคลด้วย และสุดท้ายเป็น 4) การศึกษาบูรณาการของสาเหตุหลายด้านที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม (Interaction approach) มีนักวิชาการเห็นว่าพฤติกรรมของบุคคลอาจมีสาเหตุมาจากทั้งทางด้านจิตใจและด้านสถานการณ์รอบตัวบุคคลผสมผสานกัน ตลอดจนเกิดจากอิทธิพลร่วมกันระหว่างจิตใจของบุคคลกับสถานการณ์แวดล้อมที่บุคคลเผชิญในปัจจุบัน

ทั้งนี้สามารถสรุปถึงสาเหตุของพฤติกรรมตามรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยมที่แบ่งสาเหตุของพฤติกรรมของมนุษย์ได้เป็น 4 กลุ่ม คือ 1) สาเหตุด้านสถานการณ์ เป็นมุมมองของการตีความถึงผลกระทบของสิ่งแวดล้อมที่มีต่อบุคคลจากแนวคิดทางด้านจิตพฤติกรรมศาสตร์ที่ประยุกต์จากทฤษฎีทางด้านจิตวิทยา คือ ทฤษฎีการเสริมแรง (Theory of Reinforcement) ของสกินเนอร์ (Skinner, 1953) ที่เป็นเรื่องเกี่ยวกับการได้รับแรงจูงใจและลงโทษเพื่อให้เกิดหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ร่วมกับทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) ของ แบนดูรา (Bandura, 1986) ที่เป็นเรื่องเกี่ยวกับรูปแบบที่มีผลต่อการเกิดและแสดงออกพฤติกรรมของบุคคล และยังมีทฤษฎี การสนับสนุนจากสังคม หรือองค์กร (Social/Organizational Support) ที่เป็นเรื่องของสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการแสดงออกถึงพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งโดยรวมแล้วก็คือสิ่งแวดล้อมรอบตัวบุคคลตั้งแต่เกิด ทั้งที่เป็นสิ่งมีชีวิต และไม่มีชีวิตที่บุคคลรับรู้และตีความได้ว่าสิ่งนั้นส่งผลต่อตนเองในเชิงสนับสนุนหรือขัดขวาง ต่อมาเป็น 2) สาเหตุด้านจิตลักษณะเดิม เป็นมุมมองถึงลักษณะภายในหรือกรอบมุมมองที่เป็นลักษณะที่เกิดมาจากการเรียนรู้สั่งสม ประกอบเป็นทัศนภายในของบุคคลในเชิงความคิด ความเชื่อ ค่านิยมของบุคคล โดยประยุกต์แนวคิดมาจากทฤษฎีในแนวทางด้านบุคลิกภาพและการรู้คิด เช่น ทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของเพียเจต์ (Piaget, 1969) ทฤษฎีบุคลิกภาพ 5 ประการ หรือ Big Five (Eysenck; & Eysenck, 1985; Barrett; Petrides; & Eysenck; & Eysenck, 1998) ทฤษฎีแรงจูงใจ (Motivation theory) ของแมคเคลลีแลนด์ (McClelland, 1963) ทฤษฎีประสิทธิผลแห่งตน (Theory of self-efficacy) ของ แบนดูรา (Bandura, 1977, 1986) ทฤษฎีพัฒนาการด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม ของโคลเบอร์ก (Kohlberg, 1969) หรือทฤษฎีพัฒนาการทางอารมณ์สังคมของอีริกสัน (Erikson, 1968) เป็นต้น นอกจากนี้ยังมี 3) สาเหตุที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะเดิมและสถานการณ์ เป็นสาเหตุที่เกิดจากอิทธิพลร่วมกันระหว่างลักษณะของสถานการณ์และจิตลักษณะเดิมของบุคคลที่เรียกว่า “Mechanical interaction” หรือเป็นสาเหตุที่เกิดจากกลไกผสมของลักษณะภายในซึ่งเป็นบุคลิกภาพของบุคคลหรือจิตลักษณะเดิมผสมกับการส่งเสริมหรือขัดขวางจากสภาพแวดล้อมทำให้อุบัติแสดงพฤติกรรมออกไป เช่น พฤติกรรมการลอกข้อสอบ ซึ่งอาจเกิดจากการที่บุคคลนั้นมีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองน้อยผสมกับสถานการณ์ที่ผู้ลอกข้อสอบรับรู้ว่าการคุมสอบหละหลวมสามารถมีช่องทางในการแอบลอก

ข้อสอบได้เป็นอิทธิพลส่งเสริมให้ ส่วนแนวทางในการหาอิทธิพลของจิตลักษณะและสถานการณ์จะใช้การวิเคราะห์ทางสถิติ เช่น การวิเคราะห์ความแปรปรวนตั้งแต่สองทางขึ้นไป (Two-way Analysis of Variance ขึ้นไป หรือที่เรียกว่า Factorial analysis) หรือการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงเส้น (Path Analysis) และสุดท้ายคือ 4) สาเหตุด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ เป็นสถานภาพปัจจุบันของจิตลักษณะเดิมที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่จะเป็นบุคคล สิ่งของ สถานการณ์หรือพฤติกรรมที่มีอิทธิพล ณ เวลาที่มีการแสดงพฤติกรรมที่เป็นผลตามมานั้น ซึ่งเรียกว่า “จิตลักษณะตามสถานการณ์” โดยมีลักษณะที่เป็นผลสรุปทางความคิดภายในบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในขณะนั้น เป็นปฏิสัมพันธ์อันเกิดขึ้นภายในตัวของบุคคลซึ่งอาจเรียกว่า “Organismic interaction” เช่น การรับรู้ความสามารถของตนเองในการแบ่งปันความรู้ ความเชื่ออำนาจในตนเองในการทำงาน (อ้อมเดือน สดมณี. 2536) เป็นต้น

ทั้งนี้ สามารถกล่าวสรุปถึงสาเหตุของพฤติกรรมตามแนวคิดรูปแบบปฏิสัมพันธ์ (Interaction Model) ทั้ง 4 สาเหตุว่ามีอิทธิพลมาจากเฉพาะตัวแปรโดยตรงคือสาเหตุแรกคือ สิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ และที่เป็นสาเหตุที่สองคือบุคลิกภาพหรือจิตลักษณะของบุคคล ส่วนสาเหตุที่สามเป็นผลของอิทธิพลร่วมที่เกิดจากตัวแปรที่เป็นคนละตัวแปรแต่เป็นสาเหตุร่วมกันในรูปแบบปฏิสัมพันธ์ ที่มองในลักษณะแยกส่วนในเชิงกลไก (Mechanical interaction) สำหรับสาเหตุสุดท้ายเป็นผลของอิทธิพลที่เกิดจากตัวแปรเดียวซึ่งเป็นผลสรุปของความคิดต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เกิดขึ้นภายในบุคคล (Organismic interaction) เป็นรูปแบบความคิดเดี่ยว ซึ่งทั้ง 4 สาเหตุนี้ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคล

จากงานวิจัยที่ได้ประมวลทบทวนมาหากนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบหรือจัดกลุ่มแล้วสามารถเทียบเคียงและมีความสอดคล้องกับกลุ่มตัวแปรตามรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม เพราะมีตัวแปรที่เป็นลักษณะทางสังคม จิตลักษณะเดิม จิตลักษณะตามสถานการณ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเป็นงานวิจัยที่มีการศึกษาในเชิงจิตพฤติกรรมศาสตร์ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยมเป็นกรอบแนวทางในการวิจัยครั้งนี้

ตามที่ได้ดำเนินการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรการแบ่งปันความรู้ตามตาราง 1 จึงนำตัวแปรดังกล่าวมาสรุปเป็นกลุ่มของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการแบ่งปันความรู้ ตามแนวคิดรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) ในการจัดรวมตัวแปรที่มีลักษณะใกล้เคียงกันสามารถจัดรวมเป็นตัวแปรเดียวกันได้จึงจะดำเนินการรวมเป็นตัวแปรเดียวกัน ถ้าหากตัวแปรใดที่มีลักษณะตามคำอธิบายตัวแปรเมื่อพิจารณาแล้วไม่สามารถรวมเป็นตัวแปรเดียวกันได้ แต่เป็นตัวแปรที่มีขนาดหรือระดับไม่ว่าจะเป็นการวัดหรือลักษณะเฉพาะที่คล้ายกันมากก็จะรวมกันเป็นตัวแปรใหม่ โดยเรียกชื่ออื่นที่มีความครอบคลุมทุกตัวแปร แล้วเลือกตัวแปรที่มีการนำมาศึกษาในหลายงานวิจัยหรือมีความสัมพันธ์ และเหมาะสมกับบริบทของกลุ่มประชากรในการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งจะมีการจำแนกตามกลุ่มของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการแบ่งปันความรู้ ตามแนวคิดรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) มีรายละเอียดดังนี้

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้

ตัวแปรลักษณะสถานการณ์ทางสังคม

สาเหตุด้านลักษณะสถานการณ์ทางสังคมเป็นมุมมองของการตีความถึงผลกระทบของสิ่งแวดล้อมโดยบุคคล จากสิ่งแวดล้อมรอบตัวบุคคล ที่สามารถรับรู้และตีความได้ว่าสิ่งนั้นส่งผลต่อตนเองในเชิงสนับสนุนหรือขัดขวาง จากการประมวลบททวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่เป็นลักษณะสถานการณ์ที่ชัดเจนและมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ 3 ตัวแปร คือ 1) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร จากการศึกษาค้นคว้าเพื่อการแลกเปลี่ยนความรู้ และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในการพยากรณ์พฤติกรรมการแบ่งปันความรู้จากกรณีศึกษาของบริษัทปูน ซีเมนต์ไทย (ลำปาง) จำกัด โดย โชคชัย บัณฑิต (2550) ที่ได้นำตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่เป็นความคิดเห็นจากประสบการณ์ซึ่งได้รับจากการทำงานว่าองค์กรให้คุณค่า ให้การยอมรับและเห็นความสำคัญในการทุ่มเททำงาน ความห่วงใยและมีความผูกพันต่อบุคลากร โดยให้การสนับสนุนการทำงานในด้านต่าง ๆ ผ่านนโยบายและตัวแทนขององค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความเป็นอยู่ในการทำงานที่ดี ได้แก่ ผลตอบแทนและสวัสดิการ ความรู้ในงาน มั่นคงในการทำงาน การสนับสนุนด้านจิตอากรมณ์ และสนับสนุนด้านการปฏิบัติงาน และการศึกษาของ ฟอร์ด และสเตปเปิลส์ (Ford; & Staples. 2010) ซึ่งทำการศึกษาเปรียบเทียบการแบ่งปันความรู้แบบรวมและแบบแบ่งส่วน โดยมีการใช้ตัวแปรการสนับสนุนจากการบริหารที่เป็นการรับรู้ว่าคุณผู้บริหารได้สนใจถึงการแบ่งปันความรู้กับคนอื่นในองค์กร ทำให้พบว่าในการศึกษาวิจัยเชิงสาเหตุของการแบ่งปันความรู้แบบรวมที่พบว่า การได้รับการสนับสนุนจากการบริหาร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับเจตนาในการแบ่งปันความรู้แบบรวม และแบบแบ่งส่วน สำหรับตัวแปรที่น่าสนใจตัวต่อมาคือ 2) ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นนวัตกรรมที่เป็นลักษณะสถานการณ์ที่พบในการวิจัยของ มรุษพงศ์ แยมโอฐ (2553) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและการแบ่งปันความรู้ระหว่างกันขององค์กร โดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสื่อ ได้แบ่งวัฒนธรรมองค์กรเป็น 3 รูปแบบคือวัฒนธรรมแบบเน้นนวัตกรรม แบบเน้นการสนับสนุน และแบบเน้นการทำงานเป็นทีม ซึ่งในการศึกษาวัฒนธรรมแบบเน้นการสนับสนุน และแบบเน้นการทำงานเป็นทีมมีความใกล้เคียงกันตามแนวคิดของ เวิน (Wen. 2008) (มรุษพงศ์ แยมโอฐ. 2553: 31) โดยเบื้องต้นพบว่าวัฒนธรรมแบบเน้นการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับการแบ่งปันความรู้ระหว่างกันขององค์กรมากที่สุด รองลงมาได้แก่ วัฒนธรรมแบบเน้นการสนับสนุน และแบบเน้นนวัตกรรมตามลำดับ ซึ่งจากการแบ่งวัฒนธรรมองค์กรเป็น 3 รูปแบบที่ลักษณะของวัฒนธรรมแบบเน้นการสนับสนุน และแบบเน้นการทำงานเป็นทีมมีความใกล้เคียงกัน และในการศึกษาครั้งนี้ได้นำตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีความเกี่ยวข้องกับบุคคลโดยตรงและชัดเจนกว่า จึงเลือกเฉพาะตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นนวัตกรรมมาเป็นตัวแปรในการวิจัย สำหรับตัวแปรลักษณะสถานการณ์ทางสังคมที่สำคัญซึ่งจากการประมวลบททวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการแบ่งปันความรู้และนำมาศึกษาในครั้งนี้คือ 3) ความไว้วางใจ จากการศึกษาของ ลิน (Lin. 2007) ที่ศึกษาปัจจัยเชิงเหตุและตัวแปรคั่นกลางของการแบ่งปันความรู้ฝั่ง

ลึก ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ความไว้วางใจระหว่างผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์กับการแบ่งปันความรู้ฝังลึก ประกอบการวิจัยของฟอร์ด และสเตเพิลส์ (Ford; & Staples. 2010) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบ การแบ่งปันความรู้แบบรวมและแบบแบ่งส่วน พบว่าความไว้วางใจระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับเจตนาในการแบ่งปันความรู้แบบรวม และแบบแบ่งส่วนด้วย นอกจากนี้ผลการศึกษาของ อิศระ พัฒนศึกษา (2546) ที่ศึกษาผลของความไว้วางใจระหว่างบุคคล ความผูกใจมั่นต่อองค์การ และการรับรู้คุณค่าของการปันความรู้ระหว่างกัน ต่อการปันความรู้ระหว่างกันในองค์การ พบว่า ความไว้วางใจระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับการปันความรู้ระหว่างกันในองค์การ ตามที่ได้กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปตัวแปรลักษณะสถานการณ์ที่ใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้โดยมี 3 ตัวแปรคือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นนวัตกรรมและความไว้วางใจระหว่างบุคคล ซึ่งสามารถนำเสนอรายละเอียดความเกี่ยวข้องตามรูปแบบของตัวแปร ลักษณะสถานการณ์ทางสังคม เพื่อกำหนดเป็นตัวแปร ขอบเขตความหมายและการวัด สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ไอเซนเบอร์เกอร์และคณะ (Eisenberger; et al. 1986) ได้ให้ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรว่า หมายถึงการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานถึง สภาพการณ์ด้านต่างๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากองค์กรภายใต้การ ปฏิบัติงานและมีความสอดคล้องกับการสนับสนุนที่ผู้ปฏิบัติงานคาดหวังจากองค์กร รวมไปถึงการที่องค์กรจะปฏิบัติต่อผู้ปฏิบัติงาน ในอนาคตด้วย ส่วน จอร์จและบริฟ (George; & Brief. 1992) ได้ให้ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรว่า หมายถึง อารมณ์และความรู้สึกที่ดีของผู้ปฏิบัติงานให้ความสำคัญที่มีต่อลักษณะของผู้ร่วมงานที่ชื่นชอบ พฤติกรรมช่วยเหลือของผู้นำ (ปานจักษ์ เหล่ารัตนพรพงษ์. 2548; 40; อ้างอิงจาก Eisenberger; et al. 1986: 500; Eisenberger; et al. 2001: 43; citing George; & Brief. 1992) และโชคชัย ปันเทศ (2550) ศึกษาตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรใน ความหมายที่เป็นความคิดเห็นจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานว่าองค์กรให้คุณค่า ให้การยอมรับและเห็นความสำคัญในการทุ่มเททำงาน ความห่วงใยและมีความผูกพันต่อบุคลากร โดยให้ การสนับสนุนการทำงานในด้านต่างๆ ผ่านนโยบายและตัวแทนขององค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความ เป็นอยู่ในการทำงานที่ดี ได้แก่ ผลตอบแทนและสวัสดิการ ความรู้ในงาน มั่นคงในการทำงาน การสนับสนุนด้านจิตอารมณ์ และสนับสนุนด้านการปฏิบัติงาน

จากความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร จะพบความหมายที่เน้นกล่าวถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีต่อตัวองค์กร ทั้งที่เป็นระบบ โครงสร้างหรือแม้แต่ผู้กระทำการแทน องค์กรผ่านทางการรับรู้ หรือประสบการณ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร สำหรับการวิจัยครั้งนี้จึงกำหนด ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรว่าหมายถึง การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานถึง

สภาพการณ์ด้านต่าง ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากองค์กรภายใต้การปฏิบัติงาน รวมไปถึงการที่องค์กรจะปฏิบัติต่อผู้ปฏิบัติงานในอนาคต ผ่านระบบ โครงสร้าง นโยบาย หรือการปฏิบัติโดยตัวแทนขององค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความเป็นอยู่ในการทำงานที่ดี ได้แก่ ผลตอบแทนสวัสดิการ ความก้าวหน้า ความมั่นคงในการทำงาน การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

ความสำคัญของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

เนื่องจากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะอยู่บนพื้นฐานของการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน เมื่อพนักงานที่รับรู้ว่าจะได้รับความเอาใจใส่กับสภาพความเป็นอยู่ของตนจะทำงานตามปกติที่ได้รับมอบหมาย และทำงานหรือกิจกรรมที่นอกเหนือบทบาทปกติได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นในทางกลับกัน ถ้าพนักงานรู้สึกว่าไม่ได้รับการเอาใจใส่จากองค์กรประสิทธิภาพการทำงานก็จะลดลง (โชคชัย ปันเทศ. 2550: 22; อ้างอิงจาก Lynch; Eisenberger; & Armeli. 1999) และยิ่งกว่านั้นเมื่อพนักงานรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กร ก็จะทำให้พนักงานเกิดพันธะในการเอาใจใส่ต่อความเป็นไปในองค์กร ทุ่มเทความพยายามที่จะทำงานช่วยเหลือให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นประสบการณ์ที่อยู่บนพื้นฐานของการรับรู้ นโยบาย บรรทัดฐาน กระบวนการ และการปฏิบัติขององค์กร ว่ามีเจตนาที่ดีหรือไม่ต่อพนักงาน นอกจากนี้การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรยังส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรอีกด้วย (โชคชัย ปันเทศ. 2550: 26; อ้างอิงจาก Eisenberger; & Huntington. 1986) และนอกจากนี้ พนักงานจะตัดสินใจเรื่องการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้จากสัญลักษณ์ที่องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาแสดงออกมา ด้วยการใช้จ่ายเงินในจำนวนมากพอในการซื้อหรือพัฒนาทรัพยากรต่าง ๆ เช่น เทคโนโลยีเพื่อใช้ในการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ก็แปลได้ว่าสิ่งเหล่านี้คือสัญญาณที่ชี้ให้เห็นการสนับสนุนในให้พนักงานแสดงพฤติกรรมการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ แต่อย่างไรก็ตามถ้าพนักงานรับรู้ว่าผู้บังคับบัญชาหรือองค์กรไม่ให้ความสำคัญกับเรื่องเทคโนโลยีใหม่ๆ แล้ว การที่จะสร้างให้เกิดวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ที่เข้มแข็งก็ไม่อาจประสบผลสำเร็จได้ (โชคชัย ปันเทศ. 2550: 27; อ้างอิงจาก Kelloway; & Barling. 1999; Martinsons. 1993)

การวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

มีผู้วิจัยที่ใช้การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมาเป็นตัวแปรเช่น ปานจักษ์ เหล่ารัตน์วรพงษ์ (2548) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ต่างระดับและโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการสื่อสาร การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม และผลการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม ส่วนโชคชัย ปันเทศ (2550) ได้ทำการศึกษาเจตคติต่อการแลกเปลี่ยนความรู้ และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในการพยากรณ์พฤติกรรมการแบ่งปันความรู้จากกรณีศึกษาของบริษัทปูนซิเมนต์ไทย (ลำปาง) ยังมี บอค

และคณะ (Bock; et al. 2005) ได้ทำการศึกษารูปแบบเจตนาในการแสดงพฤติกรรมการแข่งขันขององค์กร ซึ่งเป็นการศึกษาบทบาทของสิ่งจูงใจภายนอก แรงผลักดันทางด้านจิตสังคม และบรรยากาศขององค์กร ที่มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นส่วนประกอบ สำหรับ หยาง และเฉิน (Yang; & Chen. 2007) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขีดความสามารถด้านการจัดการความรู้ขององค์กรกับการแข่งขันความรู้ในองค์กรโดยเปรียบเทียบระหว่างองค์กรที่มีการนำรูปแบบการจัดการความรู้กับที่ไม่ได้นำระบบการจัดการความรู้ไปใช้ โดยใช้ตัวแปรเชิงโครงสร้างคือ โครงสร้างการดำเนินการที่เกี่ยวกับความรู้ขององค์กร ตัวแปรที่เกี่ยวกับบุคคล คือ ความรู้ของบุคคลในองค์กร และตัวแปรทางด้านเทคโนโลยี คือ เทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวกับความรู้ขององค์กร ที่เป็นส่วนประกอบหนึ่งที่น่ามาเป็นองค์ประกอบของตัวแปรการสนับสนุนขององค์กร ทั้งนี้ ยังมีการศึกษาของ ฟอร์ด และสเตเพิลส์ (Ford; & Staples. 2010) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบการแข่งขันความรู้แบบรวมและแบบแบ่งส่วน โดยศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของการแข่งขันความรู้ที่มีการได้รับการสนับสนุนจากด้านการบริหารมาใช้ในการวิจัยด้วย และสุดท้าย คิม และ จู (Kim; & Ju. 2008) ได้ทำการศึกษาเจตคติที่เกี่ยวกับการแข่งขันความรู้และความร่วมมือของนักวิชาการ โดยศึกษาปัจจัยด้านโครงสร้างได้แก่ ระบบการให้รางวัล และช่องทางในการสื่อสาร กับการแข่งขันความรู้ และเปรมจิตร์ คล้ายเพชร (2548) ได้ศึกษาการรับรู้การสนับสนุน ความยุติธรรมองค์กร ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจจะลาออก ได้แบ่งการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ออกเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสนับสนุนด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับเงินเดือนและนโยบายหรือสวัสดิการด้านต่างๆ ที่ได้รับจากองค์กร เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรและครอบครัว 2) การสนับสนุนด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า หมายถึง การรับรู้ว่าองค์กรให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้าตามสายอาชีพ จัดให้มีการศึกษาอบรมเพิ่มเติมเพื่อให้ความรู้ ทักษะที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน 3) การสนับสนุนด้านความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ว่าองค์กรให้โอกาสและจะยังคงจ้างให้ทำงานต่อไป เช่น ไม่ปลดออกหรือเลิกจ้าง 4) การสนับสนุนด้านจิตอาารมณ์ หมายถึง การรับรู้ว่าองค์กรให้การยอมรับ เห็นคุณค่าให้ความสำคัญยกย่องหรือให้เกียรติเมื่อทำงานได้สำเร็จและให้มีส่วนร่วมในการทำงานในองค์กรตลอดจนเข้าใจเห็นใจเมื่อตัดสินใจหรือทำงานผิดพลาด และ 5) การสนับสนุนด้านการปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้ว่าผู้บริหารและหัวหน้าให้การสนับสนุน ให้ความไว้วางใจ เชื่อใจ ให้คำแนะนำข้อเสนอแนะช่วยเหลือและแก้ปัญหาในการทำงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ และปลอดภัย (โชคชัย ปันเทศ. 2550: 27; อ้างอิงจาก เปรมจิตร์ คล้ายเพชร. 2548)

ทั้งนี้ในการวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรทั้งหมดของการวิจัยข้างต้นใช้แบบสอบถามในการวัด โดยให้ผู้ตอบให้คะแนนแบบมาตรวัดรวมค่าที่แบ่งระดับแตกต่างกันไป เช่น 5 หรือ 7 ระดับ ส่วนการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยปรับปรุงจากแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของ โชคชัย ปันเทศ (2550) ประกอบกับรายละเอียดความหมายที่สรุปไว้ตามความหมายของ ไอเซนเบอร์เกอร์ (Eisenberger; et al. 1986) และโชคชัย ปันเทศ (2550) ประกอบกันมาเป็นข้อคำถามในแบบสอบถามแบบมาตรประเมินรวมค่าที่ให้ผู้

ประเมินตนเองตามการรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งแบ่งเป็น 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุด เรียงลำดับไปจนถึงไม่จริงเลย จำนวน 10 ข้อคำถาม โดยผู้ที่มีคะแนนมากจะเป็นผู้ที่รับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมาก ส่วนผู้ที่มีคะแนนน้อยจะเป็นผู้ที่รับรู้การสนับสนุนจากองค์กรน้อย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้

จากการศึกษาของโชคชัย ปั้นเทศ (2550) ที่ได้ทำการศึกษาเจตคติต่อการแลกเปลี่ยนความรู้ และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในการพยากรณ์พฤติกรรมการแบ่งปันความรู้จากกรณีศึกษาของบริษัทปูนซิเมนต์ไทย (ลำปาง) โดยนำตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่เป็นความคิดเห็นจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานว่าองค์กรให้คุณค่า ให้การยอมรับและเห็นความสำคัญในการทุ่มเททำงาน ความห่วงใยและมีความผูกพันต่อบุคลากร โดยให้การสนับสนุนการทำงานในด้านต่างๆ ผ่านนโยบายและตัวแทนขององค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความเป็นอยู่ในการทำงานที่ดี ได้แก่ ผลตอบแทนและสวัสดิการ ความรู้ในงาน มั่นคงในการทำงาน การสนับสนุนด้านจิตอาารมณ์ และสนับสนุนด้านการปฏิบัติงาน จากผลการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ ($\beta=0.37$) และสามารถร่วมกับเจตคติต่อการแลกเปลี่ยนความรู้อธิบายพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ได้ร้อยละ 40 นอกจากนี้ยังมีการศึกษาของ ฟอร์ด และสเตเพิลส์ (Ford; & Staples, 2010) ซึ่งทำการศึกษาเปรียบเทียบการแบ่งปันความรู้แบบรวมและแบบแบ่งส่วน โดยมีการใช้ตัวแปรการสนับสนุนจากด้านการบริหารที่เป็นการรับรู้ว่าผู้บริหารได้สนใจถึงการแบ่งปันความรู้กับคนอื่นในองค์กร ซึ่งพบว่าในการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของการแบ่งปันความรู้แบบรวมนั้น การได้รับการสนับสนุนจากด้านการบริหาร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับเจตนาในการแบ่งปันความรู้แบบรวม ($\beta=0.137$) และร่วมกับความไว้วางใจระหว่างบุคคลสามารถอธิบายเจตนาในการแบ่งปันความรู้แบบเต็มรูปแบบได้ร้อยละ 55.8 ส่วนการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของการแบ่งปันความรู้บางส่วนพบว่า การได้รับการสนับสนุนจากด้านการบริหาร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับเจตนาในการแบ่งปันความรู้แบบแบ่งส่วน ($\beta=0.183$) โดยร่วมกับลักษณะทางจิตวิทยาในการเป็นเจ้าของความรู้ และความไว้วางใจระหว่างบุคคลสามารถอธิบายเจตนาในการแบ่งปันความรู้แบบแบ่งส่วนได้ ร้อยละ 55.1 ดังนั้นจากผลการวิจัยข้างต้นสามารถประเมินแนวโน้มได้ว่าหากบุคลากรมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในเชิงบวกมากก็จะมีผลให้มีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้เพิ่มมากขึ้น

ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบเห็นนวัตกรรม

ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรแบบเห็นนวัตกรรม

เมื่อก้าวถึงวัฒนธรรมองค์กรโดยทั่วไปจะหมายถึงแบบแผนความคิด ความรู้สึกของสมาชิกที่ได้รับการกำหนดร่วมกันภายในองค์กรซึ่งมีผลทำให้สมาชิกขององค์กรนั้นแตกต่างไปจากสมาชิกขององค์กรอื่น (Hofstede, 1997: 180) และยังเป็นเรื่องความเชื่อ ค่านิยม กฎระเบียบ และพฤติกรรมโดยทั่วไปที่สมาชิกในองค์กรทุกคนรับรู้ร่วมกัน (Wen, 2008) นอกจากนี้ ยังรวมถึงความคิดประจำตัวพนักงานที่มีอยู่ร่วมกันในองค์กรที่ทำงานอยู่ ที่มีต่อสิ่งรอบตัวทั้งในและนอกองค์กร ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้มาจากเพื่อนร่วมงานว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดผิด ควรหรือไม่ควรทำอย่างไร สิ่งนี้ถือเป็นบรรทัดฐานทางพฤติกรรมของคนในองค์กร และเป็นแนวทางในการควบคุมพฤติกรรมของพนักงานอย่างเป็นรูปธรรมในองค์กร (มรุพงศ์ แยม์โอฐ, 2553: 11-12; อ้างอิงจาก สิทธิโชค วรานุสันติกุล, 2540: 32) หากจะเน้นไปที่วัฒนธรรมแบบเห็นนวัตกรรมพบว่า ตามความหมายของ เวิน (Wen, 2008) นั้น ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรแบบเห็นนวัตกรรมว่า หมายถึงการรับรู้ของบุคคลว่าองค์กรมีวัฒนธรรมในการค้นคว้า หาความรู้หรือแนวทางใหม่ๆ ในการทำงาน การพัฒนาทักษะ และความสามารถในการทำงาน ในขณะที่เดียวกันก็ให้ความสำคัญกับการให้งานที่ยาก และ ทำทลายความคิดความสามารถแก่บุคลากรในองค์กร (มรุพงศ์ แยม์โอฐ, 2553: 23; อ้างอิงจาก Wen, 2008) นอกจากนี้ รวมไปถึงการที่สมาชิกในองค์กรรับรู้ถึงบรรยากาศในการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ รวมถึงการยอมรับความเสี่ยงในการที่ไปสู่สิ่งใหม่ที่ทั้งไม่เคยหรือมีประสบการณ์น้อย เช่น การที่รับรู้ว่ามีแผนกมีการเสนอแนะแนวความคิดที่ทำให้เกิดโอกาสใหม่ๆ หรือให้คุณค่าอย่างมากต่อการยอมรับความเสี่ยงกับเหตุการณ์ที่อาจจะทำให้เกิดความล้มเหลวได้ และให้ความสำคัญกับการหาวิธีการใหม่ๆ ที่จะช่วยในการทำงาน (Bock; et al. 2005: 107)

ดังนั้นสำหรับการวิจัยครั้งนี้จึงใช้ความหมายของลักษณะวัฒนธรรมแบบเห็นนวัตกรรมตามแนวคิดของ เวิน (Wen, 2008) และบอคและคณะ (Bock; et al. 2005) ว่าลักษณะวัฒนธรรมแบบเห็นนวัตกรรม หมายถึงการรับรู้ของบุคคลว่าองค์กรมีค่านิยม แนวปฏิบัติ หรือบรรทัดฐานในการทำงานที่มีการค้นคว้า หาความรู้หรือแนวทางใหม่ๆ มาใช้เพื่อให้เกิดการพัฒนา ปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพ การให้งานที่มีความท้าทายความคิดความสามารถ รวมไปถึงการที่สมาชิกในองค์กรรับรู้ถึงการเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและความสร้างสรรค์ การยอมรับความเสี่ยงในการที่ไปสู่สิ่งใหม่ที่ทั้งไม่เคยหรือมีประสบการณ์น้อย เช่น การที่รับรู้ว่ามีแผนกมีการรับฟังข้อเสนอแนะแนวความคิดที่ทำให้เกิดโอกาสใหม่ๆ หรือให้การยอมรับความเสี่ยงกับเหตุการณ์ที่อาจจะทำให้เกิดความล้มเหลวได้ เพื่อหาวิธีการใหม่ๆ ที่จะช่วยในการทำงาน

ความสำคัญของลักษณะวัฒนธรรมแบบเห็นนวัตกรรม

วัฒนธรรมองค์กรแบบเห็นนวัตกรรม (Innovative) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ระหว่างกันภายในองค์กรเพราะเป็นรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นให้พนักงานรู้จักค้นคว้า

หาสิ่งใหม่ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์ความคิด และผลิตผลใหม่ๆ ให้แก่องค์กร ซึ่งถือเป็นรูปแบบวัฒนธรรมที่สามารถกระตุ้นให้มีการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ตกผลึกกลายเป็นองค์ความรู้ใหม่ หรือแนวทางในการทำงาน การผลิตสินค้าใหม่อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรได้ในที่สุด (มรุตพงศ์ แยม โอลู. 2553: 22-23) ดังนั้นการนำตัวแปรลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นนวัตกรรมมาศึกษาเป็นตัวแปรลักษณะสถานการณ์ในกาวิจัยนี้จะเป็นสิ่งที่ช่วยให้เพิ่มเติมความชัดเจน และมองในภาพรวมขององค์กรได้มากขึ้น นอกจากนี้จะมองที่ตัวระบบ โครงสร้างตามขอบเขตของตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

การวัดลักษณะวัฒนธรรมแบบเน้นนวัตกรรม

มีผู้ใช้ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวแปรในการวัดที่เกี่ยวกับการศึกษาการแบ่งปันความรู้ คือ หยาง และเฉิน (Yang; & Chen. 2007; 109) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขีดความสามารถด้านการจัดการความรู้ขององค์กรกับการแบ่งปันความรู้ในองค์กรโดยเปรียบเทียบระหว่างองค์กรที่มีการนำรูปแบบการจัดการความรู้กับที่ไม่ได้นำระบบการจัดการความรู้ไปใช้ ส่วน บอค และคณะ (Bock; et al. 2005) ได้ทำการศึกษารูปแบบเจตนาในการแสดงพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ ซึ่งเป็นการศึกษาบทบาทของสิ่งจูงใจภายนอก แรงผลักดันทางด้านจิตสังคม และบรรยากาศขององค์กร นอกจากนี้ มรุตพงศ์ แยม โอลู (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและการแบ่งปันความรู้ระหว่างกันในองค์กร โดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสื่อ โดยแบ่งวัฒนธรรมองค์กรเป็น 3 รูปแบบคือวัฒนธรรมแบบเน้นนวัตกรรม แบบเน้นการสนับสนุนและแบบเน้นการทำงานเป็นทีม และสุดท้ายคือ ชู และเซีย (Xu; & Cia. 2006) ได้ทำการศึกษาการอาสาแบ่งปันความรู้ในองค์กรโดยมีการนำตัวแปรโครงสร้างแบบฟิงพา และแบบที่มีการแข่งขันมีมาศึกษาเกี่ยวกับการแบ่งปันความรู้ซึ่งพบว่าเป็นการวัดวัฒนธรรมองค์กรโดยใช้แบบสอบถามโดยใช้แบบสอบถามในการวัด โดยให้ผู้ตอบให้คะแนนแบบมาตราวัดรวมค่า สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะวัดลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นนวัตกรรมโดยการปรับปรุงแบบวัดวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นนวัตกรรมของมรุตพงศ์ แยม โอลู (2553) ประกอบกับรายละเอียดการให้ความหมายลักษณะวัฒนธรรมแบบเน้นนวัตกรรมตามแนวคิดของ เวิน (Wen. 2008) และบอคและคณะ (Bock; et al. 2005) มาเป็นข้อคำถามในแบบสอบถามแบบมาตราประเมินรวมค่าที่ให้ผู้ประเมินการรับรู้ถึงลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นนวัตกรรม ซึ่งแบ่งเป็น 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุดเรียงลำดับไปจนถึงไม่จริงเลย จำนวน 10 ข้อคำถาม โดยผู้ที่มีคะแนนมากจะเป็นผู้ที่เห็นว่าองค์กรมีลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นนวัตกรรมมาก ส่วนผู้ที่มีคะแนนน้อยจะเป็นผู้ที่เห็นว่าองค์กรมีลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นนวัตกรรมน้อย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นนวัตกรรมและพฤติกรรม การแบ่งปันความรู้

มรุตพงศ์ แยมโอฐ (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและการแบ่งปันความรู้ระหว่างกันในองค์กร โดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสื่อ โดยศึกษาวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นนวัตกรรม ซึ่งเบื้องต้นพบว่าวัฒนธรรมแบบเน้นนวัตกรรมมีความสัมพันธ์กับการแบ่งปันความรู้ระหว่างกันในองค์กร ($\beta=0.422$) นอกจากนี้ยังมีการศึกษาของ บอค และคณะ (Bock; et al. 2005) ได้ทำการศึกษารูปแบบเจตนาในการแสดงพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ ซึ่งเป็นการศึกษาบทบาทของสิ่งจูงใจภายนอก แรงผลักดันทางด้านจิตสังคม และบรรยากาศขององค์กร พบว่าบรรยากาศการมีนวัตกรรมมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศขององค์กร ($\beta=0.403$) และบรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์กับเจตนาในการแบ่งปันความรู้ ($\beta=0.142$) จากผลการศึกษาข้างต้นสามารถคาดการณ์แนวโน้มว่าลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นนวัตกรรมจะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้

ความไว้วางใจระหว่างบุคคล

1. ความหมายของความไว้วางใจระหว่างบุคคล

แมคอลลิสเตอร์ (McAllister. 1995) และคูกและวอลล์ (Cook; & Wall. 1980) ได้ให้ความหมายของความไว้วางใจระหว่างบุคคลว่าเป็นสิ่งที่บุคคลมีความมั่นใจและตั้งใจที่จะกระทำการที่อยู่บนพื้นฐานของคำพูดการกระทำ และการตัดสินใจของบุคคลอื่น เป็นความเชื่อมั่นต่อเจตนาและความมั่นใจในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน (อิสระ พัฒนศึกษา. 2546: 21; อ้างอิงจาก Mc Allister. 1995; Cook; & Wall. 1980) ทั้งนี้ เมเยอร์และสχοอร์แมน (Mayer; & Schoorman.1995) ได้เสนอมุมมองของความไว้วางใจระหว่างบุคคลว่าจะมีเป้าหมายอยู่ที่ผู้ได้รับความไว้วางใจ (Trustee) ซึ่งมุมมองของความไว้วางใจมี 3 มุมมองคือ 1) ความไว้วางใจในความสามารถ (ability) ที่เป็นทักษะ สมรรถนะหรือคุณลักษณะที่มีผลต่อผู้อื่นของผู้ที่ได้รับความไว้วางใจ อีกองค์ประกอบคือ 2) ความไว้วางใจเนื่องจากการมีความปรารถนาดี (benevolence) เป็นสิ่งที่ผู้ได้รับการไว้วางใจเชื่อและต้องการจะกระทำสิ่งดีต่อผู้มาไว้วางใจตนเอง สุดท้ายคือ 3) ความไว้วางใจจากความซื่อสัตย์ (integrity) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างความซื่อสัตย์กับความไว้วางใจที่เกี่ยวกับการรับรู้ของผู้ไว้วางใจว่า ผู้ที่ตนไปให้ความไว้วางใจนั้น เป็นบุคคลที่ยอมรับได้ ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างมุมมองทั้งสามของความไว้วางใจคือ ความสามารถ ความปรารถนาดี และความซื่อสัตย์ จะมีความสัมพันธ์ต่อความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ถ้าผู้ไว้วางใจรับรู้ถึงความสามารถ ความปรารถนาดี และความซื่อสัตย์ของผู้ที่ตนไว้วางใจตัวอย่างสูง แสดงว่าจะเกิดการรับรู้ ความเป็นที่ไว้วางใจเพิ่มขึ้น (Trustworthiness) (อิสระ พัฒนศึกษา. 2546: 22-23; อ้างอิงจาก Mayer; & Schoorman.1995)

จากการทบทวนงานวิจัยที่มีการนำตัวแปรที่เกี่ยวกับความไว้วางใจมาศึกษาเกี่ยวกับการแบ่งปันความรู้พบว่าการให้คำอธิบายถึงตัวแปรที่มีลักษณะของความไว้วางใจคือ ความเชื่อใจต่อ

บุคคลและความรู้ของบุคคล โดยการให้ความเชื่อถือในภาพรวมหรือความเชี่ยวชาญ การอาสาที่จะแบ่งปันความรู้หรือข้อมูลที่สำคัญของตนเองให้กับเพื่อนร่วมงาน หรือเมื่อเกิดปัญหาเฉพาะหน้าจะถามหาความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานทันที และการคิดเสมอว่าจะถ้าหากได้ให้ข้อมูลหรือความรู้ที่มีค่ากับเพื่อนร่วมงานแล้วเพื่อนร่วมงานก็จะทำอย่างเดียวกัน (Lin. 2007; Kim; & Ju. 2008; Ford; & Staples. 2010; อิศระ พัฒนศึกษา. 2546) หรือการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกองค์กรที่เป็นแบบไม่ปิดบังและตรงไปตรงมา โดยการถามความรู้สึกถึงความเป็นอิสระและเปิดเผยในการติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน การมีปฏิสัมพันธ์และแลกเปลี่ยนข้อมูลหรือข่าวสารกันภายในกลุ่มงานหรือองค์กร การที่ตนเองหรือเพื่อนร่วมงานไม่รู้สึกเกรงใจหรือลำบากใจที่จะขอแบ่งปันข้อมูลกัน การที่พร้อมที่จะแบ่งปัน หรือจัดเตรียมข้อมูลหรือความรู้กับเพื่อนร่วมงานทันทีที่ต้องการ การที่เห็นว่าเพื่อนร่วมงานพยายามที่จะแบ่งปันสิ่งที่ตนเองรอบรู้หรือเครื่องมือในการทำงาน นอกจากนี้การมีความไว้วางใจยังแสดงออกได้ด้วย ความตั้งใจที่จะร่วมกันกับคนอื่นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ โดยชอบทำงานในลักษณะที่ต้องร่วมมือและประสานงานมากกว่าที่จะทำงานคนเดียว หรือถ้าหากเลือกได้จะชอบทำงานกลุ่มหรือทำงานร่วมกับคนอื่นมากกว่าที่จะทำงานคนเดียว (Kim; & Ju. 2008) ภายใต้การคงความผูกพันใกล้ชิดกัน คำนึงถึงจุดยืนของเพื่อนร่วมงานคนอื่นอย่างมาก มีความรู้สึกถึงความเข้มแข็งของการเป็นทีมเดียวกัน มีการประสานร่วมมือระหว่างกันด้วยดี (Bock; et al. 2005)

จากการทบทวนนิยามความหมายของความไว้วางใจระหว่างบุคคลประกอบกับคำอธิบายตัวแปรที่ได้จากการประมวลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการแบ่งปันความรู้จึงสามารถสรุปเป็นความหมายสำหรับการวิจัยครั้งนี้ว่า ความไว้วางใจระหว่างบุคคลได้ว่าหมายถึง สิ่งที่บุคคลมีความมั่นใจที่อยู่บนพื้นฐานจากการพิจารณาจากคำพูดการกระทำของบุคคลรอบข้าง (Mc Allister. 1995) ด้วยความเชื่อมั่นต่อเจตนา และความมั่นใจในเพื่อนร่วมงาน (Cook; & Wall. 1980) ว่ามีความสามารถ (ability) หรือทักษะ มีความปรารถนาดี (benevolence) และความซื่อสัตย์ (integrity) (Mayer; & Schoorman.1995) นอกจากนี้รวมไปถึงการติดต่อสื่อสารระหว่างกันแบบไม่ปิดบังและตรงไปตรงมาที่มีความเป็นอิสระ (Kim; & Ju. 2008) ทำให้มีการประสานร่วมมือระหว่างกันด้วยดี (Bock; et al. 2005) ซึ่งจะเน้นที่การรับรู้ที่มีต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเป็นหลัก ไม่รวมโครงสร้างระบบหรือการบริหารขององค์กร

2. ความสำคัญของความไว้วางใจระหว่างบุคคล

จากการทบทวนการศึกษาการแบ่งปันความรู้ตัวแปรความไว้วางใจมักจะเป็นตัวแปรหนึ่งที่น่าสนใจเพราะเกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพราะบุคคลจะเต็มใจในการแบ่งปันความรู้ก็ต่อเมื่อเกิดความรู้สึกไว้วางใจกับผู้ที่แบ่งปัน (Davenport; & Prusak. 1998) ทั้งนี้การแบ่งปันความรู้สามารถกระตุ้นได้โดยความไว้วางใจ และเช่นเดียวกันการแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคคลก็จะช่วยเพิ่มความไว้วางใจระหว่างบุคคลเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ความไว้วางใจจะช่วยเสริมสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลทำให้บรรยากาศมีความเป็นมิตร ส่งเสริมความร่วมมือกันในการทำงานได้ด้วย และที่สำคัญความไว้วางใจจะเป็นเหมือนการให้เกียรติและเคารพกัน ก่อให้เกิด

บรรยากาศเอื้ออำนวยในการแบ่งปันความรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้ที่มีความสำคัญที่เป็นความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge)

3. การวัดความไว้วางใจระหว่างบุคคล

มีงานวิจัยที่ศึกษาความไว้วางใจระหว่างบุคคลที่เกี่ยวกับการแบ่งปันความรู้ เช่นการวิจัยของ ลิน (Lin. 2007) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงเหตุและตัวแปรคั่นกลางของการแบ่งปันความรู้ฝังลึก โดยศึกษาอิทธิพลระหว่างบุคคลได้แก่ความเกี่ยวข้องทางกายภาพ และความเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจเป็นตัวแปรต้น มีความผูกพันต่อองค์กรและความเชื่อใจต่อผู้ร่วมงานเป็นตัวแปรคั่นกลาง ส่วน คิม และ จู (Kim; & Ju. 2008) ได้ทำการศึกษาเจตคติที่เกี่ยวกับการแบ่งปันและความร่วมมือของนักวิชาการ โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ได้แก่ การรับรู้คุณค่าของการแบ่งปัน ความไว้วางใจ การสื่อสารแบบเปิดเผย และความร่วมมือ ยังมีการศึกษาของ ฟอร์ด และ สเตเพิลส์ (Ford; & Staples. 2010) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบการแบ่งปันความรู้แบบรวมและแบบแบ่งส่วน โดยกำหนดการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของการแบ่งปันความรู้แบบรวมและบางส่วน โดยได้นำตัวแปร ความไม่ไว้วางใจระหว่างบุคคล มาใช้ในการวิจัย นอกจากนี้ อิศระ พัฒนศึกษา (2546) ได้ศึกษาผลของความไว้วางใจระหว่างบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร และการรับรู้คุณค่าของการปันความรู้ระหว่างกัน ต่อการปันความรู้ระหว่างกันในองค์กร ซึ่งการวิจัยข้างต้นมีการวัดความไว้วางใจระหว่างบุคคลโดยใช้แบบสอบถามโดยใช้แบบสอบถามในการวัด โดยให้ผู้ตอบให้คะแนนแบบมาตรวัดรวมค่าแบบ

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะวัดความไว้วางใจระหว่างบุคคล โดยการปรับปรุงแบบวัดความไว้วางใจระหว่างบุคคล (Interpersonal trust) ของอิสระ พัฒนศึกษา (2546) ประกอบกับการแปลงรายละเอียดการให้ความหมายของแมคอัลลิสเตอร์ (Mc Allister. 1995) คุกและวอลล์ (Cook; & Wall. 1980) เมเยอร์ และชโรแมน (Mayer; & Schoorman.1995) คิมและจู (Kim; & Ju. 2008) และ บอคและคณะ (Bock; et al. 2005) ตามที่สรุปไว้ข้างต้น ซึ่งจะเน้นในการที่ผู้ตอบประเมินการรับรู้ของตนเองต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเป็นหลัก มาเป็นข้อคำถามในแบบสอบถามแบบมาตรประเมินรวมค่าที่ให้ประเมินความไว้วางใจระหว่างบุคคล ซึ่งแบ่งเป็น 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุดเรียงลำดับไปจนถึงไม่จริงเลย จำนวน 10 ข้อคำถาม โดยผู้ที่มีคะแนนมากจะเป็นผู้ที่มีความไว้วางใจระหว่างบุคคลมาก ส่วนผู้ที่มีคะแนนน้อยจะเป็นผู้ที่มีความไว้วางใจระหว่างบุคคลน้อย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความไว้วางใจระหว่างบุคคลและพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้

จากการศึกษาของ ลิน (Lin. 2007) ที่ศึกษาปัจจัยเชิงเหตุและตัวแปรคั่นกลางของการแบ่งปันความรู้ฝังลึก ซึ่งพบว่า ความไว้วางใจระหว่างผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์กับการแบ่งปันความรู้ฝังลึก ($\beta = 0.20$) ประกอบการวิจัยของฟอร์ด และสเตเพิลส์ (Ford; & Staples. 2010) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบการแบ่งปันความรู้แบบรวมและแบบแบ่งส่วน พบว่าความไว้วางใจระหว่าง

บุคคล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับเจตนาในการแบ่งปันความรู้แบบรวม ($\beta=0.137$) โดยรวมกับ การได้รับการสนับสนุนจากด้านการบริหาร อธิบายเจตนาในการแบ่งปันความรู้แบบเต็มรูปแบบได้ร้อยละ 55.8 สำหรับการแบ่งปันความรู้แบบแบ่งส่วนพบว่า ความไว้วางใจระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับเจตนาในการแบ่งปันความรู้แบบแบ่งส่วน (โดยมี $\beta=0.243$ และ 0.519) โดยรวมกับที่ลักษณะทางจิตวิทยาในการเป็นเจ้าของความรู้ การได้รับการสนับสนุนจากด้านการบริหาร อธิบายเจตนาในการแบ่งปันความรู้แบบแบ่งส่วนได้ร้อยละ 58.1 นอกจากนี้พบว่า ความไม่ไว้วางใจระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้แบบแบ่งส่วนที่เกิดจริง ($\beta=0.266$) โดยรวมกับการรับรู้คุณค่าของความรู้ และเอกลักษณ์ของความรู้ สามารถอธิบายพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้แบบแบ่งส่วนที่เกิดจริงได้ร้อยละ 42.1 นอกจากนี้ผลการศึกษาของ อิศระ พัฒนศึกษา (2546) ที่ศึกษาผลของความไว้วางใจระหว่างบุคคล ความผูกใจมั่นต่อองค์กร และการรับรู้คุณค่าของการปันความรู้ระหว่างกัน ต่อการปันความรู้ระหว่างกันในองค์กร พบว่า ความไว้วางใจระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับการปันความรู้ระหว่างกันในองค์กร ($\beta=0.61$) และสามารถอธิบายการปันความรู้ระหว่างกันในองค์กรได้ร้อยละ 37 ดังนั้นจึงอาจทำให้สรุปได้ว่า การที่บุคคลมีความไว้วางใจระหว่างกันมากจะมีแนวโน้มในเชิงบวกต่อการมีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้

กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้

ตัวแปรจิตลักษณะเดิมเป็นมุมมองลักษณะภายในหรือกรอบมุมมองที่เป็นลักษณะที่เกิดมาจากการเรียนรู้สั่งสมประกอบเป็นทัศนภายในของบุคคลในเชิงความคิด ความเชื่อ ค่านิยมของบุคคล โดยประยุกต์แนวคิดมาจากทฤษฎีในแนวทางด้านบุคลิกภาพและการรู้คิด เช่น ทฤษฎีบุคลิกภาพ 5 ประการ หรือ Big Five (Eysenck; & Eysenck. 1985; Barrett; et al. 1998) ซึ่งจากการประมวลทบทวนการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้พบตัวแปรสำคัญที่สอดคล้องกับลักษณะของตัวแปรจิตลักษณะเดิมซึ่งเป็นเป็นตัวแปรในรูปแบบบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ หรือ Big 5 คือ ลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) แบบมีสำนึกรับผิดชอบ (Conscientiousness) และแบบเปิดกว้าง (Openness) จากงานวิจัยของ มาทซ์เลอร์ และมูเอลเลอร์ (Matzler; & Mueller. 2011) ที่ได้ทำการศึกษาสาเหตุของการแบ่งปันความรู้ที่เป็นผลมาจากความใฝ่เรียนรู้ (Learning Orientation) และการมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงาน (Performance Orientation) ซึ่งเป็นผลมาจากตัวแปรสำนึกรับผิดชอบ (ในการทำงาน) (Conscientiousness) ความต้องการเรียนรู้ (Need for Learning) การแข่งขัน (Competitiveness) และความเปิดกว้าง (Openness) โดยพบว่า สำนึกรับผิดชอบ (ในการทำงาน) มีความสัมพันธ์กับความใฝ่เรียนรู้ที่ส่งผลต่อการแบ่งปันความรู้ และความเปิดกว้างมีความสัมพันธ์กับการมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการแบ่งปันความรู้ นอกจากนี้แล้ว มาทซ์เลอร์ และคณะ (Matzler; et al. 2008) ที่ได้ศึกษาลักษณะทางบุคลิกภาพกับการแบ่งปันความรู้ (Personality traits and knowledge sharing) โดยใช้ตัวแปรสำนึกความรับผิดชอบ (Conscientiousness) ความประนีประนอม (Agreeableness) และบุคลิกภาพแบบเปิด

กว้าง (Openness) ซึ่งผลการศึกษพบว่าตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปรมีความสัมพันธ์กับการแบ่งปันความรู้ ซึ่งการวิจัยที่น่าเสนอข้างต้นมีตัวแปรจิตลักษณะเดิมที่น่าสนใจสำหรับใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ลักษณะบุคลิกภาพแบบมีสำนึกรับผิดชอบ (Conscientiousness) แบบประนีประนอม (Agreeableness) และแบบเปิดกว้าง (Openness) จากงานวิจัยของมาทซ์เลอร์ และคณะ (Matzler; et al. 2008) ความใฝ่เรียนรู้ (Learning Orientation) และการมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงาน (Performance Orientation) ความต้องการเรียนรู้ (Need for Learning) จากงานวิจัยของ มาทซ์เลอร์ และมูเอลเลอร์ (Matzler; & Mueller. 2011)

จากการพิจารณารายละเอียดของตัวแปรพบว่ามีตัวแปรที่มีความหมายและรายละเอียดที่ใกล้เคียงกันคือ สำนึกความรับผิดชอบ (Conscientiousness) และการมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงาน (Performance Orientation) มีลักษณะเดียวกัน ซึ่งสำนึกความรับผิดชอบ (Conscientiousness) มีความครอบคลุมการมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงาน (Performance Orientation) ส่วนบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (Openness) ความใฝ่เรียนรู้ (Learning Orientation) และความต้องการเรียนรู้ (Need for Learning) มีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดของแรงจูงใจประกอบด้วยความต้องการเรียนรู้ (Need for Learning) ดังนั้น จึงได้ทบทวนการวิจัยที่ได้ศึกษาตัวแปรที่ครอบคลุมบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (Openness) ความใฝ่เรียนรู้ (Learning Orientation) และความต้องการเรียนรู้ (Need for Learning) โดยพบตัวแปรที่มีความเหมาะสมคือตัวแปรความใฝ่เรียนรู้ (Learning Orientation) ซึ่งมีการนิยามความใฝ่เรียนรู้ (Learning orientation) ว่าเป็นลักษณะที่เห็นได้จากแนวโน้มของบุคคลที่เป็นไปในทางการเรียนรู้และปรับตัว ซึ่งลักษณะเด่นของความมุ่งเน้นการเรียนรู้ และเบนเนตต์ (Bennett. 1998) ได้เสนอว่ารวมไปถึงความยึดมั่นในการเรียนรู้ การเปิดโลกทัศน์มองโลกภายนอก การจูงใจให้เรียนรู้ และสิ่งอื่นๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับความรู้ สำหรับบุคคลแล้วความใฝ่เรียนรู้เป็นการแสดงให้เห็นว่ามีความต้องการยกระดับและให้คุณค่าต่อการเรียนรู้ ทักษะใหม่ๆ และเพิ่มสมรรถนะและความสามารถในกรณีอยู่ในสถานการณ์ที่ลำบากและท้าทายบุคคลที่มีความมุ่งเน้นการเรียนรู้ระดับสูง จะมีพฤติกรรมปรับตัวและแก้ไขปัญหาเพื่อสนองตอบสถานการณ์นั้น ยกตัวอย่าง เช่น นักศึกษาที่มีระดับความใฝ่เรียนรู้สูงจะมีแนวโน้มสูงที่จะค้นคว้าและพบทางแก้ปัญหาเมื่อได้รับงานหรือโจทย์ที่ท้าทาย (Thompson. 2013:3-4; citting Mavondo; Chimhanzi; & Stewart. 2004; Bennett. 1998; Deshon; & Gillespie. 2005; Elliott; & Dweck. 1988) ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้จึงนำตัวแปรสำนึกความรับผิดชอบ ความประนีประนอม และความมุ่งเน้นการเรียนรู้ (Learning orientation) มาเป็นตัวแปรจิตลักษณะเดิม

เนื่องจากตัวแปรจิตลักษณะเดิมที่ได้จากการทบทวนผลการวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการแบ่งปันความรู้ทั้ง 2 ตัวแปรคือ ลักษณะบุคลิกภาพแบบมีสำนึกรับผิดชอบ (Conscientiousness) และประนีประนอม (Agreeableness) เป็นลักษณะของบุคลิกภาพตามแนวคิดทฤษฎีบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (Big Five Personality Theory) ดังนั้นการนำเสนอรายละเอียดของตัวแปรจิตลักษณะเดิมของทั้ง 2 ตัวแปร จึงนำเสนอไปพร้อมกัน ดังนี้

บุคลิกภาพแบบมีสำนึกรับผิดชอบและบุคลิกภาพแบบประนีประนอม

1. ความหมายของบุคลิกภาพแบบมีสำนึกรับผิดชอบและบุคลิกภาพแบบประนีประนอม

จากการทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบโดย ซุซัน สมิทธิไกร (2551: 518-519) ได้อธิบายถึงแนวคิดของ คอสตา และแมคครี (Costa; & McCrae. 1992) ว่าได้กำหนดองค์ประกอบของลักษณะบุคลิกภาพแบบมีสำนึกรับผิดชอบ (conscientiousness) ประกอบด้วยลักษณะความมีสมรรถนะ (competence) ความมีระบบระเบียบ (order) การยึดมั่นในหน้าที่และความรับผิดชอบ (dutifulness) การมีวินัยในตนเอง (self-discipline) มุ่งความสำเร็จ (achievement striving) และความสุ่มรอบคอบ (deliberation) จะมีลักษณะความสำนึกรับผิดชอบสูง มีลักษณะที่เชื่อถือได้ มีจุดหมายในชีวิต มีความตั้งใจแน่วแน่ รอบคอบ ตรงเวลา บุคลิกภาพด้านนี้จะเกี่ยวข้องกับการศึกษาและความสำเร็จในหน้าที่การงาน ข้อเสียของบุคคลที่มีบุคลิกภาพนี้สูงมาก ๆ คือ จะเป็นคนที่จู้จี้ ระเบียบจัด และอาจเครียดได้ หากงานที่ทำอยู่ไม่ดีพอหรือไม่สำเร็จตามเป้าหมาย ในทางกลับกัน บุคคลที่มีบุคลิกภาพความสำนึกรับผิดชอบต่ำ มักจะทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ยาก แต่ก็ไม่ได้หมายความว่า จะเป็นคนไม่มีหลักการในการดำเนินชีวิต เพียงแต่ทำสิ่งใดไม่ค่อยจะสำเร็จตามเป้าหมายเท่านั้น

ส่วนบุคลิกภาพแบบประนีประนอม (agreeableness) ประกอบด้วยลักษณะมีความไว้วางใจผู้อื่น (trust) ความเต็มใจช่วยเหลือผู้อื่น (altruism) การยอมตาม (compliance) ความตรงไปตรงมา (straightforwardness) ความอ่อนน้อมถ่อมตน (modesty) และความอ่อนโยน (tender-mindedness) บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบนี้จะมีระดับของการเห็นตามผู้อื่นสูง จะมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เข้าใจผู้อื่น และกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือ โดยที่เชื่อว่าจะเชื่อผู้อื่นจะช่วยเหลือตนเองเช่นกัน บุคคลลักษณะนี้มักเป็นที่ชื่นชอบของสังคมมากกว่าบุคคลที่มีลักษณะตรงกันข้าม บุคคลที่มีระดับบุคลิกภาพแบบนี้ต่ำ จะเป็นผู้ที่ยึดถือความคิดและการตัดสินใจของตนเองเป็นใหญ่ มักจะเคลือบแคลงสงสัยในการกระทำและความคิดของผู้อื่น ชอบการแข่งขันมากกว่าการร่วมมือ (ซุซัน สมิทธิไกร. 2551: 518-519) เมื่อเปรียบเทียบการให้ความหมายของลักษณะบุคลิกภาพทั้ง 2 แบบ จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้จากการวิจัยของมาทซ์เลอร์ และคณะ (Matzler; et al. 2008) ที่ให้ความหมายของความมีสำนึกรับผิดชอบ (Conscientiousness) ในการวิจัยว่าความมีสำนึกรับผิดชอบ เป็นลักษณะของผู้ที่มีความขยัน พึ่งพาได้ น่าเชื่อถือ รับผิดชอบ มีระบบแบบแผน ตั้งใจทำงาน และมีความมุ่งมั่นสัมฤทธิ์ผล หรือการให้ความหมายของ ความประนีประนอม (Agreeableness) จากการวิจัยของ ของมาทซ์เลอร์ และคณะ (Matzler; et al. 2008) และซุและเซีย (Xu; & Cia. 2006) ที่ให้ความหมายของความประนีประนอม (Agreeableness) เป็นลักษณะของคนที่มีความเป็นธรรมชาติ สุภาพอ่อนโยน มารยาทอภัยยาศัยดี ให้ความช่วยเหลือให้กำลังใจและความร่วมมือ สำหรับที่เกี่ยวข้องกับการทำงานคือการประสานงานความร่วมมือในการทำงาน ให้ความช่วยเหลือ เข้ากับคน อยู่ร่วมกับคนอื่นได้ (Matzler; et al. 2008) และมีความรู้สึก

เห็นใจต่อผู้รับความรู้ โดยการลดความยากลำบากที่มาจากผู้แบ่งปันความรู้ที่จะเกิดขึ้น เมื่อผู้รับความรู้ มองหา และต้องการ หรือมักจะเพิ่มสิทธิประโยชน์ด้านความรู้ให้แก่ผู้รับความรู้ โดยมีความรู้สึกอ่อนไหว หรือตระหนักถึงความรู้สึกของคนอื่น เมื่อเขาเผชิญหน้ากับปัญหา หรือบางเวลาที่มีความรู้สึกทุกข์ใจมาก เมื่อเห็นคนอื่นกำลังเจอปัญหา หรือมีการแสดงออกโดยการพูดคุยกับคนที่มาขอความช่วยเหลือในลักษณะ ที่แสดงถึงความแจ่มใสและใจดีด้วย (Xu; & Cia. 2006)

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้จึงยึดนิยามความหมายของบุคลิกภาพตามแนวคิดของ คอสตา และแมคครี (Costa; & McCrae. 1992) ที่ซูซีย์ สมิตธิไกร (2551: 518-519) ว่าลักษณะของ บุคลิกภาพแบบมีสำนึกรับผิดชอบ (conscientiousness) คือบุคคลที่มีลักษณะที่แสดงให้เห็นถึงการ เป็นผู้ที่มีความมีสมรรถนะ (competence) ความมีระบบระเบียบ (order) การยึดมั่นในหน้าที่และความรับผิดชอบ (dutifulness) การมีวินัยในตนเอง (self-discipline) มุ่งความสำเร็จ (achievement striving) และความสุขุมรอบคอบ (deliberation) ส่วนบุคลิกภาพแบบประนีประนอม (agreeableness) คือบุคคลที่มีลักษณะที่แสดงให้เห็นถึงการเป็นผู้ที่มีความเต็มใจช่วยเหลือผู้อื่น (altruism) การ ยอมตาม (compliance) ความตรงไป ตรงมา (straightforwardness) ความอ่อนน้อมถ่อมตน (modesty) และความอ่อนโยน (tender-mindedness) (ซูซีย์ สมิตธิไกร. 2551: 518-519)

2. ความสำคัญของบุคลิกภาพแบบมีสำนึกรับผิดชอบและบุคลิกภาพแบบ ประนีประนอม

ในทบทวนการศึกษาลักษณะบุคลิกภาพแบบมีสำนึกรับผิดชอบ และประนีประนอม มีความเอื้ออำนวยตลอดจนถึงมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ ด้วยเหตุที่โครงสร้าง บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบสามารถทำนายพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรได้อย่างเหมาะสม จึงส่งผล ให้องค์กรต่าง ๆ ในปัจจุบันนิยมใช้แบบทดสอบเพื่อวัดองค์ประกอบบุคลิกภาพทั้งห้าด้านนี้กันอย่าง กว้างขวาง ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าแนวคิดและรูปแบบโครงสร้างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบนี้ มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อวงการจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร โดยเฉพาะการสรรหา บุคลากร การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร (ซูซีย์ สมิตธิไกร. 2551: 518-519; อ้างอิงจาก Digman. 1990; McCrae; & Costa. 1992; Barrick; & Mount. 1991) ดังนั้นหากบุคลากรมีลักษณะที่ ประนีประนอมสามารถเข้ากันได้ดีกับทุกคนในองค์กร และนอกจากนี้ยังมีลักษณะที่รับผิดชอบต่อ หน้าที่มุ่งมั่นทำงานเพื่อสร้างผลประโยชน์ต่อองค์กรด้วยแล้ว การที่จะเกิดการแบ่งปันและพัฒนาองค์ ความรู้ภายใต้บรรยากาศแห่งความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

3. การวัดบุคลิกภาพแบบมีสำนึกรับผิดชอบ และประนีประนอม

การวัดตัวแปรจิตลักษณะเดิมมีการใช้เครื่องมือหลายรูปแบบเช่น ซู และเซีย (Xu; & Cia. 2006) ได้ทำการศึกษาการอาสาแบ่งปันความรู้ในองค์กร โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความเห็นอกเห็นใจของบุคคลในองค์กรกับความถี่ในการแบ่งปันความรู้ ใช้แบบสอบถามที่สร้าง ขึ้นเองตามแนวคิดทฤษฎีและนิยามความหมาย เป็นแบบสอบถามมาตรฐานวัดรวมค่าที่ให้ผู้ประเมิน ตอบเองแบ่งเป็น 9 ระดับ สำหรับ มาทซเลอร์ และมูเอลเลอร์ (Matzler; & Mueller. 2011) ได้

ทำการศึกษาศาเหตุของการแบ่งปันความรู้ที่เป็นผลมาจากความใฝ่เรียนรู้และการมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงาน โดยใช้ความสำนึกความรับผิดชอบ (ในการทำงาน) มาอธิบายความใฝ่เรียนรู้ โดยใช้แบบสอบถามมาตรวัดรวมค่าที่ให้ผู้ประเมินตอบเองแบ่งเป็น 5 ระดับ ส่วนในงานวิจัยของ มาทซเลอร์ และคณะ (Matzler; et al. 2008) ได้ศึกษาลักษณะทางบุคลิกภาพกับการแบ่งปันความรู้ โดยใช้ตัวแปรบุคลิกภาพแบบมีสำนึกรับผิดชอบ และประนีประนอม มาศึกษากับการแบ่งปันความรู้ โดยใช้แบบสอบถาม NEO Five-Factor inventory (NEO-FFI) ซึ่งมาจากแบบวัดของ คอสตา และแมคเคอร์ (Costa; & McCrae. 1992) ซึ่งซูซัย สมิทธิไกร (2542) ได้แปลแบบทดสอบบุคลิกภาพ NEO-FFI เป็นภาษาไทยมาใช้วัดเป็นลักษณะเป็นมาตรวัดรวมค่าที่ให้ผู้ประเมินตอบเองแบ่งเป็น 5 ระดับ แต่จากการศึกษาการประมาณค่าความเชื่อมั่นมาตรวัดหลายมิติที่ใช้วิธีการสกัดองค์ประกอบและขนาดกลุ่มตัวอย่างต่างกัน โดยศึกษามาตรวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของ คอสตา และแมคเคอร์ (Costa; & McCrae. 1992) ของวรรณวดี สุขแจ่ม (2554) มีความแตกต่างกันคือเป็นแบบสอบถามลักษณะ 2 ขั้ว จำนวน 30 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.323 ถึง 0.628 ซึ่งได้สร้างและพัฒนาขึ้นมาเอง โดยมีการวัดคุณภาพของแบบตามขนาดกลุ่มตัวอย่างและความน่าเชื่อถือที่มีความกะทัดรัดโดยเฉพาะการวัดลักษณะบุคลิกภาพแบบมีสำนึกรับผิดชอบ และประนีประนอม ที่ใช้ข้อคำถามเพียงลักษณะละ 6 ข้อคำถาม ดังนั้น สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะวัดตัวแปรจิตลักษณะเดิมคือ บุคลิกภาพแบบมีสำนึกรับผิดชอบ และบุคลิกภาพแบบประนีประนอม จากการปรับปรุงแบบวัดของ วรรณวดี สุขแจ่ม (2554) ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของ คอสตา และแมคเคอร์ (Costa; & McCrae. 1992) ตามความหมายที่สรุปไว้ข้างต้นมาเป็นข้อคำถามในแบบสอบถามแบบมาตรประเมินรวมค่าที่ให้ผู้ประเมินลักษณะของการเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบมีสำนึกรับผิดชอบ และลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอม ซึ่งแบ่งเป็น 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุดเรียงลำดับไปจนถึงไม่จริงเลย โดยวัดลักษณะบุคลิกภาพละ 10 ข้อคำถาม โดยผู้ที่มีคะแนนมากจะเป็นผู้ที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบมีสำนึกรับผิดชอบ หรือมีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมมาก ส่วนผู้ที่มีคะแนนน้อยจะเป็นผู้ที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบมีสำนึกรับผิดชอบ หรือลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมน้อย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพแบบมีสำนึกรับผิดชอบ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้

มีการศึกษาของ มาทซเลอร์ และมูเอลเลอร์ (Matzler; & Mueller. 2011) ที่ศึกษาศาเหตุของการแบ่งปันความรู้ที่เป็นผลมาจากความใฝ่เรียนรู้และการมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงาน พบว่าความใฝ่เรียนรู้และการมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานสามารถอธิบายการแบ่งปันความรู้ได้ร้อยละ 15 และ มาทซเลอร์ และคณะ (Matzler; et al. 2008) ได้ศึกษาลักษณะทางบุคลิกภาพกับการแบ่งปันความรู้ พบว่าความมีสำนึกรับผิดชอบ (Conscientiousness) และการประนีประนอม (Agreeableness) มีความสัมพันธ์กับการแบ่งปันความรู้ ($\beta=0.24$ และ 0.23 ตามลำดับ) โดยที่ความมีสำนึกรับผิดชอบ

(Conscientiousness) การประนีประนอม (Agreeableness) และความเปิดกว้าง (Openness) ร่วมกันอธิบายการแบ่งปันความรู้ได้ ร้อยละ 27 ดังนั้นจะเห็นแนวโน้มได้ว่าบุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบมีสำนึกรับผิดชอบ (Conscientiousness) และลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) มาก จะมีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มาก

ความใฝ่เรียนรู้ (Learning orientation)

1. ความหมายของความใฝ่เรียนรู้ (Learning orientation)

ความใฝ่เรียนรู้ (Learning Orientation) เป็นลักษณะที่เห็นได้จากแนวโน้มของบุคคลที่เป็นไปในทางการเรียนรู้และปรับตัว ซึ่งลักษณะเด่นของความมุ่งเน้นการเรียนรู้ รวมไปถึงความยึดมั่นในการเรียนรู้ การเปิดโลกทัศน์มองโลกภายนอก การตั้งใจให้เรียนรู้ และสิ่งอื่นๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับความใฝ่เรียนรู้ สำหรับบุคคลแล้วความใฝ่เรียนรู้เป็นการแสดงให้เห็นว่ามีความต้องการยกระดับและให้คุณค่าต่อการเรียนรู้ ทักษะใหม่ๆ และเพิ่มสมรรถนะและความสามารถ ในกรณีอยู่ในสถานการณ์ที่ลำบากและท้าทายบุคคลที่มีความมุ่งเน้นการเรียนรู้ระดับสูง จะมีพฤติกรรมการปรับตัวและแก้ไขปัญหาเพื่อสนองตอบสถานการณ์นั้น ยกตัวอย่าง เช่น นักศึกษาที่มีระดับความใฝ่เรียนรู้สูงจะมีแนวโน้มสูงที่จะค้นคว้าและพบทางแก้ปัญหาเมื่อได้รับงานหรือโจทย์ที่ท้าทาย (Thompson. 2013:3-4; citing Mavondo; Chimhanzi; & Stewart. 2004; Bennett. 1998; Deshon; & Gillespie. 2005; Elliott; & Dweck. 1988) ในการวิจัยครั้งนี้ความมุ่งเน้นการเรียนรู้ (Learning orientation) ของบุคคลจะเน้นไปที่การพัฒนาทักษะใหม่ๆ และความพร้อมต่อสถานการณ์ใหม่ๆ และการให้คุณค่าเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นในลักษณะของการพัฒนาแนวปฏิบัติใหม่ๆ และความคงเส้นคงวาในการพยายามที่มากพอเพื่อให้ได้(ความรู้)ตามที่ต้องการ ซึ่งผู้ที่มีความใฝ่เรียนรู้จะเห็นได้ชัดเจนจากความพยายามพัฒนาความสามารถ ซึ่งนักวิจัยเรียกว่า “การสนองตอบแบบประยุกต์” ที่รวมถึงความแน่วแน่แม้หากจะเผชิญหน้ากับความล้มเหลว การนำกลยุทธ์การเรียนรู้ที่มีความซับซ้อน และการแสวงหางานหรือเรื่องที่ยากและท้าทาย (Matzler; & Mueller. 2011: 319; citing Ames; & Archer. 1988; Dweck. 1986; Bell; & Kozlowski. 2002)

จากการให้นิยามข้างต้นสามารถสรุปมาใช้เป็นกรอบในการศึกษาตัวแปรความใฝ่เรียนรู้ได้ว่าความใฝ่เรียนรู้ (Learning Orientation) หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจ มุ่งมั่น ชอบค้นคว้าแสวงหา และมีความคงเส้นคงวาในความพยายามที่จะให้ได้มาซึ่งความรู้ หรือแนวทางแก้ปัญหาตามที่ต้องการ มีความผูกพันกับการเรียนรู้ มีความอยากรู้อยากเห็น เปิดรับโลกทัศน์จากโลกภายนอก และสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความรู้ มีความกระตือรือร้นต่อการยกระดับ และให้คุณค่าต่อการเรียนรู้ เพื่อการเพิ่มสมรรถนะและความสามารถ ทักษะใหม่ๆ มีความพร้อมต่อสถานการณ์ใหม่ๆ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีความริเริ่มและมีการตัดสินใจที่เป็นของตนเอง มีความรู้สึกมองโลกในแง่ดีมีปรัชญาแนวคิดที่จะช่วยไม่ให้เกิดความน่าเบื่อในการเรียนรู้

2. ความสำคัญของความใฝ่เรียนรู้

ความใฝ่เรียนรู้จะมีผลทางบวกโยงไปถึงการรับรู้ความสามารถของบุคคลผลการปฏิบัติงานและความรู้ ผลของความใฝ่เรียนรู้ของพนักงานจะส่งผลอย่างนัยสำคัญต่อการแข่งขัน ความรู้ ซึ่งสามารถกล่าวได้ว่าความใฝ่เรียนรู้จะสร้างเสริมให้มีการแข่งขันความรู้มากยิ่งขึ้น เนื่องจากเหตุผลหลายประการคือ อย่างแรก ความใฝ่เรียนรู้ของคนจะทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาทักษะและความรู้มากยิ่งขึ้น ไม่เพียงแต่เฉพาะตนเองเท่านั้น ยังมีผลไปยังเพื่อรอบข้างด้วย ซึ่งการแข่งขันความรู้นั้นเป็นเงื่อนไขที่จำเป็นสำหรับการทำให้เกิดการเรียนรู้ ประการที่สอง ความใฝ่เรียนรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีอิทธิพลส่งผลต่อการตัดสินใจว่าพฤติกรรมใดที่สมควรจะแสดงออก และการมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรอบรู้ ซึ่งถ้าหากคนรู้ว่าตนเองมีทักษะและความสามารถ (การรับรู้ความสามารถของตนเองว่ามีความรู้) ก็มักจะชอบแข่งขันความรู้กับคนอื่น ถ้าหากกระบวนการในการแข่งขันความรู้นั้นทำให้ไม่รู้สึกลังเล ความลำบาก ความเสี่ยง หรือการทำให้เสียเวลา ทั้งนี้ ความใฝ่เรียนรู้ของพนักงานมีแนวโน้มที่จะทำให้พนักงานตั้งเป้าหมายในการทำงานของตนเองมากขึ้น เพื่อเป็นการท้าทายตนเองโดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายเดิมที่ได้สำเร็จก่อนหน้านี้ และพนักงานจะยิ่งยึดมั่นผูกพันกับกระบวนการแข่งขันความรู้มากยิ่งขึ้น ซึ่งก็จะทำให้พนักงานมีการเพิ่มภาระงานในแต่ละวันของตนเองให้มากขึ้น (Matzler; & Mueller. 2011: 3; citing Bell; &Kozlowski. 2002; Senge. 2006; Hsu; Ju; Yen; & Chang. 2007; Argote; et al. 2000; Polanyi. 1966; Szulanski. 2000; Button; Matheu; & Zajac. 1996) (Matzler; & Mueller. 2011: 4) นอกจากนี้ หากบุคคลมีลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (Openness) คือที่พร้อมจะรับประสบการณ์ และมีความสนใจใคร่รู้ในเรื่องต่าง ๆ ชอบหาประสบการณ์แปลก ๆ ใหม่ ๆ ให้ตนเองอยู่เสมอ ซึ่งเป็นสิ่งที่เกี่ยวกับเรื่องของการศึกษาและสติปัญญา (ซูซัย สมितिไกร. 2551: 518-519; อ้างอิงจาก Digman. 1990; McCrae; & Costa. 1992; Barrick; & Mount. 1991) ดังนั้น หากบุคลากรมีความใฝ่เรียนรู้และกล้าเปิดรับประสบการณ์ใหม่ ๆ ก็จะเกิดการแข่งขันและพัฒนาองค์ความรู้ภายใต้บรรยากาศแห่งความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้ด้วย

3. การวัดความใฝ่เรียนรู้

ทอมป์สัน (Thompson. 2013) ได้ทำการศึกษาความใฝ่เรียนรู้ (Learning Orientation) เปรียบเทียบผลของความเครียดระหว่างนักศึกษาไทยและต่างประเทศ โดยวัดความใฝ่เรียนรู้จากการใช้แบบสอบถามมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ ส่วนมาทชเลอร์ และมูเอลเลอร์ (Matzler; & Mueller. 2011) ได้ทำการศึกษาสาเหตุของการแข่งขันความรู้ที่เป็นผลมาจากความใฝ่เรียนรู้และการมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงาน โดยใช้ความต้องการเรียนรู้ (Need for learning) มาอธิบายความใฝ่เรียนรู้ ทางด้านงานวิจัยของ มาทชเลอร์ และคณะ (Matzler; et al. 2008) ได้ศึกษาลักษณะทางบุคลิกภาพกับการแข่งขันความรู้ โดยใช้ตัวแปรบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness) มาศึกษาเกี่ยวกับการแข่งขันความรู้ โดยใช้แบบสอบถาม NEO Five-Factor inventory (NEO-FFI) ซึ่ง

มาจากแบบวัดของ คอสตา และแมคเคอร์ (Costa; & McCrae. 1992) ซึ่งทั้งสองงานวิจัยใช้แบบสอบถามมาตรวัดรวมค่าที่ให้ผู้ประเมินตอบเองแบ่งเป็น 5 ระดับ แต่ยังมีการสร้างมาตรวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของ คอสตา และแมคเคอร์ (Costa; & McCrae. 1992) ของวรรณคดี สุขแจ่ม (2554) ที่มีการวัดตัวแปรบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness) ที่แตกต่างกันออกไปคือเป็นแบบสอบถามลักษณะ 2 ขั้ว ที่สร้างและพัฒนาขึ้นมาเองโดยมีการวัดคุณภาพของแบบตามขนาดกลุ่มตัวอย่างและความน่าเชื่อถือที่มีความกะทัดรัด โดยเฉพาะการวัดลักษณะบุคลิกภาพแบบมีสำนึกรับผิดชอบ และประนีประนอม ที่ใช้ข้อคำถามเพียงลักษณะละ 6 ข้อคำถาม

สำหรับการวิจัยครั้งนี้จะดำเนินการวัดความใฝ่เรียนรู้ โดยปรับปรุงแบบวัดของ มาทซเลอร์ และมูเอลเลอร์ (Matzler; & Mueller. 2011) ทอมป์สัน (Thompson. 2013) และวรรณคดี สุขแจ่ม (2554) ประกอบกับความหมายของความใฝ่เรียนรู้ที่ให้ไว้ข้างต้นมาเป็นข้อคำถามในแบบสอบถามแบบมาตรประเมินรวมค่าที่ให้ผู้ประเมินลักษณะของการเป็นผู้ที่มีความใฝ่เรียนรู้ ซึ่งแบ่งเป็น 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุดเรียงลำดับไปจนถึงไม่จริงเลย จำนวน 10 ข้อคำถาม โดยผู้ที่มีคะแนนมากจะเป็นผู้ที่มีความใฝ่เรียนรู้มาก ส่วนผู้ที่มีคะแนนน้อยจะเป็นผู้ที่มีความใฝ่เรียนรู้ น้อย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความใฝ่เรียนรู้และพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้

จากงานวิจัยของ มาทซเลอร์ และมูเอลเลอร์ (Matzler; & Mueller. 2011) ที่ได้ทำการศึกษาสาเหตุของการแบ่งปันความรู้ที่เป็นผลมาจากความใฝ่เรียนรู้ (Learning Orientation) และการมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงาน (Performance Orientation) พบว่าความสำนึกรับผิดชอบ (ในการทำงาน) (Conscientiousness) และความต้องการเรียนรู้ (Need for Learning) มีความสัมพันธ์กับความใฝ่เรียนรู้ ($\beta=0.34$ และ 0.20 ตามลำดับ) และความใฝ่เรียนรู้มีความสัมพันธ์กับการแบ่งปันความรู้ ($\beta=0.25$) และความใฝ่เรียนรู้ และการมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานร่วมกันอธิบายการแบ่งปันความรู้ได้ร้อยละ 15 และจากการศึกษาของมาทซเลอร์ และคณะ (Matzler; et al. 2008) ที่ได้ศึกษาลักษณะทางบุคลิกภาพกับการแบ่งปันความรู้ (Personality traits and knowledge sharing) โดยใช้ตัวแปรสำนึกความรับผิดชอบ (Conscientiousness) ความประนีประนอม (Agreeableness) และบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (Openness) ซึ่งผลการศึกษาพบว่าบุคลิกภาพแบบเปิดกว้างมีความสัมพันธ์กับการแบ่งปันความรู้ ($\beta=0.27$) โดยตัวแปรทั้ง 3 สามารถอธิบายการแบ่งปันความรู้ได้ร้อยละ 27 ดังนั้นบุคคลที่มีความใฝ่เรียนรู้ในระดับสูงก็น่าจะมีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มาก

ตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ศึกษาตัวแปรสาเหตุด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ ที่เป็นผลสรุปทางความคิดภายในบุคคลต่อสิ่งที่ใดสิ่งหนึ่งในขณะนั้น เป็นปฏิสัมพันธ์อันเกิดขึ้นภายในตัวของบุคคลซึ่งอาจเรียกว่า "Organismic interaction" นั้น ได้มาจากการทบทวนตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการ

แบ่งปันความรู้ที่มีลักษณะตัวแปรตรงตามแนวคิดปฏิสัมพันธ์นิยม สรุปแล้วมี 2 ตัวแปร คือ เจตคติต่อการเป็นเจ้าของความรู้ (Knowledge Ownership) และเจตคติต่อพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ ซึ่งจะเป็นการศึกษาโดยใช้ทฤษฎีเจตคติของบุคคล ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความเห็นถึงองค์ประกอบของเจตคติทั้งที่มีองค์ประกอบเดียวคือ องค์ประกอบด้านอารมณ์ความรู้สึก (affective component) หรือสององค์ประกอบ โดยเพิ่มองค์ประกอบด้านปัญญาการรู้คิด/ความเชื่อ (Cognitive) นอกจากนี้ยังมีการแบ่งเป็นสามองค์ประกอบคือเพิ่มองค์ประกอบด้านพฤติกรรมที่สะท้อนแสดงให้เห็นออกมาจากเจตคติ (Behavior) (ธีระพร อุวรรณโณ. 2535: 1-11) สำหรับการวิจัยนี้จะศึกษาเจตคติตาม แนวคิดของแมคไกวร์ (McGuire. 1985) ซึ่งมีแนวคิดเกี่ยวกับเจตคติต่อพฤติกรรมว่า เจตคติ มาจากคำว่า Attitude ซึ่งเป็นคุณลักษณะทางจิต หรือคุณลักษณะภายในตัวของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และรวมถึงความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อเป็นการตอบสนองจากการประเมินคุณค่า และผลจากการเรียนรู้หรือรับรู้ต่อสิ่งนั้น ร่วมกับความรู้สึกที่เกิดขึ้น ซึ่งจะตอบสนองออกมาทิศทางบวกหรือทางลบ โดยเจตคติประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) องค์ประกอบทางการรู้คิดเชิงประเมินค่า (Cognitive component) หมายถึงการรู้การคิด ความเชื่อ ตลอดจนข้อสันนิษฐานทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับวัตถุทางเจตคติ เจตคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ต้องประกอบด้วยความรู้เกี่ยวกับสิ่งนั้นเป็นอันดับแรก และเป็นความรู้ว่า สิ่งนั้นมีคุณหรือมีโทษมากน้อยเพียงใด เป็นความรู้หรือความเชื่อถือที่ใช้ประเมินค่าได้ 2) องค์ประกอบทางความรู้สึก (Affective component) องค์ประกอบนี้เป็นส่วนสำคัญที่สุดของเจตคติ หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบพอใจหรือไม่พอใจ ความรู้สึกนี้จะเกิดขึ้นโดยอัตโนมัติเมื่อบุคคลมีความรู้เกี่ยวกับคุณหรือโทษของสิ่งนั้นแล้วบุคคลจะต้องมีความรู้ว่สิ่งใดดีหรือไม่ดี ก่อนที่เขาจะมีความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบสิ่งนั้น องค์ประกอบทางความรู้สึกยังสอดคล้องกับองค์ประกอบทางการรู้คิดด้วย กล่าวคือ ถ้าบุคคลรู้เกี่ยวกับสิ่งหนึ่งในทางดีก็ย่อมจะเกิดความรู้สึก แต่ถ้าวู้เกี่ยวกับสิ่งนั้นในทางไม่ดีก็ย่อมจะไม่ชอบ ไม่พอใจ 3) องค์ประกอบทางการพร้อมกระทำ (Action tendency component) หมายถึงการที่บุคคลมีความพร้อมที่จะช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริม สิ่งที่เขาชอบ พอใจ และพร้อมที่จะทำลายหรือเพิกเฉยต่อสิ่งที่เขาไม่ชอบ ไม่พอใจ เมื่อบุคคลมีความรู้เชิงประเมินค่า และมีความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบสิ่งนั้นแล้ว สิ่งที่สอดคล้องกันซึ่งติดตามมาคือความพร้อมที่จะกระทำการให้สอดคล้องกับความรู้สึกของตนเองต่อสิ่งนั้นด้วย ดังนั้นการรายงานถึงความพร้อมในการปฏิบัติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งจึงเป็นเครื่องสะท้อนให้เข้าใจเจตคติของบุคคลได้ด้วย (จิราภรณ์ ชมบุญ;และคณะ. 2556: 81; อ้างอิงจาก งามตา วณิชานนท์. 2535) สำหรับการศึกษิตัวแปรเจตคติต่อพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ และเจตคติต่อการเป็นเจ้าของความรู้จะพิจารณาตามแนวคิดเจตคติในสององค์ประกอบแรกคือ องค์ประกอบทางการรู้คิดเชิงประเมินค่า (Cognitive component) และองค์ประกอบทางความรู้สึก (Affective component) โดยไม่ใช้องค์ประกอบทางการพร้อมกระทำ (Action tendency component) เพราะการวัดในตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์เป็นการวัดเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้ที่เน้นในเชิงพฤติกรรมภายใน ส่วนการวัดในเชิงความพร้อมหรือการแสดงออกพฤติกรรมเกี่ยวกับความรู้จะมีการวัดในตัวแปรพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ เพื่อไม่ให้เกิดการวัดองค์ประกอบที่อาจทับซ้อนกันในการวัดตัวแปรจิตลักษณะตาม

สถานการณ์ซึ่งได้แก่ เจตคติต่อการเป็นเจ้าของความรู้และเจตคติต่อพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้จะวัดเจตคติในสององค์ประกอบดังกล่าวข้างต้น ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

เจตคติต่อการเป็นเจ้าของความรู้

1. ความหมายของการเป็นเจ้าของความรู้

กรอสแมน และฮาร์ท (Grossman; &Hart. 1986) ให้ความหมายการเป็นเจ้าของว่าเป็นอำนาจในการกระทำการควบคุม ซึ่งจะเป็นเรื่องของความสัมพันธ์หรือการควบคุมที่เจ้าของมีต่อสิ่งที่เป็นเจ้าของ ทั้งนี้ เพียร์สและรอดเจอร์ (Pierce; &Rodger. 2004) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่าการเป็นเจ้าของสามารถแบ่งได้เป็นสองแบบคือการเป็นเจ้าของในวัตถุสิ่งของ และการเป็นเจ้าของในเชิงจิตวิทยา การเป็นเจ้าของในเชิงวัตถุเจ้าของมีสิทธิ์สามประการคือ สิทธิ์ในการที่จะแบ่งปันความเป็นเจ้าของทางกายภาพและผลพลอยได้ทางการเงินที่จะได้มาจากของสิ่งนั้น สิทธิ์ต่อมาคือการได้รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับสถานะความเป็นอยู่ของสิ่งที่เป็นเจ้าของนั้น และสุดท้ายคือสิทธิ์ในการมีอิทธิพลในการดำเนินการบังคับควบคุมในสิ่งที่เป็นเจ้าของนั้นด้วย ส่วนการเป็นเจ้าของเชิงจิตวิทยานั้น เพียร์ส (Pierce. 2001) ได้อธิบายว่าเป็นสิ่งที่หมายถึงลักษณะที่บุคคลมีความรู้สึกถึงสิ่งนั้นแล้วสร้างให้เกิดความรู้สึกในทางบวกในทำนองว่าเป็น"ของฉัน" หรือ "ของพวกเรา" (Saetang; Theodoulidis; &Ekweozor. 2010: 17-18; citting Pierce. 2001) ฟอร์ดและสเตเพิลส์ (Ford; & Staples. 2010) ได้นิยามจิตวิทยาในการเป็นเจ้าของความรู้ว่าเป็นความเชื่อที่ว่าคนเป็นเจ้าของความรู้และมีสิทธิ์ในการที่ปฏิเสธการให้ความรู้ และการรับรู้คุณค่าของความรู้ของผู้ให้ข้อมูลที่ว่าสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อการแบ่งปันความรู้ มีประโยชน์ในการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ตอบแทน และสามารถช่วยให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้ความเชื่อเกี่ยวกับการเป็นเจ้าของความรู้ของบุคคลจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกในกระบวนการเกี่ยวกับความรู้ของบุคคลนั้นด้วย (Rechberg; & Syed. 2013: 834; citting Constant; Kiesler; & Sproull. 1994; Wasko; &Faraj. 2005) และความเชื่อต่อการที่ตนเองเป็นเจ้าของจะทำให้มีความภาคภูมิใจในตนเองเพิ่มมากขึ้น และเพิ่มความมั่นใจให้กับตนเองว่าได้เป็นผู้สร้างคุณค่าให้กับองค์กร (Jarvenpaa; &Staples. 2001: 155) ดังนั้น สามารถสรุปเป็นนิยามความหมายของการเป็นเจ้าของความรู้สำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้ว่า การเป็นเจ้าของความรู้หมายถึง ความเชื่อของบุคคลที่มีต่อความรู้ว่าตนเองมีสิทธิ์ในความรู้และผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากความรู้ มีสิทธิ์ที่จะสามารถดำเนินการต่างๆกับความรู้ที่ตนเองมี รวมถึงการมีความรู้สึกว่ามี ความภูมิใจต่อการได้เป็นผู้ที่มีความรู้ หรือได้ครอบครองความรู้ นั้น

2. ความสำคัญของการเป็นเจ้าของความรู้

การเป็นเจ้าของความรู้จะเกี่ยวข้องกับการเห็นคุณค่าของความรู้ ตามแนวคิดด้านมนุษยวิทยาที่อธิบายถึงการเป็นเจ้าของความรู้ว่าหากการให้ความสำคัญกับความรู้ว่าเป็นสิ่งจำเพาะจำกัดการรับรู้ไว้สำหรับบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยเฉพาะ หรือเป็นสิ่งที่ต้องการให้สาธารณชนได้รับรู้ อันจะมีผลต่อการเก็บสงวนความรู้หรือการทำให้ความรู้นั้นเผยแพร่ออกไป กรณีแรกจะเป็น

การถือเอาความเป็นเจ้าของความรู้และจะส่งต่อให้กับเฉพาะบุคคลใดบุคคลหนึ่งเท่านั้น ซึ่งคุณค่าของความรู้จะมากหรือน้อยก็ขึ้นอยู่กับจำนวนคนที่ได้รับความรู้นั้น และถ้าหากความรู้มีการเผยแพร่ออกไปก็จะทำให้คนที่มีความรู้นั้นเชื่อว่าอำนาจและคุณค่าของตนเองนั้นได้ลดน้อยลงตัวอย่างได้แก่ความรู้ที่เป็นความลับในตระกูลหรือชนเผ่าที่ถ่ายทอดสืบต่อกันมา และจะถ่ายทอดให้กับบุคคลเฉพาะเท่านั้น ซึ่งถ้าหากมีใครรู้เรื่องนี้มากขึ้นคุณค่าหรืออำนาจของคนที่เป็นเจ้าของความรู้นั้นจะลดน้อยลง กรณีต่อมาจะเป็นลักษณะตรงกันข้ามคือ คุณค่าของความรู้จะมีมากขึ้นหากมีการเผยแพร่ออกไปสู่สาธารณชนให้คนอื่นรับรู้มากเท่าใดความรู้อีกก็จะมีคุณค่า หรือคนที่เป็นเจ้าของความรู้อีกก็มีความรู้สึกว่ามีคุณค่าหรืออำนาจ การยอมรับ หรือชื่อเสียงมากขึ้น ตัวอย่างเช่นการเผยแพร่ความรู้ที่เกี่ยวกับศาสนา การนำเสนอความรู้ความสามารถของศิลปินผ่านงานศิลปะ (Saetang; Theodoulidis; & Ekweozor. 2010: 19; citting Simmon. 1995)

สำหรับอีกมุมมองหนึ่งเกี่ยวกับการเป็นเจ้าของความรู้ที่สำคัญคือ ประเด็นการมองความรู้ในลักษณะของสมบัติสาธารณะ (Public goods) จากการที่ความรู้ส่วนบุคคลเกิดจากการสังสรรค์รวมจากความคิดภายในบุคคล หากจะทำให้มีการจูงใจให้แลกเปลี่ยนความรู้ก็จะขึ้นอยู่กับผลประโยชน์ส่วนบุคคลที่ได้รับทั้งที่เป็นสิ่งที่เป็นวัตถุจับต้องได้หรือไม่ได้ก็ตาม (Saetang; Theodoulidis; & Ekweozor. 2010: 19; citting Wasko; & Faraj. 2000) แต่ถ้าหากเห็นว่าความรู้เป็นสมบัติสาธารณะแล้วจะทำให้บุคคลมีการกอบโกยเก็บเกี่ยวความรู้อย่างมากมายและให้ความสนใจต่อความรู้นั้น หรือผู้ที่เป็มด้วยความรู้เรื่องที่สนใจข้างต้นนั้น (Saetang; Theodoulidis; & Ekweozor. 2010: 17; citting Raban; & Rafaeli. 2007) ดังนั้น หากความรู้เป็นลักษณะของสมบัติสาธารณะที่เป็นประโยชน์ต่อคนทั่วไปซึ่งไม่ใช่เพียงแค่ประโยชน์ต่อผู้ที่ได้แบ่งปันความรู้แล้วยังประโยชน์ไปถึงผู้ที่อยู่เฉยๆ ไม่ได้ทำอะไร (Free rider) ด้วย (Saetang; Theodoulidis; & Ekweozor. 2010: 19; citting Wasko; & Faraj. 2000) ซึ่งจะเห็นว่าสิ่งจูงใจในการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้จะมากกว่าการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน แต่เป็นการมองเห็นถึงประโยชน์ของผู้ที่มีความห่วงใจและให้ความสนใจต่อประโยชน์ของสังคม (Saetang; Theodoulidis; & Ekweozor. 2010: 19; citting Constant; et al. 1994; Wasko; & Faraj. 2000) ความเป็นเจ้าของ (Ownership) มีความเกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตของคนเพราะเป็นจิตใต้สำนึกที่มีผลต่อการตัดสินใจของคนทีแสดงออกมาเป็นพฤติกรรม ดังนั้นการเป็นเจ้าของจึงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่สามารถก่อให้เกิดพฤติกรรมในเชิงบวก เช่น การปฏิบัติตัวเป็นสมาชิกที่ดี การเสียสละของบุคคล และการสนองต่อประสบการณ์ทีเคยได้รับเกี่ยวกับการได้เป็นเจ้าของ แต่ในทางกลับกันก็สามารถนำไปสู่การเจตนาจะไม่แบ่งปันเพราะเนื่องจากกลัวการสูญเสียอำนาจควบคุมเพื่อให้ได้ในสิ่งที่ต้องการ (Saetang; Theodoulidis; & Ekweozor. 2010: 17; citting Pierce. 2003) นอกจากนี้แล้ว การที่พนักงานในองค์กรสามารถครอบครองความรู้ไว้จะทำให้เกิดความสามารถในการต่อรองอำนาจกับองค์กรได้ จึงอาจทำให้พนักงานมีพัฒนาการรู้สึกเป็นเจ้าของความรู้มากขึ้นเพราะเป็นการสร้างความสำคัญให้กับตนเองในการอยู่ในองค์กร (Peng. 2013)

ดังนั้น ในการเป็นเจ้าของความรู้จะเกี่ยวข้องกับการให้คุณค่า การรับรู้ และการแสดงออกต่อการเป็นผู้ทรงความรู้หรือการถือครองความรู้ว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่า เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความรู้สึกดีหรือไม่ดีซึ่งจะส่งผลให้บุคคลตัดสินใจหรือแสดงพฤติกรรมในการดำเนินการจัดการหรือควบคุมความรู้ที่ตนเองมีในอนาคตอันจะเกี่ยวข้องกับการแบ่งปันความรู้ของบุคคลด้วย

3. การวัดเจตคติต่อการเป็นเจ้าของความรู้

จากการศึกษาของแซ่ตั้ง ซีโอตัวลิดิส และเอคเวียวซอร์(Saetang; Theodoulidis; & Ekweozor. 2010: 17-29) ที่ศึกษาอิทธิพลของการเป็นเจ้าของความรู้ที่มีต่อเจตนาในการแบ่งปันความรู้ของบุคคลในประเทศสหราชอาณาจักรและประเทศไทย และการศึกษาของเอคเวียวซอร์และซีโอตัวลิดิส (Ekweozor; & Theodoulidis. 2013) ที่ศึกษาเพื่อค้นหาอิทธิพลของการเป็นเจ้าของที่มีต่อการแบ่งปันความรู้ในการทำงาน ได้วัดการเป็นเจ้าของความรู้จากการรับรู้ว่าคุณค่าทั้งที่เป็นความรู้ที่เกี่ยวกับการทำงาน หรือความรู้ที่เป็นของส่วนตัวนั้น เป็นของตนเองหรือเป็นขององค์กร ด้วยการกำหนดสถานการณ์สมมติแล้วให้เลือกตอบโดยข้อความตอบจะชี้แจงให้เห็นถึงการรับรู้ของผู้ตอบว่าความรู้เป็นของตนเองหรือองค์กร แต่สำหรับ เปง (Peng. 2013) ที่ศึกษาว่าทำไมและเมื่อไรที่คนจะปิดบังความรู้ ได้ทำการวัด การเป็นเจ้าของความรู้โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตรวัดรวมประเมินค่า 6 ระดับที่วัดจากเห็นด้วยอย่างยิ่งไปจนถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งต่อการรับรู้ถึงการเป็นเจ้าของความรู้ สำหรับการวิจัยครั้งนี้จะดำเนินการวัดเจตคติต่อการเป็นเจ้าของความรู้ โดยปรับปรุงแบบวัดของเปง (Peng. 2013); ฟอร์ด และสเตเพิลส์ (Ford; & Staples. 2010) โดยเน้นที่จะวัดการเป็นเจ้าของความรู้ของบุคคลเป็นหลัก ประกอบกับความหมายของการเป็นเจ้าของความรู้ที่สรุปไว้ข้างต้น โดยวัดเจตคติในสององค์ประกอบคือ องค์ประกอบทางการรู้คิดเชิงประเมินค่า (Cognitive component) หมายถึง การรู้การคิด ความเชื่อ ว่ามีคุณหรือมีโทษ และองค์ประกอบทางความรู้สึก (Affective component) ที่เป็น ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบพอใจหรือไม่พอใจ โดยเป็นข้อความถามในแบบสอบถามแบบมาตรประเมินรวมค่า ซึ่งแบ่งเป็น 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุดเรียงลำดับไปจนถึงไม่จริงเลย จำนวน 10 ข้อคำถาม โดยผู้ที่มีคะแนนมากจะเป็นผู้ที่มีเจตคติต่อการเป็นเจ้าของความรู้ในเชิงบวก ส่วนผู้ที่มีคะแนนน้อยจะเป็นผู้ที่มีเจตคติต่อการเป็นเจ้าของความรู้ในเชิงลบ โดยจะวัดเป็นเจตคติรวมของทั้งสององค์ประกอบ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นเจ้าของความรู้และพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้

มีผู้ได้ศึกษาถึงการเป็นเจ้าของความรู้กับการแบ่งปันความรู้คือ เปง (Peng. 2013) ได้ศึกษาว่าทำไมและเมื่อไรที่คนจะปิดบังความรู้? พบว่าลักษณะทางด้านจิตวิทยาในการเห็นว่าตนเป็นเจ้าของความรู้ มีความสัมพันธ์กับการปิดบังความรู้ ($\beta=0.19$) ความรู้สึกหงวเหนเป็นเจ้าของมีความสัมพันธ์กับการปิดกั้นความรู้ ($\beta=0.24$) และลักษณะทางด้านจิตวิทยาในการเห็นว่าตนเป็นเจ้าของความรู้ มีความสัมพันธ์กับการปิดบังความรู้ ผ่านความรู้สึกหงวเหนเป็นเจ้าของที่เป็นตัวแปรแทรก (Mediator) ($\beta=0.06$) นอกจากนี้ยังพบอีกว่าปฏิสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกหงวเหน

เป็นเจ้าของกับลักษณะทางจิตวิทยาการเห็นว่าตนเป็นเจ้าขององค์กรมีความสัมพันธ์กับการปิดบังความรู้ โดยพบในกลุ่มผู้ที่มีความรู้สึกหงวเหวเป็นเจ้าของที่มีลักษณะทางจิตวิทยาการเห็นว่าตนเป็นเจ้าขององค์กรมากจะมีการปิดบังความรู้น้อยกว่ากลุ่มผู้ที่มีความรู้สึกหงวเหวเป็นเจ้าของที่มีลักษณะทางจิตวิทยาการเห็นว่าตนเป็นเจ้าขององค์กรน้อย และยังพบอีกว่า ความสัมพันธ์ทางอ้อมของลักษณะทางด้านจิตวิทยาในการเห็นว่าตนเป็นเจ้าของความรู้ผ่านความรู้สึกหงวเหวเป็นเจ้าของไปยังการปิดบังความรู้ เฉพาะในกลุ่มของผู้ที่มีลักษณะทางจิตวิทยาการเห็นว่าตนเป็นเจ้าขององค์กรระดับกลางและต่ำ โดยไม่พบในกลุ่มผู้ที่มีลักษณะทางจิตวิทยาการเห็นว่าตนเป็นเจ้าขององค์กรระดับสูง ทางด้านการวิจัยโดยเอกเวียซอร์และธีโอดิวลิดิส (Ekweozor; & Theodoulidis (2013: Online) ได้ทำการศึกษาเพื่อหาอิทธิพลของการเป็นเจ้าของที่มีต่อการแบ่งปันความรู้ในที่ทำงาน พบว่าในกรณีที่บุคคลมีความเชื่อว่าองค์กรเป็นเจ้าของความรู้มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการแบ่งปันความรู้ในที่ทำงานทั้งที่เป็นความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ และความรู้ที่เป็นความเชี่ยวชาญส่วนบุคคล ($\beta=0.305$ และ 0.390) และในกรณีที่บุคคลมีความเชื่อว่าตนเองเป็นเจ้าของความรู้มีความสัมพันธ์ในลักษณะเชิงลบกับแนวโน้มในการแบ่งปันความรู้ในที่ทำงานทั้งที่เป็นความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ และความรู้ที่เป็นความเชี่ยวชาญส่วนบุคคล ($\beta=-0.284$ และ -0.215) ส่วนการศึกษาอิทธิพลของการเป็นเจ้าของความรู้ที่มีต่อเจตนาในการแบ่งปันความรู้ของบุคคลในประเทศสหราชอาณาจักรและประเทศไทย โดยแซ่ตั้ง ธีโอดิวลิดิส และเอกเวียซอร์ (Saetang; Theodoulidis; & Ekweozor. 2013) ซึ่งพบว่าสำหรับในประเทศไทยการรับรู้ว่าคุณสมบัติเกี่ยวกับงานและความเชี่ยวชาญส่วนบุคคลเป็นขององค์กรมีความสัมพันธ์กับเจตนาในการแบ่งปันความรู้ ($\beta=0.179$ และ 0.172) สำหรับในประเทศไทยการรับรู้ว่าคุณสมบัติเกี่ยวกับงานและความเชี่ยวชาญส่วนบุคคลเป็นขององค์กรมีความสัมพันธ์กับเจตนาในการแบ่งปันความรู้ ($\beta=0.435$ และ 0.222) และพบว่าในประเทศไทยการรับรู้ว่าคุณสมบัติเกี่ยวกับงานและความเชี่ยวชาญส่วนบุคคลเป็นของตนเองนั้น มีความสัมพันธ์เชิงลบกับเจตนาในการแบ่งปันความรู้ ($\beta=-0.370$ และ -0.215) สำหรับในประเทศไทยการรับรู้ว่าคุณสมบัติเกี่ยวกับงานและความเชี่ยวชาญส่วนบุคคลเป็นของตนเองมีความสัมพันธ์เชิงลบกับเจตนาในการแบ่งปันความรู้ ($\beta=-0.321$ และ -0.188) ดังนั้น จากการกำหนดที่จะเน้นการวัดเจตคติต่อการเป็นเจ้าของความรู้ในส่วนที่เป็นของบุคคลทำให้สามารถสรุปว่ามีแนวโน้มที่เจตคติต่อการเป็นเจ้าของความรู้จะมีความสัมพันธ์ในเชิงลบต่อพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้

เจตคติต่อพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้

1. ความหมายของเจตคติต่อพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้

การวิจัยที่ได้ศึกษาตัวแปรที่เป็นลักษณะของเจตคติต่อพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ จากการทบทวนประมวลผลการวิจัยสามารถแบ่งได้เป็นกลุ่มที่ศึกษาเจตคติต่อพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ในมุมมองที่เน้นถึงประโยชน์ที่ได้จากการแบ่งปันความรู้โดยมีในการศึกษาของ ชู และเซีย (Xu;

& Cia. 2006) ศึกษาตัวแปรที่เป็นลักษณะของเจตคติต่อพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ว่าเป็นการรับรู้ถึงประโยชน์ของความรู้ที่เกิดจากการเปรียบเทียบความรู้ที่ได้รับมากับความรู้ของตนเองที่มีอยู่ หรือเป็นการประเมินถึงประโยชน์หรือการช่วยเหลือจากการแบ่งปันความรู้จะทำให้ได้รับผลตอบแทนที่จะคืนกลับมาจากความสัมพันธ์ในอนาคต ส่วนบอค และคณะ (Bock et al. 2005) ให้ความหมายว่าเป็นระดับของความเชื่อที่คิดว่าจะได้รับผลตอบแทนที่จับต้องได้จากการที่ได้แบ่งปันความรู้ หรือความเชื่อที่คิดว่าจะสามารถพัฒนาสถานะความสัมพันธ์กับคนอื่น การเป็นที่รู้จัก การได้รับความร่วมมือ จากสมาชิกในองค์กร ทางด้าน วิถีพัฒนา พิชญธาดาพงศ์ (2548) ได้ให้ความหมายว่าเป็นความเชื่อเกี่ยวกับผลของการแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นความเชื่อเกี่ยวกับสิ่งที่จะได้จากการแลกเปลี่ยนความรู้ โดยจะมีทั้งทางบวกและทางลบ สำหรับกลุ่มที่ศึกษาเจตคติต่อพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ในมุมมองที่เน้นต่อการแสดงพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้โดยตรงมีในการศึกษาของ คิม และ จู (Kim; & Ju. 2008) ได้ให้ความหมายของเจตคติต่อพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ว่าเป็นการรับรู้คุณค่าของการแบ่งปัน เป็นระดับของการรับรู้เกี่ยวกับคุณค่าและความจำเป็นของงานที่ทำและการแบ่งปันวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานจะช่วยให้เกิดความพร้อมในงานและสิ่งที่เกี่ยวข้องในการทำงาน ในการศึกษาของ เกา และยั้ง (Kuo; & Young. 2008) ให้ความหมายเจตคติต่อการปฏิบัติพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ว่าเป็นสิ่งที่ดี (Good) มีประโยชน์ (Beneficial) และมีคุณค่า (Valuable) เช่นเดียวกับการศึกษาของ อิศระ พัฒนศึกษา (2546) โชคชัย บันเทศ (2550) และ รวงผึ้ง ทาซ่าง (2551) ที่ให้ความหมายของเจตคติต่อการแลกเปลี่ยนความรู้ คือ ระดับความเชื่อต่อพฤติกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งมีทั้งทางบวกและทางลบ โดยวัดจากเจตคติทางตรงต่อพฤติกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ โดยให้ประเมินความรู้สึกของตนเองที่มีต่อพฤติกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ด้วยมาตรจำแนกความหมาย เช่น ดี-เลว หรือ มีประโยชน์-ไม่มีประโยชน์ และการวัดเจตคติทางอ้อมต่อพฤติกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นเจตคติที่วัดจากความเชื่อเกี่ยวกับผลของพฤติกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ หรือความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ เช่น เชื่อว่าการแลกเปลี่ยนความรู้นั้นมีประโยชน์ เชื่อว่าหากตนเองมีพฤติกรรมแลกเปลี่ยนความรู้แล้วจะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ซึ่งความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรมแลกเปลี่ยนความรู้นี้จะเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อเจตคติในการกระทำพฤติกรรม หรือ การพิจารณาเห็นว่าการปันความรู้ระหว่างกันจะก่อให้เกิดประโยชน์ ซึ่งประโยชน์ประกอบด้วยคุณค่าที่เกิดกับประโยชน์ส่วนบุคคล คุณค่าที่เกิดจากความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และคุณค่าที่เกิดจากการเอื้อประโยชน์สู่บุคคลอื่น

จากการให้ความหมายของเจตคติต่อพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ข้างต้น สามารถสรุปเป็นแนวทางสำหรับใช้ในการวิจัยครั้งนี้ว่า เจตคติต่อพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้หมายถึง ระดับการประเมินของบุคคลที่สอดคล้องกับความเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ว่าเป็นสิ่งที่ดี (Good) มีคุณค่า (Valuable) และทำให้เกิดประโยชน์ (Beneficial) ต่อตนเองและบุคคลอื่น เป็นสิ่งที่ควรกระทำ อันจะนำมาซึ่งการเป็นที่รู้จัก การได้รับความร่วมมือ การให้ความช่วยเหลือ หรือสร้างให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับคนอื่นได้ในอนาคต

2. ความสำคัญของเจตคติต่อพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้

เนื่องจากตัวแปรจิตตามสถานการณ์ตามแนวคิดปฏิสัมพันธ์นิยมเป็นตัวแปรที่มีความใกล้เคียงกับพฤติกรรมมากที่สุด ดังนั้นเจตคติต่อพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้ก็น่าจะเป็นตัวแปรที่มีความใกล้เคียงกับพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้มากที่สุด ซึ่งในการแบ่งปันความรู้จะมีเจตคติและสมรรถนะของพนักงานแฝงอยู่ในนั้น ตามที่สซูลันสกี (Szulanski. 1996) และ โอเดลและเกรย์สัน (O'Dell; & Grayson. 1998) พบว่ามีพนักงานจำนวนมากที่ไม่ใส่ใจต่อความสำคัญของการแบ่งปันหรือส่งต่อความรู้ เพราะผลที่ตามมาจากการแบ่งปันความรู้ อาจทำให้ถูกลดความสำคัญหรืออำนาจต่อรองที่ได้มาจากการมีความรู้ที่คนอื่นไม่รู้ เกิดความรู้สึกกระแวงเหมือนว่าจะเผชิญกับการได้หรือเสียจากการแบ่งปันความรู้ของตน อันนำไปสู่การเก็บงำความรู้ ไม่มีการแบ่งปันความรู้หรือ เกิดเจตนาที่จะไม่แบ่งปันความรู้ได้ (Yang. 2008: 347; citing Szulanski. 1996; O'Dell; & Grayson. 1998; Dunford. 2000; Grandori; & Kogut. 2002; Hendriks. 1999; Szulanski. 1996; Bartol; & Srivastava. 2002; Szulanski. 1996; Hislop. 2003; Wah. 2000)

3. การวัดเจตคติต่อพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้

การวัดเจตคติต่อพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้ในงานวิจัยที่ได้จากการประมวลทบทวนมามีสองรูปแบบคือ การวัดโดยใช้มาตรวัดประเมินรวมค่าที่แบ่งเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีในการวิจัยของ คิม และ จู (Kim; & Ju. 2008) ได้ทำการศึกษาเจตคติที่เกี่ยวกับการแบ่งปันความรู้และความร่วมมือของนักวิชาการ ใช้มาตรวัดประเมินรวมค่า 5 ระดับ และการวิจัยของบอค และคณะ (Bock; et al. 2005) ที่ทำการศึกษารูปแบบเจตนาในการแสดงพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้ โดยใช้ตัวแปรเจตคติต่อการแบ่งปันความรู้จากการขยายความว่าจะก่อให้เกิดผลประโยชน์ที่ได้จากการแบ่งปันความรู้ ในลักษณะของรางวัลที่จะได้รับทั้งที่จับต้องได้ เช่น เงินรางวัลเป็นการตอบแทน หรือ การได้รับคะแนนเพิ่มสำหรับการเลื่อนขั้นจากการแบ่งปันความรู้ หรือที่จับต้องไม่ได้ เช่น ปฏิสัมพันธ์ต่อกันที่จะได้รับการสามารถพัฒนาสถานะหรือขยายขอบเขตความสัมพันธ์กับคนอื่น การได้รับความราบรื่นในการให้ความร่วมมือจากสมาชิก (Bock; et al. 2005) ใช้มาตรวัดประเมินรวมค่า 5 ระดับ นอกจากนี้ยังมีในการวิจัยของ อิศระ พัฒนศึกษา (2546) ได้ศึกษาผลของความไว้วางใจระหว่างบุคคล ความผูกใจมั่นต่อองค์กร และการรับรู้คุณค่าของการปันความรู้ระหว่างกันต่อการปันความรู้ระหว่างกันในองค์กร โดยศึกษาตัวแปรการรับรู้คุณค่าของการปันความรู้ระหว่างกันว่าสามารถก่อให้เกิดประโยชน์ ที่มีคุณค่ากับบุคคล และคุณค่าที่เกิดจากการเอื้อประโยชน์สู่บุคคลอื่น ใช้มาตรวัดประเมินรวมค่า 5 ระดับ เช่นเดียวกัน แต่สำหรับการศึกษาของซู และเซีย (Xu; & Cia. 2006) ได้ทำการศึกษาการอาสาแบ่งปันความรู้ในองค์กร (Voluntary Knowledge Sharing in Organizations) ได้ทำการวัดความเห็นแก่ผลประโยชน์ที่ได้จากการแบ่งปันความรู้ ใช้มาตรวัดประเมินรวมค่า 7 ระดับ และการวิจัยโดย หยาง (Yang. 2008) ได้ศึกษาเจตคติส่วนบุคคลกับการแบ่งปันความรู้ในองค์กร ได้วัดเจตคติต่อการแบ่งปันความรู้ โดยใช้มาตรวัดประเมินรวมค่า 7 ระดับ เหมือนกัน

ส่วนรูปแบบที่สองคือ การใช้มาตรวัดแบบจำแนกความหมายสองขั้วที่แบ่งเป็น 7 ระดับ ซึ่งมีการวิจัยของ เกา และยั้ง (Kuo; & Young. 2008) ซึ่งได้ศึกษาเพื่อทำนายการแบ่งปันความรู้ผ่านเจตนา ได้ทำการวัดเจตคติต่อการปฏิบัติพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้ การศึกษาของ โชคชัย ปันเทศ (2550) ที่ศึกษาเจตคติต่อการแลกเปลี่ยนความรู้ และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในการพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้จากกรณีศึกษาของบริษัทปูนซิเมนต์ไทย (ลำปาง) จำกัด ทำการวัดเจตคติต่อการแลกเปลี่ยนความรู้ งานวิจัยของ รวงผึ้ง ทาซัง (2551) ศึกษาวิจัยทำนายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของพยาบาลในโรงพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาการจัดการความรู้ ได้วัด เจตคติต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และในการศึกษาของ จิตติพัฒน์ พิชญธาดาพงศ์ (2548) ทำการศึกษาพฤติกรรมกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ของพนักงานบริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) วัดความเชื่อเกี่ยวกับผลของการแลกเปลี่ยนความรู้ และเจตคติต่อพฤติกรรมกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ที่มีการใช้มาตรวัดแบบจำแนกความหมายสองขั้ว 7 ระดับ

สำหรับการศึกษาคั้งนี้จะวัดเจตคติต่อพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้โดยปรับปรุงแบบวัดของ คิม และจู (Kim; & Ju. 2008) บอค และคณะ (Bock; et al. 2005) อิศระ พัฒนศึกษา (2546) ชู และเซีย (Xu; & Cia. 2006) และหยาง (Yang. 2008) ประกอบกับความหมายของเจตคติต่อพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้ข้างต้น โดยวัดเจตคติในสององค์ประกอบคือ องค์ประกอบทางการรู้คิดเชิงประเมินค่า (Cognitive component) หมายถึงการรู้การคิด ความเชื่อ ว่ามีคุณหรือ มีโทษ และองค์ประกอบทางความรู้สึก (Affective component) ที่เป็น ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบพอใจหรือไม่พอใจ โดยเป็นข้อคำถามในแบบสอบถามแบบมาตราประเมินรวมค่า ซึ่งแบ่งเป็น 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุดเรียงลำดับไปจนถึงไม่จริงเลย จำนวน 10 ข้อคำถาม โดยผู้ที่มีคะแนนมากจะเป็นผู้ที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้ในเชิงบวก ส่วนผู้ที่มีคะแนนน้อยจะเป็นผู้ที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้ในเชิงลบ โดยจะวัดเป็นเจตคติรวมของทั้งสององค์ประกอบ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติต่อพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้และพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้

จากการการศึกษาของ คิม และ จู (Kim; & Ju. 2008) ได้ทำการศึกษาเจตคติที่เกี่ยวกับการแบ่งปันความรู้และความร่วมมือของนักวิชาการ โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ได้แก่ การรับรู้คุณค่าของการแบ่งปันซึ่งมีความสัมพันธ์กับการแบ่งปันความรู้ ($\beta=0.380$) สำหรับ บอค และคณะ (Bock; et al. 2005) ที่ได้ทำการศึกษารูปแบบเจตนาในการแสดงพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้ ซึ่งเป็นการศึกษาบทบาทของสิ่งจูงใจภายนอก แรงผลักดันทางด้านจิตสังคม และบรรยากาศขององค์กร พบว่าเจตคติต่อการแบ่งปันความรู้มีความสัมพันธ์กับเจตนาในการแบ่งปันความรู้ ($\beta=0.232$) ทั้งนี้เจตคติต่อการแบ่งปันความรู้ บรรทัดฐานส่วนบุคคล และบรรยากาศขององค์กร สามารถอธิบายเจตนาในการแบ่งปันความรู้ได้ร้อยละ 31.8 นอกจากนี้ผลการศึกษาของ เกา และยั้ง (Kuo; & Young. 2008) ซึ่งได้ศึกษาเพื่อทำนายการแบ่งปันความรู้ผ่านเจตนา ซึ่งเป็น

การเปรียบเทียบรูปแบบต่างๆ ซึ่งผลการศึกษิตตามกรอบแนวคิดทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (Theory of Reasoned Action; TRA) พบว่าเจตคติต่อการปฏิบัติพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้มีความสัมพันธ์กับเจตนาในการแบ่งปันความรู้ ($\beta=0.72$) และเจตคติต่อการปฏิบัติพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้ และการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงต่อการปฏิบัติกรรมการแบ่งปันความรู้สามารถอธิบายเจตนาในการแบ่งปันความรู้ได้ร้อยละ 60 ทางด้านในกรอบแนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior; TPB) จากการศึกษาพบว่า เจตคติต่อการปฏิบัติพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้มีความสัมพันธ์กับเจตนาในการแบ่งปันความรู้ ($\beta=0.50$) และเจตคติต่อการปฏิบัติพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้ การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงต่อการปฏิบัติกรรมการแบ่งปันความรู้ และการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้สามารถอธิบายเจตนาในการแบ่งปันความรู้ได้ร้อยละ 60 ทางด้านผลการศึกษิตตามกรอบแนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนแบบแยกองค์ประกอบ (Decomposed Theory of Planned Behavior; DTPB) พบว่าเจตคติต่อการปฏิบัติพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้มีความสัมพันธ์กับเจตนาในการแบ่งปันความรู้ ($\beta=0.52$) โดยที่เจตคติต่อการปฏิบัติพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้ การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงต่อการปฏิบัติกรรมการแบ่งปันความรู้ และการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้ สามารถอธิบายเจตนาในการแบ่งปันความรู้ได้ร้อยละ 42 เมื่อพิจารณาผลการศึกษิตตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนแบบปรับปรุง (Revised Theory of Planned Behavior; RTPB) พบว่าเจตคติต่อการปฏิบัติพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้มีความสัมพันธ์กับเจตนาในการแบ่งปันความรู้ ($\beta=0.50$) โดยที่เจตคติต่อการปฏิบัติพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้ การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงต่อการปฏิบัติกรรมการแบ่งปันความรู้ ความสามารถในการควบคุมการปฏิบัติกรรมการแบ่งปันความรู้ และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการแบ่งปันความรู้ อธิบายเจตนาในการแบ่งปันความรู้ได้ร้อยละ 49

ส่วนทางด้าน อิศระ พัฒนศึกษา (2546) ได้ศึกษาผลของความไว้วางใจระหว่างบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร และการรับรู้คุณค่าของการปันความรู้ระหว่างกัน ต่อการปันความรู้ระหว่างกัน ในองค์กร พบว่าการรับรู้คุณค่าของการปันความรู้ระหว่างกันมีความสัมพันธ์กับการปันความรู้ระหว่างกัน ในองค์กร ($\beta=0.55$) และการรับรู้คุณค่าของการปันความรู้ระหว่างกันสามารถอธิบายการปันความรู้ระหว่างกัน ในองค์กรได้ร้อยละ 31 นอกจากนี้ในการศึกษาของ โชคชัย ปันเทศ (2550) ที่ศึกษาเจตคติต่อการแลกเปลี่ยนความรู้ และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในการพยากรณ์พฤติกรรมแลกเปลี่ยนความรู้จากกรณีศึกษาของบริษัทปูนซิเมนต์ไทย (ลำปาง) จำกัด พบว่าเจตคติต่อการแลกเปลี่ยนความรู้มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ ($\beta=0.40$) ซึ่งเจตคติต่อการแลกเปลี่ยนความรู้และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรสามารถร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ได้ร้อยละ 40 ส่วนรวงผึ้ง ทาซ่าง (2551) ที่ศึกษาปัจจัยทำนายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของพยาบาลในโรงพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาการจัดการความรู้ พบว่าเจตคติต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ($\beta=0.15$) โดยที่การรับรู้ความสามารถในการควบคุมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ บรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิง และเจตคติต่อ

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สามารถอธิบายความตั้งใจในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้ร้อยละ 66 ใน การศึกษาของ จิตติพัฒน์ พิชญธาตางศ์ (2548) ที่ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ ของพนักงานบริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ตามแนวทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนพบว่าเจต คติต่อพฤติกรรมกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้มีความสัมพันธ์กับเจตนาในการแลกเปลี่ยนความรู้ ($\beta=0.04$) โดยที่เจตคติต่อพฤติกรรมกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงต่อพฤติกรรมกรรมการ แลกเปลี่ยนความรู้ และการรับรู้ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ สามารถอธิบายเจตนาในการแลกเปลี่ยนความรู้ได้ร้อยละ 73 และสุดท้ายคือการศึกษาของหยาง (Yang. 2008) ที่ได้ศึกษาเจตคติส่วนบุคคลและการแบ่งปันความรู้ในองค์กร พบว่าเจตคติต่อการ แบ่งปันความรู้ที่เกิดขึ้นภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับการแบ่งปันความรู้ ($\beta=0.6$) และเจตคติต่อ การเรียนรู้ เจตคติต่อการแบ่งปันและเจตคติต่อการบอกเล่าถ่ายทอดความรู้ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร สามารถอธิบายการแบ่งปันความรู้ได้ ร้อยละ 54 ดังนั้น สามารถทำให้เห็นแนวโน้มได้ว่าหากบุคคลมี เจตคติต่อพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้ในเชิงบวกก็จะมีพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้มาก โดยจะวัด เจตคติต่อพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้ในภาพรวม

ลักษณะชีวสังคมสำหรับแบ่งกลุ่มเพื่อการวิเคราะห์ในการวิจัย

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้พบว่ามีการใช้ลักษณะ ชีวสังคมในการวิจัย อาทิเช่น การศึกษาปัจจัยเชิงเหตุและตัวแปรคั่นกลางของการแบ่งปันความรู้ฝั่ง ลีค โดย ลิน (Lin. 2007) ใช้ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน การศึกษาการอาสา แบ่งปันความรู้ในองค์กร ส่วน ซู และเซีย (Xu; & Cia. 2006) ใช้ อายุ เพศ ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่ง การศึกษา ส่วนการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขีดความสามารถด้านการจัดการความรู้ ขององค์กรกับการแบ่งปันความรู้ในองค์กรโดยเปรียบเทียบระหว่างองค์กรที่มีการนำรูปแบบการ จัดการความรู้กับที่ไม่ได้นำระบบการจัดการความรู้ไปใช้ โดยหยางและเฉิน (Yang; & Chen. 2007) ใช้ประเภทอุตสาหกรรม เพศ อายุ ขนาดองค์กร การศึกษา ส่วนงานย่อย ตำแหน่ง ทางด้านคิมและจูน (Kim; & Ju. 2008) ที่ทำการศึกษาเจตคติที่เกี่ยวกับการแบ่งปันความรู้และความร่วมมือของ นักวิชาการ ใช้อายุ สายอาชีพ นอกจากนี้ยังมีการศึกษารูปแบบเจตนาในการแสดงพฤติกรรมกรรมการ แบ่งปันความรู้ ซึ่งเป็นการศึกษาบทบาทของสิ่งจูงใจภายนอก แรงผลักดันทางด้านจิตสังคม และ บรรยากาศขององค์กร โดยบอคและคณะ (Bock; et al. 2005) ใช้ประเภทสถานประกอบการ เพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน การศึกษา และการศึกษาเพื่อทำนายการแบ่งปันความรู้ผ่าน เจตนา โดยเกา และยั้ง (Kuo; & Young. 2008) ใช้อายุ การศึกษาศึกษา ทางด้าน อิศระ พัฒนศึกษา (2546) ศึกษาผลของความไว้วางใจระหว่างบุคคล ความผูกใจมั่นต่อองค์กร และการรับรู้คุณค่า ของการปันความรู้ระหว่างกัน ต่อการปันความรู้ระหว่างกันในองค์กร ใช้อายุ เพศ การศึกษา สาย งาน ฝ่าย ประสบการณ์ทำงาน ส่วนการศึกษาเจตคติต่อการแลกเปลี่ยนความรู้ และการรับรู้การ สนับสนุนจากองค์กรในการพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้จากกรณีศึกษาของบริษัทปูนซิ

เมนต์ไทย (ลำปาง) จำกัด โดยโชคชัย ปันเทศ (2550) ใช้เพศ อายุงาน สถานภาพ การศึกษา ระดับตำแหน่ง หน่วยงาน สำหรับการศึกษาศึกษาปัจจัยทำนายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของพยาบาลในโรงพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาการจัดการความรู้ ของ รวงผึ้ง ทาซัง (2551) ใช้เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา ตำแหน่ง แผนก ระยะเวลาทำงาน ยังพบอีกว่ามีการศึกษาพฤติกรรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของพนักงานบริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ตามแนวทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนโดย จิติพัฒน์ พิษณุธาตพงศ์ (2548) ใช้เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส การศึกษา ระดับพนักงาน หน่วยงานที่สังกัด ทำที่ที่สุดเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและการแบ่งปันความรู้ระหว่างกันในองค์การ โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรสื่อโดย มรุตพงศ์ แยมโอฐ (2553) ใช้เพศ อายุ อายุงาน เขตพื้นที่สังกัด กลุ่มสายอาชีพ

จากการรวบรวมลักษณะทางชีวสังคมจากการประมวลบททวนการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานพบตัวแปรหลักๆ คือ เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน เป็นต้น แต่ก็มีตัวแปรจัดกลุ่มอื่นที่แตกต่างกันตามความเหมาะสมในการศึกษาแต่ละเรื่อง เมื่อพิจารณาลักษณะเฉพาะของมหาวิทยาลัยมหิดล จึงกำหนดลักษณะชีวสังคมเพื่อจัดกลุ่มในการวิเคราะห์ผลในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประสบการณ์ทำงาน ประเภทตำแหน่ง และส่วนงานที่สังกัด

ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Engagement)

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับพนักงานไว้กับองค์กรด้วยหลักของความรู้สึกที่ดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งเรียกว่าความผูกพันทางด้านจิตใจหรือความรู้สึก (Affective Commitment) อันเป็นหนึ่งในองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร สิ่งนี้เองจะมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจทุ่มเท หรือมีเจตนาทำพฤติกรรมที่นอกเหนือกว่าการกระทำตามหน้าที่ การมีความรู้สึกที่ดีก็จะสร้างสัมพันธภาพที่ดีเกิดความไว้วางใจระหว่างพนักงาน ทำให้เกิดการช่วยเหลือแบ่งปันกัน ซึ่งสิ่งหนึ่งที่สามารถเห็นได้คือการเจตนาอุทิศให้ หรือรับมอบความรู้ให้กันและกัน หรือการแบ่งปันความรู้นั่นเอง (Hoof; & Ridder. 2004: 119;citing Meyer; &Allen. 1997) ซึ่งจาร์เวนพา และ สเตเพิลส์ (Jarvenpaa; & Staples. 2001) กล่าวว่าเมื่อมีความผูกพันมากขึ้นเท่าใดก็ยิ่งจะทำให้ผู้ที่มีความผูกพันนั้นเชื่อว่าในองค์กรทุกคนมีสิทธิ์ในการได้รับข้อมูลและสร้างสรรค์หรือค้นคว้าหาความรู้ (Jarvenpaa; & Staples. 2001: 156) ดังนั้น จะเห็นได้ว่าความผูกพันทางด้านจิตใจ หรือความรู้สึกของพนักงานที่มีจะเป็นสิ่งที่สร้างบรรยากาศเชิงบวกสำหรับผู้ที่ให้หรือเก็บเกี่ยวความรู้ โดยมีหลายงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันและการแบ่งปันความรู้ (Hoof; & Ridder. 2004: 119) โดยเฉพาะงานวิจัยของ แคลโลเวย์และบาร์ลิง (Kelloway; & Barling. 1999) ได้แสดงให้เห็นว่ามีงานวิจัยจำนวนมากที่ยืนยันว่าความผูกพันทางด้านจิตใจหรือความรู้สึกจะเป็นตัวทำนายผลการปฏิบัติงานและภายใต้บริบทของการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน บุคคลจะนำความสามารถ (talent) ของตนเองออกมาทำงานให้กับองค์กร อันเป็นการแสดงให้เห็นถึงรูปแบบของความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความผูกพันด้านจิตใจหรือความรู้สึกกับความรู้ในการทำงาน ดังที่ สมิทธ์และแมคคีน

(Smith; & McKeen. 2002) ได้กล่าวถึงความผูกพันเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมการแบ่งปันความรู้ (Knowledge sharing culture) (Hoof; & Ridder. 2004: 119-120;citing Smith; & McKeen. 2002) ดังนั้น จะเห็นได้ว่าความผูกพันที่มีในองค์กรจะมีความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับการแบ่งปันความรู้ ซึ่งเป็นสิ่งหนึ่งที่มีการวิจัยครั้งนี้ต้องการศึกษา สำหรับรายละเอียดของความผูกพันต่อองค์กรที่จะเป็นตัวแปรหลักอีกหนึ่งตัวแปรในการวิจัยสามารถนำเสนอรายละเอียดได้ดังต่อไปนี้

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาษาอังกฤษมีการใช้คำว่า “commitment” และ “engagement” ซึ่งจากการศึกษาพบว่าทั้งสองคำนี้สามารถใช้แทนกันได้ และมีนัยที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยจะพบว่าก่อนหน้าปี 1990 จะใช้คำว่า “Commitment” และภายหลังจากปี 1990 เริ่มมีการใช้ คำว่า “Engagement” แทน (สุรัสวดี สุวรรณเวช. 2549: 10) โดยที่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติต่อองค์กรที่มีความมั่นคงอยู่ในช่วงเวลานานมากกว่าความพึงพอใจในงานที่สามารถเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามสภาพการทำงาน (Baron. 1986; อ้างอิงจาก กฤษวรรณ นวกุล. 2547: 22) ซึ่งทิพย์วรรณ มงคลดีกล้ากุล (2554) ได้รวบรวมการให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นทัศนคติในเชิงบวกของผู้ปฏิบัติงาน โดยจะปฏิบัติงานที่สอดคล้องและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งแสดงถึงความเกี่ยวข้องหรือผูกพันที่บุคคลมีให้กับองค์กร โดยจะตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Sheldon. 1971) อีกทั้งยังเป็นความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รู้สึกผูกพันอยู่กับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความผูกพันอยู่กับบทบาทของตนที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายและค่านิยมนั้นขององค์กร (Buchanan. 1974) รวมถึงความเต็มใจของบุคคลที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสังคม และมีความจงรักภักดีต่อระบบสังคมที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ เป็นความสัมพันธ์ในเชิงแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลกับสังคม (Kanter. 1972) นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรมีความหมายใน 2 ลักษณะคือ ความผูกพันเป็นทางการต่อองค์กร ซึ่งอาจแสดงออกโดยการไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด และความผูกพันทางจิตใจหรือความรู้สึกที่พนักงานมีความผูกพัน หรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเท พลังในการทำงานเพื่อองค์กรจะได้บรรลุถึงเป้าหมายได้ ถือเป็นทัศนคติที่หนักแน่น และเป็นไปในทางบวกต่อองค์กร เต็มใจที่จะรักษาสมาชิกภาพในองค์กรตลอดไป โดยพนักงานมีความเต็มใจที่จะเสียสละความสุขส่วนตน เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร (ทิพย์วรรณ มงคลดีกล้ากุล. 2554: 14-15) โดยสรุปแล้วจะพบประเด็นที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรคือเรื่องของผลรวมเจตคติของบุคคลต่อองค์กรโดยรวม อันเป็นผลทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดี รักษาผลประโยชน์ขององค์กร ยอมรับคงอยู่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งจะทำสิ่งที่ดีและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ดังนั้น สำหรับการวิจัยครั้งนี้จึงให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้ทั้งความหมายที่มาจากคำในภาษาอังกฤษคือ คำว่า “commitment” และ “engagement” ทั้ง 2 คำ เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยคือ หมายถึง การที่บุคคลมีความเชื่อ ยอมรับ

เป้าหมายหรือค่านิยมขององค์กร มีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนมีความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย และพร้อมที่จะตั้งใจทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (Steers,1977:Allen & Meyer, 1990: O'Reilly; & Chatman. 1986: 493;Sheldon,1971)

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญและสามารถใช้ทำนายอัตราการ เข้า-ออก ของสมาชิกองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาในเรื่องของความพึงพอใจในงาน เนื่องจากมีลักษณะครอบคลุมมากกว่า ซึ่งความพึงพอใจในงานจะสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องาน หรือในแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น เนื่องจากเหตุนี้ ความผูกพันต่อองค์กรจึงเน้นความผูกมัดของบุคคลต่อองค์กร รวมทั้งเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ขณะที่ความพึงพอใจในงานที่เน้นสภาพแวดล้อมของงานใดงานหนึ่งโดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ของผู้ปฏิบัติ และความผูกพันต่อองค์กร ค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน แม้ว่าเหตุการณ์ประจำวันในสถานที่ทำงานอาจจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน แต่เหตุการณ์ชั่วคราวนั้น อาจจะไม่ค่อยมีผลกระทบต่อความผูกมัดของบุคคลที่มีต่อองค์กร (ศรีนิญา ปุเต๊ะ. 2552: 25;อ้างอิงจาก Koch; & Steers. 1977: 46) และยิ่งกว่านั้นความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวให้บุคคลนั้นตัดสินใจว่าจะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป (ทิพย์วรรณ มงคลดีกล้ากุล. 2554: 15;อ้างอิงจาก Allen; & Meyer. 1990)

การวัดความผูกพันต่อองค์กร

การวัดความผูกพันต่อองค์กรมีวิธีการวัดที่ผู้เชี่ยวชาญนำมาใช้หลายรูปแบบ เช่น การวัดโดย International Survey Research หรือ ISR ที่เป็นสถาบันวิจัยและที่ปรึกษางานทางด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้มีการศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงาน ที่ได้จัดทำ 3-D (Model of Engagement) โดยเป็นการนิยามถึงความผูกพันของพนักงานที่มี 3 มิติ คือ 1) ด้านความคิด (Cognitive) หมายถึง สิ่งที่พนักงานคิดต่อองค์กร 2) ด้านความรู้สึก (Affective) หมายถึง สิ่งที่พนักงานรู้สึกต่อองค์กร และ 3) ด้านพฤติกรรม (Behavior) หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานแสดงออกมาในองค์กร ซึ่งมีอยู่ 2 ลักษณะ คือ ความพยายามกระตือรือร้นการทำงาน และความต้องการอยู่กับองค์กร ISR ได้อธิบายไว้ว่าในแต่ละองค์กรจะมีมิติของความผูกพันของพนักงานที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประเภทของกลุ่มอุตสาหกรรม กลยุทธ์ขององค์กร การวัดผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น ส่วนการวัดความผูกพันโดย The Institute for Employment Studies หรือ IES ซึ่งเป็นบริษัทที่ปรึกษางานด้านการพัฒนาบุคลากรและงานวิจัย ที่ได้ระบุถึงพฤติกรรมของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรว่าจะ มีความเชื่อในองค์กร มีความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อให้เกิดสิ่งที่ดีขึ้น เข้าใจลักษณะของธุรกิจและมองในภาพใหญ่ มีความตั้งใจ มุ่งมั่น และมีการพัฒนาอยู่เสมอ นอกจากนี้ยังมี

การวัดความผูกพันโดย Alpha Measure ซึ่งเป็นองค์กรที่มีการใช้ระบบเว็บไซต์เป็นพื้นฐาน (web based) ในการวัดความพึงพอใจของพนักงาน ความผูกพันของพนักงาน และเพิ่มการคงอยู่ของพนักงานในองค์กร ได้พยายามถึงความผูกพันว่าเป็นระดับความจงรักภักดีที่พนักงานมีต่อองค์กรและค่านิยมองค์กร โดยลักษณะของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรนั้น จะมีการพูดถึงองค์กร ในด้านบวกกับเพื่อนร่วมงาน มีประสิทธิภาพในการทำงาน มีความปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กร และมีความพยายามช่วยเหลือให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยเน้นว่าความผูกพันนั้นเป็นความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง ส่วนทางด้าน The Gallup Organization ได้ทำการสำรวจค้นหาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน จากองค์กรทั้งหมด 36 แห่งที่อยู่ในอุตสาหกรรมของ 28 ประเทศ โดยได้ค้นพบคำถาม 12 ประการ (Q12) ที่สามารถวัดความผูกพันของพนักงานได้อย่างแท้จริง โดยคำถาม 12 ประการได้กลายเป็นคำถามที่ใช้ในการวัดความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) ซึ่งแบ่งข้อคำถามตามลำดับขั้นของความผูกพัน (Hierarchy of Engagement) ได้ 4 ระดับ คือ 1) ความต้องการพื้นฐาน (Basic Need) ด้านที่ 2) เป็นด้านการสนับสนุนทางการบริหาร (Management Support) ด้านที่ 3) คือด้านสัมพันธภาพ (Relatedness) และด้านสุดท้ายคือ 4) ด้านความก้าวหน้าในงาน (Growth) สุทธินี้ เดชะตา (2551: 18 -23) นอกจากนี้ สุทธินี้ เดชะตา (2551:40-41) ได้สรุปเป็นแนวทางในการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยเลือกใช้เกณฑ์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร 8 ประการ ได้แก่ 1) การนึกถึงบริษัทในทางที่ดี หมายถึง สิ่งที่พนักงานการคิด รู้สึก และมีพฤติกรรมที่แสดงออกมาต่อบริษัทในทางที่ดี เปรียบเสมือนบริษัทเป็นครอบครัวหนึ่งของ พนักงานเอง 2) ความภาคภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หมายถึง พนักงานมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กร และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รวมทั้งเห็นว่าสิ่งใดสิ่งหนึ่งเกิดขึ้นกับบริษัท ก็เหมือนสิ่งนั้นเกิดขึ้นกับตัวของพนักงานเองด้วย 3) ความพึงพอใจในงาน หมายถึง พนักงานมีความพึงพอใจในงาน โดยเห็นว่างานที่ตนรับผิดชอบอยู่มีประโยชน์ มีคุณค่าต่อตนเอง และมีส่วนร่วมในการพัฒนาบริษัท รวมทั้งงานที่รับผิดชอบมีลักษณะเป็นไปตามความคาดหวังของพนักงาน จนพนักงานรู้สึกสนุกกับการทำงาน แม้ว่าจะมีความเครียดเกิดขึ้นบ้างในการทำงาน 4) ความปรารถนาที่จะอยู่กับบริษัท หมายถึง การที่พนักงานบริษัทต้องการที่จะทำงานอยู่กับบริษัท แม้จะมีองค์กรอื่นให้ผลประโยชน์ที่ดีกว่าก็ไม่มีทางยอมรับข้อเสนอขององค์กรอื่น เนื่องจากมีความสุขในการทำงาน 5) การทุ่มเทความพยายามให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ หมายถึง การที่พนักงานกระตือรือร้นในการทำงาน และใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถในการช่วยเหลือเสียสละเพื่อองค์กรในการสร้างผลผลิตและการให้บริการแก่ลูกค้า 6) การปกป้องรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กร หมายถึง การที่พนักงานมีความเชื่อถือในบริษัท และพร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงของบริษัท ในกรณีที่มีภาพลักษณ์ทางลบกับบริษัท 7) การตระหนักถึงอนาคตขององค์กร หมายถึง พนักงานมีความต้องการที่จะทำงานเพื่อการพัฒนาบริษัท ให้เจริญก้าวหน้า และเพื่อความอยู่รอดของบริษัท และ 8) ศรัทธาในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่พนักงานเข้าใจวิสัยทัศน์นโยบายของบริษัท และยอมรับคุณค่าของบริษัท ซึ่งเกิดจากความสอดคล้องกันระหว่างค่านิยมของบุคคลกับองค์กร และสุดท้ายคือการวัดความผูกพันโดย

Hewitt Associates (พินิตา จงดำเกิง. 2551: 14-15; อ้างอิงจาก สกาว สำราญคง. 2547: 16) ได้เสนอมุมมองเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานว่าเป็นสิ่งที่แสดงออกได้ทางพฤติกรรม กล่าวคือสามารถดูได้จากการพูด (Say) โดยจะพูดถึงองค์กรเฉพาะในแง่บวก และพิจารณาได้จากการดำรงอยู่ (Stay) นั่นคือ พนักงานปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และการใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ (Strive) เพื่อช่วยเหลือหรือสนับสนุนธุรกิจขององค์กร ซึ่งแนวคิดของ Hewitt Associates ได้กลายมาเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ใช้วัดความผูกพันของพนักงานในองค์กรต่างๆ จากการรวบรวมการศึกษาวิจัยและวิธีการวัดความผูกพันต่อองค์กรสามารถสรุปได้ว่าการวัดความผูกพันต่อองค์กรจะมีการวัดใน 2 มิติ คือ มิติทางด้านเจตคติ และมิติทางด้านการแสดงออกทางพฤติกรรม ซึ่งมิติด้านเจตคติจะวัดความผูกพันต่อองค์กรที่เป็น ความผูกพันด้านความรู้สึก (affective commitment) (Allen; & Mayer. 1990; Kanter. 1968; Cherrington. 1994; Salancik. 1977) ซึ่งเป็นสิ่งที่พนักงานรู้สึกต่อองค์กร (International Survey Research) ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การตระหนักถึงอนาคตขององค์กร (สุธินี เดชะตา. 2551) มีความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) (McClelland. 1961; The Gallup Organization) การมีความคิด (Cognitive) ต่อองค์กร (International Survey Research) โดยการนึกถึงบริษัทในทางที่ดี ศรัทธาในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (สุธินี เดชะตา. 2551) มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานขององค์กร (normative commitment) หรือมีความผูกพันด้านจริยธรรม (moral commitment) (Allen; & Mayer. 1990; Kanter. 1968; Cherrington. 1994; Salancik. 1977) มีความพึงพอใจในงานในหน้าที่ (สุธินี เดชะตา. 2551)

สำหรับมิติทางด้านแสดงออกทางพฤติกรรมคือ ความผูกพันด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง (continuance commitment) (Allen; & Mayer. 1990; Kanter. 1968; Cherrington. 1994; Salancik. 1977) ความปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กร (Alpha Measure) พฤติกรรมที่พนักงานแสดงออกมาในความต้องการดำรงอยู่กับองค์กร (Stay) (International Survey Research; สุธินี เดชะตา. 2551; Hewitt Associates) มีการแสดงออกถึงความพยายามกระตือรือร้นการทำงาน (International Survey Research) มีความตั้งใจ มุ่งมั่น และมีการพัฒนาอยู่เสมอ ความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อให้เกิดสิ่งที่ดีขึ้น (The Institute for Employment Studies) เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน พยายามช่วยเหลือให้องค์กรประสบความสำเร็จ (Alpha Measure) มีความพยายามทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ให้กับองค์กรอย่างเต็มใจ (Strive) (สุธินี เดชะตา. 2551; Hewitt Associates) การพูดถึงองค์กรในด้านบวกกับคนอื่นและเพื่อนร่วมงาน (Say) (Alpha Measure; Hewitt Associates) รวมถึงการปกป้องรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กร (สุธินี เดชะตา. 2551)

จากการรวบรวมการศึกษาวิจัยและวิธีการวัดความผูกพันต่อองค์กรสามารถสรุปแนวทางสำหรับวัดความผูกพันต่อองค์กรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยวัดความผูกพันต่อองค์กรในสองมิติ คือ วัดด้านความรู้สึก ประกอบด้วย ซึ่งเป็นการวัดเจตคติ เป็นเจตคติที่พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความภาคภูมิใจขององค์กร (affective commitment) การตระหนักถึงอนาคตขององค์กร คิด

ต่อองค์กรในทางที่ดี (Cognitive) ทัศนคติในเป้าหมายความเชื่อและค่านิยมขององค์กร และอีกมิติเป็นการวัดด้านการกระทำประกอบด้วยการพูดถึงองค์กรในด้านบวกและการปกป้องรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กร (Say) ปารถนาที่จะอยู่ทำงานไปอย่างต่อเนื่อง (continuance commitment) หรืออยู่เป็นสมาชิกขององค์กร (Stay) และการแสดงออกถึงความพยายามกระตือรือร้น ตั้งใจและมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความเต็มใจ และมีการพัฒนาอยู่เสมอ ความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อให้เกิดสิ่งที่ดีขึ้น อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ (Strive) สำหรับการวัดความผูกพันต่อองค์กรในการวิจัยครั้งนี้จะใช้วิธีการปรับปรุงจากข้อคำถามความผูกพันต่อองค์กรของ The Gallup Organization และ Hewitt Associates ร่วมกับแบบวัดของ สุทธิณี เดชะตา (2551) ประกอบกับรายละเอียดการให้ความหมายตามที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น มาเป็นข้อคำถามในแบบสอบถามแบบมาตราประเมินรวมค่าที่ให้ประเมินความผูกพันที่มีต่อองค์กรทั้งทางด้านจิตใจ และการกระทำ ซึ่งแบ่งเป็น 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุดเรียงลำดับไปจนถึงไม่จริงเลย จำนวน 10 ข้อคำถาม โดยผู้ที่มีคะแนนมากจะเป็นผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรมาก ส่วนผู้ที่มีคะแนนน้อยจะเป็นผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อย ทั้งนี้จะทำการวัดความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้และความผูกพันต่อองค์กร

ทั้งนี้มีการศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้ คือการศึกษาของ ลิน (Lin, 2007) ที่พบว่าความผูกพันต่อองค์กร ($\beta=0.53$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการแบ่งปันความรู้ฝังลึก เช่นเดียวกับ มรุษพงศ์ แยมโธฐ (2553) ที่พบว่าความผูกพันต่อองค์กร ($\beta=0.27$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการแบ่งปันความรู้ระหว่างกัน ในทำนองเดียวกันนี้ อิศระ พัฒนศึกษา (2546) ก็ยังพบอีกว่าความผูกพันต่อองค์กร ($\beta=0.18$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปันความรู้ระหว่างกันในองค์กร ถึงแม้จะเป็นการศึกษาถึงความสัมพันธ์ในลักษณะที่ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้ แต่เมื่อพิจารณาจากผลของความสัมพันธ์ ที่พบประกอบกับกรอบแนวทางด้านตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้ อาจสามารถคาดแนวโน้มได้ว่าหากบุคคลมีพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้มากก็就会有ความผูกพันต่อองค์กรมากด้วย

สรุปความเกี่ยวข้องกันระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

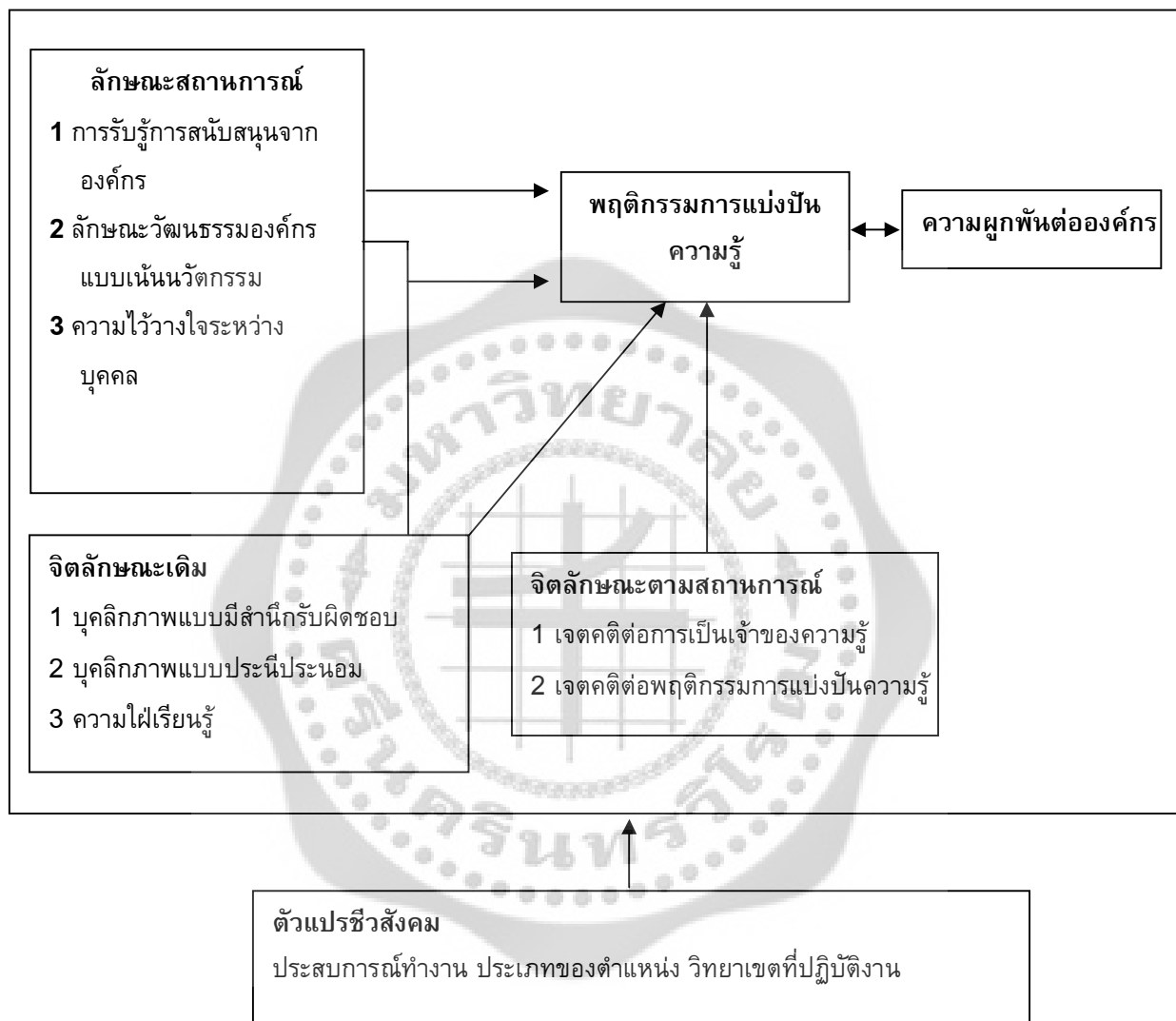
จากการประมวลบททวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้ และได้นำเสนอตามรูปแบบการศึกษาสาเหตุพฤติกรรมของบุคคลตามแนวคิดรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) สามารถสรุปภาพรวมของความสัมพันธ์ของตัวแปรได้ว่า ในกลุ่มตัวแปรประเภทตัวแปรลักษณะสถานการณ์ ซึ่งได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นนวัตกรรม และความไว้วางใจระหว่างกัน มีแนวโน้มความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้ สำหรับกลุ่มตัวแปรประเภทจิตลักษณะเดิม ซึ่งได้แก่ ลักษณะ

บุคลิกภาพแบบสำนึกรับผิดชอบ (Conscientiousness) ลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) และความใฝ่เรียนรู้ (Learning Orientation) ซึ่งทั้ง 3 ตัวแปร มีแนวโน้มความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ และในกลุ่มตัวแปรประเภทจิตตามสถานการณ์ ซึ่งได้แก่ เจตคติต่อการเป็นเจ้าของความรู้มีแนวโน้มความสัมพันธ์ในเชิงลบกับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ เจตคติต่อพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มีแนวโน้มความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ และพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มีแนวโน้มความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร



กรอบแนวคิดในการวิจัยและนิยามปฏิบัติการของตัวแปรในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามปฏิบัติการของตัวแปรในการวิจัย

พฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing Behavior) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกในรูปแบบของการให้สารสนเทศหรือความรู้ ซึ่งเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องหรือสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ในการแก้ปัญหา หรือช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ หรือทักษะ อันเป็นประโยชน์ต่อบุคคล กลุ่ม หรือองค์กร ทั้งที่เป็นความรู้ที่ฝังลึก (tacit knowledge) ใน

ตัวบุคคล หรือความรู้ชัดแจ้ง (explicit knowledge) เพื่อให้เกิดการเคลื่อนที่ กระจาย เผยแพร่ ส่งต่อ ถ่ายทอด สารสนเทศหรือความรู้ ผ่านกิจกรรมในกระบวนการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างบุคคล กลุ่ม หรือองค์กร ในช่องทางใดช่องทางหนึ่งหรือหลากหลายช่องทางและรูปแบบ ด้วยความเต็มใจ

สำหรับการวัดพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ในการทำงานจะวัดโดยใช้แบบสอบถามแบบมาตรประเมินรวมค่าที่ให้ผู้ประเมินตอบเอง ซึ่งแบ่งเป็น 6 ระดับ ตั้งแต่ปฏิบัติมากที่สุดเรียงลำดับไปจนถึงปฏิบัติน้อยที่สุด จำนวน 10 ข้อคำถาม โดยผู้ที่มีคะแนนมากจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ในการทำงานมาก ส่วนผู้ที่มีคะแนนน้อยจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ในการทำงานน้อย ทั้งนี้จะทำการวัดพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ในภาพรวม

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานถึงสภาพการณ์ด้านต่าง ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากองค์กรภายใต้การปฏิบัติงาน รวมไปถึงการที่องค์กรจะปฏิบัติต่อผู้ปฏิบัติงานในอนาคต ผ่านระบบ โครงสร้าง นโยบาย หรือการปฏิบัติโดยตัวแทนขององค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความเป็นอยู่ในการทำงานที่ดี ได้แก่ ผลตอบแทนสวัสดิการ ความก้าวหน้า ความมั่นคงในการทำงาน การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

สำหรับการวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะวัดโดยใช้แบบสอบถามแบบมาตรประเมินรวมค่าที่ให้ผู้ประเมินตอบเองตามการรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งแบ่งเป็น 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุดเรียงลำดับไปจนถึงไม่จริงเลย จำนวน 10 ข้อคำถาม โดยผู้ที่มีคะแนนมากจะเป็นผู้ที่รับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมาก ส่วนผู้ที่มีคะแนนน้อยจะเป็นผู้ที่รับรู้การสนับสนุนจากองค์กรน้อย

ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นนวัตกรรม หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่าองค์กรมีค่านิยม แนวปฏิบัติ หรือบรรทัดฐานในการทำงานที่มีการค้นคว้า หาความรู้หรือแนวทางใหม่ๆ มาใช้ เพื่อให้เกิดการพัฒนา ปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพ การให้งานที่มีความท้าทายความคิด ความสามารถ รวมไปถึงการที่สมาชิกในองค์กรรับรู้ถึงการเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและความสร้างสรรค์ การยอมรับความเสี่ยงในการที่ไปสู่สิ่งใหม่ที่ทั้งไม่เคยหรือมีประสบการณ์น้อย

สำหรับการวัดลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นนวัตกรรมจะวัดโดยใช้แบบสอบถามแบบมาตรประเมินรวมค่าที่ให้ผู้ประเมินการรับรู้ถึงลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นนวัตกรรม ซึ่งแบ่งเป็น 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุดเรียงลำดับไปจนถึงไม่จริงเลย จำนวน 10 ข้อคำถาม โดยผู้ที่มีคะแนนมากจะเป็นผู้ที่เห็นว่าองค์กรมีลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นนวัตกรรมมาก ส่วนผู้ที่มีคะแนนน้อยจะเป็นผู้ที่เห็นว่าองค์กรมีลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นนวัตกรรมน้อย

ความไว้วางใจระหว่างบุคคล หมายถึง สิ่งที่บุคคลมีความมั่นใจที่อยู่บนพื้นฐานจากการพิจารณาจากคำพูดการกระทำของบุคคลรอบข้าง ด้วยความเชื่อมั่นต่อเจตนา และความมั่นใจในเพื่อนร่วมงานว่ามีความสามารถ (ability) หรือทักษะ มีความปรารถนาดี (benevolence) และความซื่อสัตย์ (integrity) รวมไปถึงการติดต่อสื่อสารระหว่างกันแบบไม่ปิดบังและตรงไปตรงมามีความเป็นอิสระ ซึ่งจะเน้นที่การรับรู้ที่มีต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเป็นหลัก ไม่รวมโครงสร้าง ระบบหรือการบริหารขององค์กร

สำหรับการวัดความไว้วางใจระหว่างบุคคลจะวัดโดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราประเมินรวมค่าที่ให้ประเมินความไว้วางใจระหว่างบุคคล ซึ่งแบ่งเป็น 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุดเรียงลำดับไปจนถึงไม่จริงเลย จำนวน 10 ข้อคำถาม โดยผู้ที่มีคะแนนมากจะเป็นผู้ที่มีความไว้วางใจระหว่างบุคคลมาก ส่วนผู้ที่มีคะแนนน้อยจะเป็นผู้ที่มีความไว้วางใจระหว่างบุคคลน้อย

ความมีสำนึกรับผิดชอบ หมายถึงลักษณะของบุคคลที่แสดงให้เห็นถึงการเป็นผู้ที่มีความมีความมีสมรรถนะ (competence) ความมีระบบระเบียบ (order) การยึดมั่นในหน้าที่และความรับผิดชอบ (dutifulness) การมีวินัยในตนเอง (self-discipline) มุ่งความสำเร็จ (achievement striving) และความสุ่มรอบคอบ (deliberation)

สำหรับการวัดความมีสำนึกรับผิดชอบจะวัดโดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราประเมินรวมค่าที่ให้ประเมินลักษณะของการเป็นผู้ที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบมีสำนึกรับผิดชอบ ซึ่งแบ่งเป็น 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุดเรียงลำดับไปจนถึงไม่จริงเลย จำนวน 10 ข้อคำถาม โดยผู้ที่มีคะแนนมากจะเป็นผู้ที่มีสำนึกรับผิดชอบมาก ส่วนผู้ที่มีคะแนนน้อยจะเป็นผู้ที่มีสำนึกรับผิดชอบน้อย ความประนีประนอมหมายถึงลักษณะของบุคคลที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความเต็มใจช่วยเหลือผู้อื่น (altruism) การยอมตาม (compliance) ความตรงไปตรงมา (straightforwardness) ความอ่อนน้อมถ่อมตน(modesty) และความอ่อนโยน (tender-mindedness)

สำหรับการวัดความประนีประนอมจะวัดโดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราประเมินรวมค่าที่ให้ประเมินลักษณะของการเป็นผู้ที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอม ซึ่งแบ่งเป็น 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุดเรียงลำดับไปจนถึงไม่จริงเลย จำนวน 10 ข้อคำถาม โดยผู้ที่มีคะแนนมากจะเป็นผู้ที่มีความประนีประนอมมาก ส่วนผู้ที่มีคะแนนน้อยจะเป็นผู้ที่มีความประนีประนอมน้อย

ความใฝ่เรียนรู้ (Learning orientation) หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจ มุ่งมั่นชอบค้นคว้าแสวงหา และมีความคงเส้นคงวาในความพยายามที่จะให้ได้มาซึ่งความรู้ หรือแนวทางแก้ปัญหาตามที่ต้องการ มีความผูกพันกับการเรียนรู้ มีความอยากรู้อยากเห็น เปิดรับโลกทัศน์จากโลกภายนอก และสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความรู้ มีความกระตือรือร้นต้องการยกระดับ และให้คุณค่าต่อการเรียนรู้ เพื่อการเพิ่มสมรรถนะและความสามารถ ทักษะใหม่ๆ มีความพร้อมต่อสถานการณ์ใหม่ๆ ให้คุณค่าเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีความริเริ่มและมีการตัดสินใจที่เป็นของตนเอง มีความรู้สึกมองโลกในแง่ดีมีปรัชญาแนวคิดที่จะช่วยไม่ให้เกิดความน่าเบื่อในการเรียนรู้

สำหรับการวัดความใฝ่เรียนรู้จะวัดโดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราประเมินรวมค่าที่ให้ประเมินลักษณะของการเป็นผู้ที่มีความใฝ่เรียนรู้ ซึ่งแบ่งเป็น 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุดเรียงลำดับไปจนถึงไม่จริงเลย จำนวน 10 ข้อคำถาม โดยผู้ที่มีคะแนนมากจะเป็นผู้ที่มีความใฝ่เรียนรู้มาก ส่วนผู้ที่มีคะแนนน้อยจะเป็นผู้ที่มีความใฝ่เรียนรู้น้อย

เจตคติต่อการเป็นเจ้าของความรู้ หมายถึง ความเชื่อของบุคคลที่มีต่อความรู้ว่าตนเองมีสิทธิ์ในความรู้และผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากความรู้ มีสิทธิ์ที่จะสามารถดำเนินการต่างๆกับความรู้ที่ตนเองมี รวมถึงการมีความรู้สึกว่ามี ความภูมิใจต่อการได้เป็นผู้ที่มีความรู้ หรือได้ครอบครองความรู้ นั้น

สำหรับการวัดเจตคติต่อการเป็นเจ้าของของความรู้จะวัดเจตคติในสององค์ประกอบคือ องค์ประกอบทางการรู้คิดเชิงประเมินค่า (Cognitive component) หมายถึงการรู้การคิด ความเชื่อว่ามีคุณหรือมีโทษ และองค์ประกอบทางความรู้สึก (Affective component) ที่เป็นความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบพอใจหรือไม่พอใจ โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราประเมินรวมค่า ซึ่งแบ่งเป็น 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุดเรียงลำดับไปจนถึงไม่จริงเลย จำนวน 10 ข้อคำถาม โดยผู้ที่มีคะแนนมากจะเป็นผู้ที่มีเจตคติต่อการเป็นเจ้าของของความรู้ในเชิงบวก ส่วนผู้ที่มีคะแนนน้อยจะเป็นผู้ที่มีเจตคติต่อการเป็นเจ้าของของความรู้ในเชิงลบ โดยจะวัดเป็นเจตคติรวมของทั้งสององค์ประกอบ

เจตคติต่อพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ หมายถึง ระดับการประเมินของบุคคลที่สอดคล้องกับความเห็นต่อการแสดงพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ว่าเป็นสิ่งที่ดี (Good) มีคุณค่า (Valuable) และทำให้เกิดประโยชน์ (Beneficial) ต่อตนเองและบุคคลอื่น เป็นสิ่งที่ควรกระทำ

สำหรับการวัดเจตคติต่อพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้จะวัดโดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราประเมินรวมค่า ซึ่งแบ่งเป็น 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุดเรียงลำดับไปจนถึงไม่จริงเลย จำนวน 10 ข้อคำถาม โดยผู้ที่มีคะแนนมากจะเป็นผู้ที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ในเชิงบวก ส่วนผู้ที่มีคะแนนน้อยจะเป็นผู้ที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ในเชิงลบ โดยจะวัดเป็นเจตคติรวมของทั้งสององค์ประกอบ

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เจตคติที่พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความภาคภูมิใจต่อองค์กร (affective commitment) การตระหนักถึงอนาคตขององค์กร คิดต่อองค์กรในทางที่ดี (Cognitive) ศรัทธาในเป้าหมายความเชื่อและค่านิยมขององค์กร และการกระทำประกอบด้วย การพูดถึงองค์กรในด้านบวกและการปกป้องรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กร (Say) ปารถนาที่จะอยู่ทำงานไปอย่างต่อเนื่อง (continuance commitment) หรืออยู่เป็นสมาชิกขององค์กร (Stay) และการแสดงออกถึงความพยายามกระตือรือร้น ตั้งใจและมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ด้วยความเต็มใจ และมีการพัฒนาอยู่เสมอ ความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อให้เกิดสิ่งที่ดีขึ้น อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ (Strive)

สำหรับการวัดความผูกพันต่อองค์กรจะวัดในสองมิติ คือวัดด้านจิตใจและการกระทำ โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราประเมินรวมค่าที่ให้ประเมินความผูกพันที่มีต่อองค์กรทั้งทางด้านจิตใจและการกระทำ ซึ่งแบ่งเป็น 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุดเรียงลำดับไปจนถึงไม่จริงเลย จำนวน 10 ข้อคำถาม โดยผู้ที่มีคะแนนมากจะเป็นผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรมาก ส่วนผู้ที่มีคะแนนน้อยจะเป็นผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อย ทั้งนี้จะทำการวัดความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรสายสนับสนุนที่มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมาก และมีความใฝ่เรียนรู้มาก จะมีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มากกว่าผู้ที่มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และมีความใฝ่เรียนรู้ลักษณะอื่นนอกจากนี้ ทั้งในกลุ่มรวมและแต่ละกลุ่มลักษณะชีวสังคม

2. บุคลากรสายสนับสนุนที่อยู่ในส่วนงานที่มีลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นนวัตกรรมมาก และมีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมมาก จะมีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มากกว่าผู้ที่อยู่ในส่วนงานที่มีลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นนวัตกรรม และมีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมลักษณะอื่นนอกจากนี้ ทั้งในกลุ่มรวมและแต่ละกลุ่มลักษณะชีวสังคม

3. บุคลากรสายสนับสนุนที่อยู่ในส่วนงานที่มีลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นนวัตกรรมมาก และมีความใฝ่เรียนรู้มาก จะมีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มากกว่าผู้ที่อยู่ในส่วนงานที่มีลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นนวัตกรรม และมีความใฝ่เรียนรู้ลักษณะอื่นนอกจากนี้ ทั้งในกลุ่มรวมและแต่ละกลุ่มลักษณะชีวสังคม

4. บุคลากรสายสนับสนุนที่มีความไว้วางใจผู้อื่นมาก และมีความใฝ่เรียนรู้มาก จะมีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มากกว่าผู้ที่มีความไว้วางใจผู้อื่นและมีความใฝ่เรียนรู้ในลักษณะอื่นนอกจากนี้ ทั้งในกลุ่มรวมและแต่ละกลุ่มลักษณะชีวสังคม

5. ตัวแปรลักษณะสถานการณ์ทางสังคม ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นนวัตกรรม ความไว้วางใจระหว่างบุคคล ตัวแปรจิตลักษณะเดิม ได้แก่ ลักษณะบุคลิกภาพแบบมีสำนึกรับผิดชอบ ลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอม ความใฝ่เรียนรู้ และตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ ได้แก่ เจตคติต่อการเป็นเจ้าของความรู้ และเจตคติต่อพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ ทั้ง 8 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

6. พฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก ทั้งในกลุ่มรวมและแต่ละกลุ่มลักษณะชีวสังคม

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้ และความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหิดล มีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ผู้วิจัยทำการศึกษากับผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุนกลุ่มตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ (ยกเว้นตำแหน่งผู้ช่วยอาจารย์ ซึ่งปฏิบัติด้านการเรียนการสอน แต่มีคุณสมบัติปริญญาโท) และ กลุ่มตำแหน่งสนับสนุนทั่วไป ที่มีลักษณะการปฏิบัติงานในการบริหารจัดการในสำนักงาน ซึ่งประกอบด้วย

1. กลุ่มตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ ได้แก่ นักวิชาการศึกษา นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ นักวิทยาศาสตร์ บรรณารักษ์ นักวิชาการเวชสถิติ นักวิชาการโภชนาการ นักจิตวิทยา นักวิชาการโสตทัศนศึกษา เจ้าหน้าที่วิจัย นักเอกสารสนเทศ นักวิชาการวิทยาศาสตร์การแพทย์ นักวิชาการช่างทันตกรรม นักวิชาการอาชีวบำบัด นักกำหนดอาหาร เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ นักวิชาการอักษรเบรลล์ นักวิชาการภาษามือ ล่ามภาษามือ นักให้คำปรึกษาเพื่อการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ นักเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ ผู้ช่วยวิจัย นักพัฒนาการเด็ก นักวิทยาศาสตร์การกีฬา นักวิชาการดนตรีไทย นักวิชาการสารสนเทศภูมิศาสตร์ นักวิชาการข้อมูลสมุนไพรม นักวิชาการสิ่งแวดล้อม นักคลื่นเสียงสะท้อนหัวใจ นักจดหมายเหตุ นักวิชาการรหัสโรค และนักวิชาการวัฒนธรรม

2. กลุ่มตำแหน่งสนับสนุนทั่วไป แบ่งเป็น 2 ระดับคือ

- 2.1 ระดับปฏิบัติการ (คุณสมบัติปริญญาตรีขึ้นไป) ได้แก่ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการช่างศิลป์ นักตรวจสอบภายใน นักสุขศึกษา วิศวกร นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิชาการเกษตร นักวิชาการสัตวบาล นิติกร นักทรัพยากรบุคคล นักประชาสัมพันธ์ นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการสถิติ นักวิเทศสัมพันธ์ นักสังคมสงเคราะห์ นักวิชาการสารสนเทศ นักวิชาการพัฒนาคุณภาพ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม เจ้าหน้าที่พยาบาลทางสัตวแพทย์ ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารสินทรัพย์ นักนิเทศศิลป์ เจ้าหน้าที่พัฒนาและบริหาร อสังหาริมทรัพย์ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์และพัฒนาลงทุน นักบริหารความเสี่ยง คุรุปฐมวัย และเจ้าหน้าที่บริหารงานก่อสร้าง

- 2.2 ระดับช่วยปฏิบัติการ (คุณสมบัติต่ำกว่าปริญญาตรี) ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานบริหาร ผู้ปฏิบัติงานโสตทัศนศึกษา

จากฐานข้อมูลบุคลากร ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2556 มีผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุนกลุ่มตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ และกลุ่มตำแหน่งสนับสนุนทั่วไปที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหิดลทั้งหมดจำนวน 6,091 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่ายด้วยการกำหนดโควตา (Quota Random Sampling) โดยใช้ส่วนงานระดับคณะหรือเทียบเท่าเป็นหน่วยในการคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละส่วนงานซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากร แล้วนำมาคำนวณหาสัดส่วนของ กลุ่มตัวอย่างที่จะต้องเลือกมาจากแต่ละส่วนงาน ตามสัดส่วนที่เป็นร้อยละของจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรที่ได้จากสูตรการหากลุ่มตัวอย่างจากประชากรของ Yamane ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนได้ไม่เกิน ร้อยละ 5 โดยมีสูตรการหากลุ่มตัวอย่างจากประชากร ดังนี้

จากสูตรการคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากประชากร

$$n = \frac{1 + Ne^2}{N}$$

โดยที่ n คือจำนวนตัวอย่าง

N คือจำนวนประชากร

e คือค่าความคลาดเคลื่อนที่กำหนดไว้ที่ ร้อยละ 5 หรือ 0.05

ดังนั้นจำนวนตัวอย่างหาได้จาก

$$n = \frac{1 + 6,091 (0.05)^2}{6,091} = 375.35$$

จำนวนตัวอย่างสำหรับการวิจัยตามสูตรการคำนวณ คือ 375.35 คน เพื่อให้เป็นตัวเลขที่สะดวกในการคำนวณสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างจึงกำหนดจำนวนเต็มสำหรับการคำนวณกลุ่มตัวอย่างเป็น 500 คน สำหรับกรณีการคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างได้ไม่ถึง 2 คน จะกำหนดจำนวนตัวอย่างให้มีจำนวน 2 คน เพื่อให้ข้อมูลที่ได้อาจมีความเป็นตัวแทนที่สะท้อนภาพรวมของตัวอย่างที่มาจากส่วนงานนั้นได้สะท้อนความเป็นจริงมากยิ่งขึ้น หลังจากการคำนวณข้างต้นได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะดำเนินการเก็บข้อมูลจริงจำนวน 646 คน ดังรายละเอียดตามตาราง 2

ตาราง 2 รายละเอียดจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของแต่ละส่วนงาน

ส่วนงาน	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน ตัวอย่าง
คณะกายภาพบำบัด	34	0.6	3
คณะทันตแพทยศาสตร์	268	4.4	22
คณะเทคนิคการแพทย์	64	1.1	6
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศฯ	64	1.1	6
คณะพยาบาลศาสตร์	96	1.6	8
คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี	1,641	26.9	135
คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล	1,652	27.1	136
คณะเภสัชศาสตร์	69	1.1	6
คณะวิทยาศาสตร์	175	2.9	15
คณะวิศวกรรมศาสตร์	73	1.2	6
คณะเวชศาสตร์เขตร้อน	187	3.1	16
คณะศิลปศาสตร์	50	0.8	4
คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์	56	0.9	5
คณะสัตวแพทยศาสตร์	50	0.8	4
คณะสาธารณสุขศาสตร์	88	1.4	7
คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์	56	0.9	5
บัณฑิตวิทยาลัย	127	2.1	11
วิทยาเขตกาญจนบุรี	32	0.5	3
วิทยาเขตนครสวรรค์	26	0.4	2
วิทยาเขตอำนาจเจริญ	11	0.2	2
วิทยาลัยดุริยางคศิลป์	97	1.6	8
วิทยาลัยราชสุดา	87	1.4	7
วิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา	33	0.5	3
วิทยาลัยศาสนศึกษา	18	0.3	2
ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก	104	1.7	9
ศูนย์ตรวจสอบสารต้องห้ามฯ	13	0.2	2
ศูนย์สัตว์ทดลองแห่งชาติ	32	0.5	3
สถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล	31	0.5	3
สถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้	17	0.3	2

ตาราง 2 (ต่อ)

ส่วนงาน	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน ตัวอย่าง
สถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน	38	0.6	3
สถาบันโภชนาการ	46	0.8	4
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม	36	0.6	3
สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมฯ	36	0.6	3
สถาบันฯเด็กและครอบครัว	42	0.7	4
สำนักงานสภามหาวิทยาลัยมหิดล	6	0.1	2
สำนักงานอธิการบดี	534	8.8	44
หอสมุดและคลังความรู้ฯ	102	1.7	9
รวม	6,091	100.0	504

จากตารางการกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรของแต่ละส่วนงาน ซึ่งได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 504 คน และหลังจากส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างปรากฏว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามกลับมา โดยให้ข้อมูลที่ครบสมบูรณ์ จำนวน 428 ฉบับ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้มีดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่ง และวิทยาเขตที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 กลุ่มตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

1. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

การวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะปรับปรุงจากแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของ โชคชัย ปันเทศ (2550) ประกอบกับรายละเอียดความหมายที่สรุปไว้ตามความหมายของ ไอเซนเบอร์เกอร์ (Eisenberger; et al. 1986) และโชคชัย ปันเทศ (2550) ประกอบกันมาเป็นข้อคำถามในแบบสอบถามแบบมาตราประเมินรวมค่าที่ให้ผู้ประเมินตอบเองตามการรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กร จำนวน 10 ข้อ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.880 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.123-0.234 ซึ่งแบ่งเป็น 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุดเรียงลำดับไปจนถึงไม่จริงเลย จำนวน 10 ข้อคำถาม โดยผู้ที่มีคะแนนมากจะเป็นผู้ที่รับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมาก ส่วนผู้ที่มีคะแนนน้อยจะเป็นผู้ที่รับรู้การสนับสนุนจากองค์กรน้อย ดังตัวอย่างข้อคำถามต่อไปนี้

ข้อ 0. ท่านคิดว่าองค์กรมีระบบการให้รางวัล และค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสม

จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง เลย
.....

2. ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นนวัตกรรม

การวัดลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นนวัตกรรมจะปรับปรุงแบบวัดวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นนวัตกรรมของมรูกพงศ์ แยมโอฐ (2553) ประกอบกับรายละเอียดการให้ความหมายลักษณะวัฒนธรรมแบบเน้นนวัตกรรมตามแนวคิดของ เวน (Wen. 2008) และบอคและคณะ (Bock ; et al. 2005) มาเป็นข้อคำถามในแบบสอบถามแบบมาตราประเมินรวมค่าที่ให้ผู้ประเมินการรับรู้ถึงลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นนวัตกรรม ซึ่งแบ่งเป็น 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุดเรียงลำดับไปจนถึงไม่จริงเลย จำนวน 10 ข้อ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.847 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.319-0.746 โดยผู้ที่มีคะแนนมากจะเป็นผู้ที่เห็นว่าคุณ้องค์กรมีลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นนวัตกรรมมาก ส่วนผู้ที่มีคะแนนน้อยจะเป็นผู้ที่เห็นว่าคุณ้องค์กรมีลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นนวัตกรรมน้อย ซึ่งมีตัวอย่างข้อคำถามต่อไปนี้

ข้อ 0. สำหรับในองค์กรของท่าน การคิดค้น หรือลองนำวิธีการทำงานใหม่ๆ มาใช้ในหน่วยงานเป็นสิ่งที่ทุกคนถือเป็นแนวทางในการทำงาน

จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง เลย
.....

3. ความไว้วางใจระหว่างบุคคล

การวัดความไว้วางใจระหว่างบุคคลจะปรับปรุงแบบวัดความไว้วางใจระหว่างบุคคล (Interpersonal trust) ของอิสระ พัฒนศึกษา (2546) ประกอบกับการแปลงรายละเอียดการให้ความหมายของแมคคอลิสเตอร์ (Mc Allister. 1995) คูกและวอลล์ (Cook; & Wall. 1980) เมเยอร์และชโรแมน (Mayer; & Schoorman.1995) คิมและจู (Kim; & Ju. 2008) และบอคและคณะ (Bock ; et al. 2005) ตามที่สรุปไว้ข้างต้น ซึ่งจะเน้นในการที่ผู้ตอบประเมินการรับรู้ของตนเองต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเป็นหลัก มาเป็นข้อคำถามในแบบสอบถามแบบมาตราประเมินรวมค่าที่ให้ประเมินความไว้วางใจระหว่างบุคคล ซึ่งแบ่งเป็น 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุดเรียงลำดับไปจนถึงไม่จริงเลย จำนวน 10 ข้อ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.884 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.411-0.809

โดยผู้ที่มีคะแนนมากจะเป็นผู้ที่มีความไว้วางใจระหว่างบุคคลมาก ส่วนผู้ที่มีคะแนนน้อยจะเป็นผู้ที่มีความไว้วางใจระหว่างบุคคลน้อย ซึ่งมีตัวอย่างข้อคำถามต่อไปนี้

ข้อ 0. ท่านสามารถพูดคุยเรื่องต่างๆ กับคนอื่นๆ ในหน่วยงานได้อย่างสบายใจ

จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง เลย
.....

4. บุคลิกภาพแบบมีสำนึกรับผิดชอบ

การวัดลักษณะบุคลิกภาพแบบมีสำนึกรับผิดชอบจะปรับปรุงแบบวัดของ วรรณวดี สุขแจ่ม (2554) ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของ คอสตา และแมคเคย์ (Costa; & McCrae. 1992) ตามความหมายที่สรุปไว้ข้างต้นมาเป็นข้อคำถามในแบบสอบถามแบบมาตรประเมินรวมค่าที่ให้ประเมินลักษณะของการเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบมีสำนึกรับผิดชอบ ซึ่งแบ่งเป็น 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุดเรียงลำดับไปจนถึงไม่จริงเลย จำนวน 10 ข้อ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.796 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.244-0.645 โดยผู้ที่มีคะแนนมากจะเป็นผู้ที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบมีสำนึกรับผิดชอบมาก ส่วนผู้ที่มีคะแนนน้อยจะเป็นผู้ที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบมีสำนึกรับผิดชอบน้อย ซึ่งมีตัวอย่างข้อคำถามต่อไปนี้

ข้อ 0. แม้ถึงเวลาพักเที่ยงแล้วท่านก็ยังคงทำงานที่กำลังทำค้างอยู่ให้เสร็จก่อนถึงจะไปพักเที่ยง

จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง เลย
.....

5. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม

การวัดลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมจะปรับปรุงแบบวัดของ วรรณวดี สุขแจ่ม (2554) ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของ คอสตา และแมคเคย์ (Costa; & McCrae. 1992) ตามความหมายที่สรุปไว้ข้างต้นมาเป็นข้อคำถามในแบบสอบถามแบบมาตรประเมินรวมค่าที่ให้ประเมินลักษณะของการเป็นผู้ที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอม ซึ่งแบ่งเป็น 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุดเรียงลำดับไปจนถึงไม่จริงเลย จำนวน 10 ข้อ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.866 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.460-0.778 โดยผู้ที่มีคะแนนมากจะเป็นผู้ที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ

ประนีประนอมมาก ส่วนผู้ที่มีคะแนนน้อยจะเป็นผู้ที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมน้อย ซึ่งมีตัวอย่างข้อคำถามต่อไปนี้

ข้อ 0. การแก้ไขปัญหาคัดแย้งทุกอย่างของคนย่อมมีทางแก้ที่ทำให้ทุกฝ่ายมีความพึงพอใจ

จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง เลย
.....

6. ความใฝ่เรียนรู้

การวัดความใฝ่เรียนรู้จะปรับปรุงแบบวัดของ มาทซเลอร์ และมูเอลเลอร์ (Matzler; & Mueller. 2011) ทอมป์สัน (Thompson. 2013) และวรรณวดี สุขแจ่ม (2554) ประกอบกับความหมายของความใฝ่เรียนรู้ที่ให้ไว้ข้างต้นมาเป็นข้อคำถามในแบบสอบถามแบบมาตรประเมินรวมค่าที่ให้ประเมินลักษณะของการเป็นผู้ที่มีความใฝ่เรียนรู้ ซึ่งแบ่งเป็น 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุดเรียงลำดับไปจนถึงไม่จริงเลย จำนวน 10 ข้อ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.793 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.288-0.702 โดยผู้ที่มีคะแนนมากจะเป็นผู้ที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบมีความใฝ่เรียนรู้มาก ส่วนผู้ที่มีคะแนนน้อยจะเป็นผู้ที่มีความใฝ่เรียนรู้น้อย ซึ่งมีตัวอย่างข้อคำถามต่อไปนี้

ข้อ 0. การศึกษาหาความรู้ สามารถหาได้จากการทำงาน หรือการดำเนินชีวิตประจำวัน

จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง เลย
.....

7. เจตคติต่อการเป็นเจ้าของความรู้

การวัดเจตคติต่อการเป็นเจ้าของความรู้จะปรับปรุงแบบวัดของเปง (Peng. 2013) และฟอร์ดและสเตเพิลส์ (Ford; & Staples. 2010) โดยเน้นที่จะวัดการเป็นเจ้าของความรู้ของบุคคลเป็นหลัก โดยวัดเจตคติในสององค์ประกอบคือ องค์ประกอบทางการรู้คิดเชิงประเมินค่า (Cognitive component) และองค์ประกอบทางความรู้สึก (Affective component) โดยเป็นข้อคำถามในแบบสอบถามแบบมาตรประเมินรวมค่า ซึ่งแบ่งเป็น 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุดเรียงลำดับไปจนถึงไม่จริงเลย จำนวน 9 ข้อ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.806 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่

ระหว่าง 0.247-0.681 โดยผู้ที่มีคะแนนมากจะเป็นผู้ที่มีเจตคติต่อการเป็นเจ้าของความรู้ในเชิงบวก ส่วนผู้ที่มีคะแนนน้อยจะเป็นผู้ที่มีเจตคติต่อการเป็นเจ้าของความรู้ในเชิงลบ โดยจะวัดเป็นเจตคติรวมของทั้งสององค์ประกอบ ซึ่งมีตัวอย่างข้อคำถามต่อไปนี้

ข้อ 0. การมีความรู้เกี่ยวกับการทำงานที่น้อยคนนักที่จะรู้จะทำให้กลายเป็นบุคคลที่คนอื่นให้ความนับถือ

จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง เลย
.....

8. เจตคติต่อพฤติกรรมการแข่งขันความรู้

การวัดเจตคติต่อพฤติกรรมการแข่งขันความรู้จะปรับปรุงแบบวัดของ คิม และ จู (Kim; & Ju. 2008) บอค และคณะ (Bock; et al. 2005) อิศระ พัฒนศึกษา (2546) ชู และเซีย (Xu; & Cia. 2006) และหยาง (Yang. 2008) โดยวัดเจตคติในสององค์ประกอบคือ องค์ประกอบทางการรู้คิดเชิงประเมินค่า (Cognitive component) และองค์ประกอบทางความรู้สึก (Affective component) โดยเป็นข้อคำถามในแบบสอบถามแบบมาตราประเมินรวมค่า ซึ่งแบ่งเป็น 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุด เรียงลำดับไปจนถึงไม่จริงเลย จำนวน 10 ข้อ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.818 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.407-0.650 โดยผู้ที่มีคะแนนมากจะเป็นผู้ที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมการแข่งขันความรู้ในเชิงบวก ส่วนผู้ที่มีคะแนนน้อยจะเป็นผู้ที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมการแข่งขันความรู้ในเชิงลบ โดยจะวัดเป็นเจตคติรวมของทั้งสององค์ประกอบ ซึ่งมีตัวอย่างข้อคำถามต่อไปนี้

ข้อ 0. คนที่บอกเล่าเรื่องที่ดีมีประโยชน์สามารถนำไปใช้ทำให้การทำงานดีขึ้นเป็นคนที่น่ายกย่องนับถือ

จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง เลย
.....

9. พฤติกรรมการแข่งขันความรู้ในการทำงาน

การวัดพฤติกรรมการแข่งขันความรู้ในการทำงานจะดำเนินการแปลงรายละเอียดการให้ความหมายพฤติกรรมการแข่งขันความรู้ในการทำงานที่สรุปไว้ข้างต้น เป็นข้อคำถามในแบบสอบถามแบบมาตราประเมินรวมค่าที่ให้ผู้ประเมินตอบเอง ซึ่งแบ่งเป็น 6 ระดับ ตั้งแต่ปฏิบัติมาก

ที่สุดเรียงลำดับไปจนถึงไม่ปฏิบัติเลย จำนวน 13 ข้อ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.842 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.306-0. โดยผู้ที่มีคะแนนมากจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ในการทำงานมาก ส่วนผู้ที่มีคะแนนน้อยจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ในการทำงานน้อย ทั้งนี้จะทำการวัดพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ในภาพรวม ดังตัวอย่างข้อคำถามต่อไปนี้

ข้อ 0. การให้คำแนะนำปรึกษาเทคนิค หรือวิธีการในการทำงาน หรือความรู้ที่ท่านมีให้กับคนอื่นในที่ทำงาน

ปฏิบัติมากที่สุด	ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติค่อนข้างมาก	ปฏิบัติค่อนข้างน้อย	ปฏิบัติน้อย	ไม่ปฏิบัติเลย
.....

10. ความผูกพันต่อองค์กร

การวัดความผูกพันต่อองค์กรจะปรับปรุงจากข้อคำถามความผูกพันต่อองค์กรของ The Gallup Organization และ Hewitt Associates ร่วมกับแบบวัดของ สุทธิณี เดชะตา (2551) ประกอบกับรายละเอียดการให้ความหมายตามที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น มาเป็นข้อคำถามในแบบสอบถามแบบมาตรประเมินรวมค่าที่ให้ประเมินความผูกพันที่มีต่อองค์กรทั้งทางด้านจิตใจ และการกระทำ ซึ่งแบ่งเป็น 6 ระดับ ตั้งแต่จริงที่สุดเรียงลำดับไปจนถึงไม่จริงเลย จำนวน 15 ข้อ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.890 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.429-0.725 โดยผู้ที่มีคะแนนมากจะเป็นผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรมาก ส่วนผู้ที่มีคะแนนน้อยจะเป็นผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อย ทั้งนี้จะทำการวัดความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ดังตัวอย่างข้อคำถามต่อไปนี้

ข้อ 0. หากมีที่อื่นภายนอกมหาวิทยาลัยมหิดลเสนอค่าตอบแทนที่ดีกว่าที่ท่านได้รับอยู่ ท่านจะลาออกไปทำงานที่นั่น

จริงที่สุด	จริงมาก	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
.....

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ได้มีการสร้างแบบวัดที่ได้จากการแปลงนิยามความหมายของตัวแปรประกอบกับแบบวัดที่มีผู้ดำเนินการสร้างไว้แล้วมาปรับเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจึงต้องดำเนินการพัฒนาและหาคุณภาพของเครื่องมือดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ประมวลแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสรุปนิยามความหมายและวิธีการวัดตัวแปร
2. จัดทำข้อคำถามเพื่อทำการวัดตัวแปรตามนิยามความหมายและวิธีการวัดตัวแปร
3. นำข้อคำถามไปปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความถูกต้องเหมาะสมเบื้องต้น แล้วจึงนำไปขอให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความเหมาะสมและเที่ยงตรงของข้อคำถาม (validity) และหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ หรือเนื้อหา (Index of item Objective Congruence : IOC) ซึ่งค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปถือว่าไว้ใช้ได้ (สมชาย วรรกเกษมสกุล. 2553: 269) สำหรับการวิจัยครั้งนี้กำหนดว่าค่า IOC จากพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิจะต้องไม่น้อยกว่า 0.6
4. นำข้อคำถามมาไปทดลองใช้กับบุคลากรจำนวน 50 คน แล้วนำไปเพื่อทดสอบหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item Discrimination) โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item - Total Correlation) ที่มีค่าตั้งแต่ 0.2 ขึ้นไป
5. นำร่างแบบสอบถามไปทดสอบหาค่าความน่าเชื่อถือ (Reliability) โดยค่าความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไปถือว่าไว้ใช้ได้ (สมชาย วรรกเกษมสกุล. 2553: 288; อ้างอิงจาก Burns ; & Grove. 1997: 327) สำหรับการวิจัยครั้งนี้กำหนดว่าค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาจะต้องไม่น้อยกว่า 0.7

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อขออนุญาตดำเนินการเก็บข้อมูลจากบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหิดล
2. ขออนุญาตดำเนินการเก็บข้อมูลจากบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหิดล
3. จัดเตรียมแบบสอบถามเพื่อจัดส่งไปตามรายชื่อของผู้ที่ได้รับเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง
4. หากพบว่าการตอบแบบสอบถามส่งกลับมาน้อย ก็ดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเพิ่มเติมเพื่อให้ได้แบบสอบถามที่ตอบกลับมามากตามจำนวนที่กำหนดไว้
5. ตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้องของแบบสอบถามที่ส่งกลับมา แล้วดำเนินการจัดเก็บข้อมูลเข้าเก็บไว้ในเครื่องคอมพิวเตอร์สำหรับการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการจัดกระทำข้อมูลเพื่อการประมวล วิเคราะห์ และทดสอบสมมติฐาน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1 ถึง 4 ได้แก่ Two-way ANOVA โดยกำหนดเกณฑ์ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheff)
3. สถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 5 ได้แก่ Multiple Regression Analysis แบบ Enter
4. สถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 6 ได้แก่ สถิติความสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้และความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหิดล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะสถานการณ์ทางสังคม กับตัวแปรจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ เพื่อศึกษาหาอำนาจการทำนายพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้จากตัวแปรลักษณะสถานการณ์ทางสังคม จิตลักษณะเดิม และจิตลักษณะตามสถานการณ์ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้กับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหิดลโดยรวม และตามแต่ละกลุ่มลักษณะชีวิตสังคม จากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่สามารถประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปการทดสอบสมมติฐาน โดยเริ่มด้วยการนำเสนอข้อมูลลักษณะทั่วไปและรายละเอียดของตัวแปรที่ได้จากการเก็บข้อมูล ต่อมาจะเป็นการนำเสนอผลการทดสอบสมมติฐานตามที่ได้กำหนดไว้ แล้วจึงเป็นการสรุปผลทั้งหมดที่ได้จากการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลและการทดสอบสมมติฐานในการวิจัย ซึ่งสามารถนำเสนอรายละเอียดดังกล่าวได้ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตาราง 3 ลักษณะชีวิตสังคมของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะชีวิตสังคม	จำนวน (n=428 คน)	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่า สูงสุด	ค่าต่ำสุด	
อายุ	ไม่เกิน 30 ปี	91	21.3	39.10	9.81	64 ปี	22 ปี
	31-40 ปี	168	39.2				
	41-50 ปี	87	20.3				
	มากกว่า 50 ปี	82	19.2				
ประสบการณ์ การทำงาน	ไม่ถึง 5 ปี	115	26.9	12.85	10.03	39 ปี	0.6 ปี
	5-10 ปี	111	25.9				
	11-20 ปี	96	22.4				
	มากกว่า 20 ปี	106	24.8				

ตาราง 4 ลักษณะชีวสังคมของกลุ่มตัวอย่าง

	ลักษณะชีวสังคม	จำนวน (n=428 คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	82	19.2
	หญิง	343	80.1
	ไม่ตอบ	3	0.7
การศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	37	8.7
	ปริญญาตรี	277	64.7
	สูงกว่าปริญญาตรี	111	25.9
	ไม่ตอบ	3	0.7
ประเภทตำแหน่ง	สนับสนุนทั่วไปต่ำกว่าปริญญาตรี	69	16.2
	สนับสนุนทั่วไปปริญญาตรี	232	54.2
	สนับสนุนวิชาการ	126	29.4
	ไม่ตอบ	1	0.2
หน่วยงาน	วิทยาเขตบางกอกน้อย	101	23.6
	วิทยาเขตพญาไท	139	32.5
	วิทยาเขตศาลายา	131	30.6
	วิทยาเขตต่างจังหวัด	48	11.2
	ไม่ตอบ	9	2.1

จากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 428 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงซึ่งมีจำนวน 343 คน คิดเป็นร้อยละ 80.1 และเป็นเพศชายจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 19.2 โดยกลุ่มที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีจำนวนมากที่สุดคือ 168 คน คิดเป็นร้อยละ 39.2 รองลงมาได้แก่ กลุ่มอายุไม่เกิน 30 ปี และอายุ 41 – 50 ปี ซึ่งมีจำนวน 91 คน และ 87 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 และ 20.3 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มอายุที่มากกว่า 50 ปี มีจำนวนน้อยที่สุดคือ 82 คน คิดเป็นร้อยละ 19.2 ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ย 39.10 ปี ผู้ที่อายุมากที่สุดคือ 64 ปี และน้อยที่สุดคือ 22 ปี สำหรับรายละเอียดของการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีจำนวนมากที่สุด คือ 277 คน คิดเป็นร้อยละ 64.7 รองลงมาได้แก่ ระดับสูงกว่าปริญญาตรีซึ่งมีจำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9 ส่วนกลุ่มที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีจำนวนน้อยที่สุดคือ 37 คน คิดเป็นร้อยละ 8.7 ทางด้านประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่ถึง 5 ปี มีจำนวนมากที่สุดคือ 115 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9 รองลงมาได้แก่กลุ่มที่มีประสบการณ์

การทำงาน 5 – 10 ปี และมากกว่า 20 ปี ซึ่งมีจำนวน 111 คน และ 106 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9 และ 24.8 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 – 20 ปี มีจำนวนน้อยที่สุดคือ 96 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานเฉลี่ย 12.85 ปี ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากที่สุดคือ 39 ปี และน้อยที่สุดคือ 0.6 ปี เมื่อพิจารณาประเภทของตำแหน่งพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งประเภทสนับสนุนทั่วไปที่บรรจุและแต่งตั้งโดยใช้คุณวุฒิระดับปริญญาตรีมีจำนวนมากที่สุดคือ 232 คน คิดเป็นร้อยละ 54.2 รองลงมาได้แก่ ตำแหน่งประเภทสนับสนุนวิชาการ ซึ่งมีจำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 29.4 ส่วนตำแหน่งประเภทสนับสนุนทั่วไปที่บรรจุและแต่งตั้งโดยใช้คุณวุฒิต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 69 คน คิดเป็นร้อยละ 16.2 นอกจากนี้ ยังพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่สังกัดส่วนงานในวิทยาเขตพญาไท มีจำนวนมากที่สุดคือ 139 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 รองลงมาได้แก่ วิทยาเขตศาลายาและ บางกอกน้อย ซึ่งมีจำนวน 131 คน และ 101 คน คิดเป็นร้อยละ 30.6 และ 23.6 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดส่วนงานในวิทยาเขตต่างจังหวัดมีจำนวนน้อยที่สุดคือ 48 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2 ทั้งนี้รายละเอียดข้างต้นสามารถสรุปได้ตามตาราง 3 และ 4

2. การวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐานในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยมีความชัดเจนจึงได้ดำเนินการจัดกระทำและแบ่งกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลตามตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยด้วยการแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มที่มีลักษณะข้อมูลตามตัวแปรที่ใช้ในการศึกษามากและน้อยโดยใช้ค่าเฉลี่ยคะแนนของตัวแปรแต่ละตัวแปรเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง ซึ่งกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างที่มีค่าคะแนนไม่เกินค่าเฉลี่ยคะแนนของตัวแปรจะเป็นกลุ่มที่มีลักษณะข้อมูลตามตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาน้อย และกลุ่มตัวอย่างที่มีค่าคะแนนมากกว่าค่าเฉลี่ยคะแนนของตัวแปรจะเป็นกลุ่มที่มีลักษณะข้อมูลตามตัวแปรที่ใช้ในการศึกษามาก ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ตาราง 5 รายละเอียดข้อมูลของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยสำหรับการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	กลุ่มย่อย	จำนวน (n=428 คน)	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	น้อย	235	54.9	4.25	0.73
	มาก	193	45.1		
วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นนวัตกรรม	น้อย	218	50.9	4.01	0.64
	มาก	210	49.1		
ความไว้วางใจระหว่างบุคคล	น้อย	231	54.0	4.16	0.72
	มาก	197	46.0		
บุคลิกภาพแบบมีสำนึกรับผิดชอบ	น้อย	235	54.9	4.75	0.49
	มาก	193	45.1		
บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	น้อย	188	43.9	4.82	0.43
	มาก	240	56.1		
ความไม่ใฝ่เรียนรู้อ	น้อย	236	55.1	4.66	0.52
	มาก	192	44.9		
เจตคติต่อการเป็นเจ้าของความรู้	น้อย	233	54.4	4.96	0.52
	มาก	195	45.6		
เจตคติต่อพฤติกรรมกรรมการแบ่งปัน ความรู้	น้อย	208	48.6	4.90	0.60
	มาก	220	51.4		
พฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้	น้อย	217	50.7	4.19	0.59
	มาก	211	49.3		
ความผูกพันต่อองค์กร				4.82	0.55

เมื่อจัดกระทำข้อมูลให้สอดคล้องกับรายละเอียดของสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้แล้ว การทดสอบสมมติฐานที่ 1 ถึง 4 จะใช้สถิติ Two-way ANOVA โดยกำหนดเกณฑ์นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheff) ในกรณีที่ตัวแปรต้นทั้ง 2 ตัวแปร ที่นำมาทดสอบไม่มีปฏิสัมพันธ์กันจะสรุปผลโดยการพิจารณาอิทธิพลหลัก (Main Effect) ของตัวแปรแต่ละตัว แต่ถ้าหากตัวแปรมีปฏิสัมพันธ์กันจะพิจารณาอิทธิพลหลักทั่วไป (Simple Main Effect) ที่เป็นผลมาจากปฏิสัมพันธ์ของทั้งสองตัวแปร ส่วนการทดสอบสมมติฐานที่ 5 จะใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression Analysis แบบ Enter สำหรับการทดสอบสมมติฐานที่ 6 จะใช้ค่าสถิติความสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment) ซึ่งสามารถนำเสนอรายละเอียดการทดสอบสมมติฐานได้ดังต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 1

การวิจัยได้กำหนดสมมติฐานข้อที่ 1 ว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีการรับการสนับสนุนจากองค์กรมาก และมีความใฝ่เรียนรู้มาก จะมีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มากกว่าผู้ที่มีการรับการสนับสนุนจากองค์กร และมีความใฝ่เรียนรู้ลักษณะอื่นนอกจากนี้ ทั้งในกลุ่มรวมและแต่ละกลุ่ม ลักษณะชีวสังคม เมื่อประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลแล้วสามารถทดสอบสมมติฐานที่ตั้งต่อไปนี้

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two way ANOVA) ของพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้เมื่อพิจารณาตามตัวแปรการรับการสนับสนุนจากองค์กร และความใฝ่เรียนรู้ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวน (คน)	ค่าสถิติเอฟ		
		การสนับสนุน จากองค์กร (ก)	ความใฝ่เรียนรู้ (ข)	ปฏิสัมพันธ์ (กXข)
กลุ่มรวม	428	11.483*	75.730*	0.045
ประสบการณ์การทำงาน				
ไม่ถึง 5 ปี	115	2.513	11.586*	0.005
5-10 ปี	111	0.009	19.418*	0.001
11-20 ปี	96	6.820*	28.615*	0.042
มากกว่า 20 ปี	106	4.417*	15.585*	0.076
กลุ่มประเภทตำแหน่ง				
สนับสนุนทั่วไป ต่ำกว่า ป.ตรี	69	2.434	9.175*	0.001
สนับสนุนทั่วไป ป.ตรี	232	4.131*	52.173*	0.509
สนับสนุนวิชาการ	126	7.724*	10.892*	1.113
วิทยาเขต				
บางกอกน้อย	101	2.519	19.145*	0.233
พญาไท	139	2.255	24.931*	0.092
ศาลายา	131	4.437*	20.393*	0.416
ต่างจังหวัด	48	14.807*	1.105	8.905*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 7 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้จำแนกตามตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความใฝ่เรียนรู้ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	ตัวแปร	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของ พฤติกรรมการแบ่งปันความรู้	
		กลุ่มที่มี ค่าเฉลี่ยมาก	กลุ่มที่มี ค่าเฉลี่ยน้อย
กลุ่มรวม	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	มาก = 4.253	น้อย = 4.072
	ความใฝ่เรียนรู้	มาก = 4.396	น้อย = 3.930
ประสบการณ์การทำงาน			
น้อยกว่า 5 ปี	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	มาก = 4.282	น้อย = 4.085
	ความใฝ่เรียนรู้	มาก = 4.396	น้อย = 3.971
5-10 ปี	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	มาก = 4.171	น้อย = 4.161
	ความใฝ่เรียนรู้	มาก = 4.394	น้อย = 3.939
11-20 ปี	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	มาก = 4.285	น้อย = 3.996
	ความใฝ่เรียนรู้	มาก = 4.436	น้อย = 3.844
มากกว่า 20 ปี	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	มาก = 4.253	น้อย = 4.034
	ความใฝ่เรียนรู้	มาก = 4.349	น้อย = 3.938
กลุ่มประเภทตำแหน่ง			
สนับสนุนทั่วไป ต่ำกว่า ป.ตรี	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	มาก = 4.301	น้อย = 4.088
	ความใฝ่เรียนรู้	มาก = 4.401	น้อย = 3.988
สนับสนุนทั่วไป ป.ตรี	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	มาก = 4.265	น้อย = 4.117
	ความใฝ่เรียนรู้	มาก = 4.454	น้อย = 3.928
สนับสนุนวิชาการ	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	มาก = 4.214	น้อย = 3.929
	ความใฝ่เรียนรู้	มาก = 4.240	น้อย = 3.902

ตาราง 7 (ต่อ)

กลุ่ม	ตัวแปร	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของ พฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้	
		กลุ่มที่มี ค่าเฉลี่ยมาก	กลุ่มที่มี ค่าเฉลี่ยน้อย
วิทยาเขต			
บางกอกน้อย	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	มาก = 4.325	น้อย = 4.151
	ความใฝ่เรียนรู้	มาก = 4.478	น้อย = 3.999
พญาไท	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	มาก = 4.227	น้อย = 4.078
	ความใฝ่เรียนรู้	มาก = 4.401	น้อย = 3.905
ศาลายา	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	มาก = 4.192	น้อย = 3.981
	ความใฝ่เรียนรู้	มาก = 4.313	น้อย = 3.860
ต่างจังหวัด	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	มาก = 4.602	น้อย = 4.060
	ความใฝ่เรียนรู้	มาก = 4.405	น้อย = 4.257

เมื่อจัดกระทำข้อมูลให้สอดคล้องกับรายละเอียดของสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้แล้ว การทดสอบสมมติฐานที่ 1 ถึง 4 จะใช้สถิติ Two-way ANOVA โดยกำหนดเกณฑ์นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheff) ในกรณีที่ตัวแปรต้นทั้ง 2 ตัวแปร ที่นำมาทดสอบไม่มีปฏิสัมพันธ์กันจะสรุปผลโดยการพิจารณาอิทธิพลหลัก (Main Effect) ของตัวแปรแต่ละตัว แต่ถ้าหากตัวแปรมีปฏิสัมพันธ์กันจะพิจารณาอิทธิพลหลักทั่วไป (Simple Main Effect) ที่เป็นผลมาจากปฏิสัมพันธ์ของทั้งสองตัวแปร ส่วนการทดสอบสมมติฐานที่ 5 จะใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression Analysis แบบ Enter สำหรับการทดสอบสมมติฐานที่ 6 จะใช้ค่าสถิติความสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment) ซึ่งสามารถนำเสนอรายละเอียดการทดสอบสมมติฐานได้ดังต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 1

การวิจัยได้กำหนดสมมติฐานข้อที่ 1 ว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมาก และมีความใฝ่เรียนรู้มาก จะมีพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้มากกว่าผู้ที่มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และมีความใฝ่เรียนรู้ลักษณะอื่นนอกจากนี้ ทั้งในกลุ่มรวมและแต่ละกลุ่ม ลักษณะชีวสังคม เมื่อประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลแล้วสามารถทดสอบสมมติฐานได้ดังต่อไปนี้

ตาราง 8 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ เมื่อพิจารณาจากการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร และความใฝ่เรียนรู้อีกในกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในวิทยาเขตต่างจังหวัด

การรับรู้การ สนับสนุนจาก องค์กร	ความใฝ่เรียนรู้อีก	n	Code	ค่าเฉลี่ย	12 (4.34)	21 (4.74)	11 (3.78)
มาก	มาก	17	22	4.47	0.12	-0.27	0.69*
น้อย	มาก	14	12	4.34		-0.39	0.57
มาก	น้อย	5	21	4.74			0.96*
น้อย	น้อย	12	11	3.38			

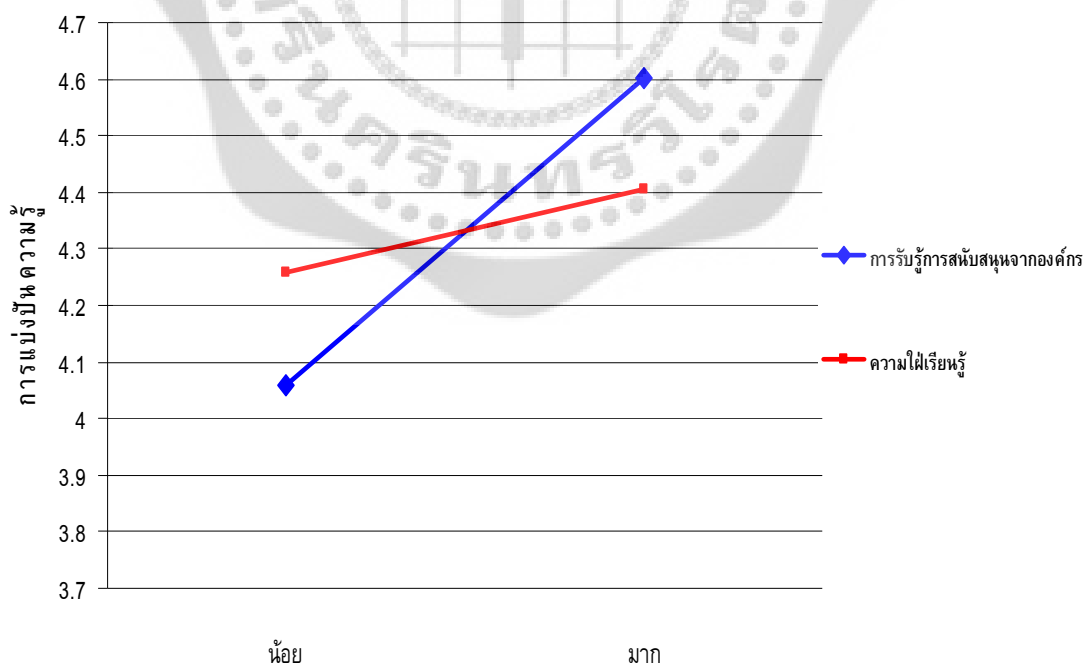
* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

เมื่อพิจารณาตามค่าเฉลี่ยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในกลุ่มรวมและแต่ละกลุ่มย่อย ยกเว้นเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในวิทยาเขตต่างจังหวัดจะพบว่าพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้จะแปรปรวนไปตามการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ในกลุ่มรวม (ค่าเฉลี่ย 4.25 และ 4.07) กลุ่มผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.28 และ 3.99) และมากกว่า 20 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.25 และ 4.03) ผู้ที่อยู่ในกลุ่มประเภทตำแหน่งสนับสนุนทั่วไประดับปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 4.26 และ 4.11) และกลุ่มประเภทตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ (ค่าเฉลี่ย 4.21 และ 3.92) และผู้ที่สังกัดอยู่ในวิทยาเขตสาขลา (ค่าเฉลี่ย 4.19 และ 3.98) โดยผู้ที่มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมากจะมีพฤติกรรม การแบ่งปันความรู้มากกว่าผู้ที่มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรน้อย (ตาราง 6 และ 7)

ทั้งนี้ หากพิจารณาตามค่าเฉลี่ยความใฝ่เรียนรู้อีกในกลุ่มรวมและแต่ละกลุ่มย่อย ยกเว้น เฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในวิทยาเขตต่างจังหวัดจะพบว่า พฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ จะแปรปรวนไปตามความใฝ่เรียนรู้อีกในทั้งกลุ่มรวม (ค่าเฉลี่ย 4.39 และ 3.93) และทุกกลุ่มย่อย คือ กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.39 และ 3.97) ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.39 และ 3.93) ประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.43 และ 3.84) และ มากกว่า 20 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.34 และ 3.93) กลุ่มผู้ที่อยู่ในกลุ่มประเภทตำแหน่งสนับสนุนทั่วไประดับ ต่ำกว่าปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 4.40 และ 3.98) สนับสนุนทั่วไประดับปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 4.45 และ 3.92) และสนับสนุนวิชาการ (ค่าเฉลี่ย 4.24 และ 3.90) ผู้ที่สังกัดในวิทยาเขตบางกอกน้อย (ค่าเฉลี่ย 4.47 และ 3.99) วิทยาเขตพญาไท (ค่าเฉลี่ย 4.40 และ 3.90) และวิทยาเขตสาขลา (ค่าเฉลี่ย 4.31 และ 3.86) โดยผู้ที่มีความใฝ่เรียนรู้อีกมากจะมีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มากกว่าผู้ที่มี ความใฝ่เรียนรู้อีกน้อย (ตาราง 6 และ ตาราง 7)

จากปฏิสัมพันธ์ข้างต้นสามารถแสดงเป็นแผนภาพลักษณะปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความใฝ่เรียนรู้ในกลุ่มผู้ที่สังกัดหน่วยงานในวิทยาเขตต่างจังหวัดดังแผนภาพ 1

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า 1) บุคลากรสายสนับสนุนที่รับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมากและมีความใฝ่เรียนรู้มาก รวมถึง 2) บุคลากรสายสนับสนุนที่มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมากแต่มีความใฝ่เรียนรู้น้อย จะมีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มากกว่าผู้ที่มีทั้งการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรน้อยและมีความใฝ่เรียนรู้น้อย โดยพบเฉพาะกลุ่มผู้ที่สังกัดในวิทยาเขตต่างจังหวัดเท่านั้น ยังพบอีกว่า 3) บุคลากรสายสนับสนุนที่มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมากจะมีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มากกว่าผู้ที่มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรน้อยในกลุ่มรวม กลุ่มผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี และมากกว่า 20 ปี ผู้ที่อยู่ในกลุ่มประเภทตำแหน่งสนับสนุนทั่วไประดับปริญญาตรี และสนับสนุนวิชาการและผู้ที่ยังสังกัดในวิทยาเขตศาลายา นอกจากนี้ 4) บุคลากรสายสนับสนุนที่มีความใฝ่เรียนรู้มากจะมีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มากกว่าผู้ที่มีความใฝ่เรียนรู้น้อย ในทุกกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มรวม กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี ประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี และมากกว่า 20 ปี กลุ่มผู้ที่อยู่ในกลุ่มประเภทตำแหน่งสนับสนุนทั่วไประดับต่ำกว่าปริญญาตรี สนับสนุนทั่วไประดับปริญญาตรี และสนับสนุนวิชาการ ผู้ที่ยังสังกัดในวิทยาเขตบางกอกน้อย วิทยาเขตพญาไท และวิทยาเขตศาลายา ยกเว้นในวิทยาเขตต่างจังหวัด



ภาพประกอบ 2 ลักษณะปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความใฝ่เรียนรู้ในกลุ่มผู้ที่สังกัดหน่วยงานในวิทยาเขตต่างจังหวัด

สมมติฐานข้อที่ 2

บุคลากรสายสนับสนุนที่อยู่ในส่วนงานที่มีลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นนวัตกรรมมาก และมีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมมาก จะมีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มากกว่าผู้ที่อยู่ในส่วนงานที่มีลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นนวัตกรรม และมีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมลักษณะอื่นนอกจากนี้ ทั้งในกลุ่มรวมและแต่ละกลุ่มลักษณะชีวสังคม เมื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลแล้วจะได้ผลดังนี้

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two way ANOVA) ของพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้เมื่อพิจารณาตามตัวแปรลักษณะองค์กรแบบเน้นนวัตกรรม และลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวน (คน)	ลักษณะองค์กร แบบเน้น นวัตกรรม (ก)	ค่าสถิติเอฟ	
			บุคลิกภาพ แบบ ประนีประนอม (ข)	ปฏิสัมพันธ์ (กxข)
กลุ่มรวม	428	16.867	20.397	5.706*
ประสบการณ์การทำงาน				
ไม่ถึง 5 ปี	115	2.912	10.206*	3.315
5-10 ปี	111	8.045*	6.093*	4.100*
11-20 ปี	96	4.745*	2.333	2.453
มากกว่า 20 ปี	106	3.653	3.445	0.295
กลุ่มประเภทตำแหน่ง				
สนับสนุนทั่วไป ต่ำกว่า ป.ตรี	69	0.00	9.910*	3.952
สนับสนุนทั่วไป ป.ตรี	232	7.750*	17.151*	2.896
สนับสนุนวิชาการ	126	14.369*	0.318	0.526
วิทยาเขต				
บางกอกน้อย	101	0.029	11.802*	4.486*
พญาไท	139	2.636	3.666*	2.204
ศาลายา	131	16.633*	1.433	0.104
ต่างจังหวัด	48	11.384*	0.515	1.387

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two way ANOVA) ของพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้เมื่อพิจารณาตามตัวแปรลักษณะองค์กรแบบเน้นนวัตกรรม และลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย พบว่าความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ตามกลุ่มตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร คือลักษณะองค์กรแบบเน้นนวัตกรรม และลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมพร้อมกัน โดยพิจารณาตามกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย พบว่า โดยเฉพาะกลุ่มรวม กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และกลุ่มที่สังกัดในวิทยาเขตบางกอกน้อย ที่มีคะแนนพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นจากลักษณะองค์กรแบบเน้นนวัตกรรม และลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอม โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่พบในกลุ่มย่อยอื่นๆ (ตาราง 9)

ตาราง 10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้จำแนกตามตัวแปรลักษณะองค์กรแบบเน้นนวัตกรรม และลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอม

กลุ่ม	ตัวแปร	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยมาก	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยน้อย
กลุ่มรวม	องค์กรแบบเน้นนวัตกรรม	มาก = 4.327	น้อย = 4.098
	บุคลิกภาพประนีประนอม	มาก = 4.339	น้อย = 4.087
ประสบการณ์การทำงาน			
น้อยกว่า 5 ปี	องค์กรแบบเน้นนวัตกรรม	มาก = 4.289	น้อย = 4.086
	บุคลิกภาพประนีประนอม	มาก = 4.377	น้อย = 3.998
5-10 ปี	องค์กรแบบเน้นนวัตกรรม	มาก = 4.389	น้อย = 4.106
	บุคลิกภาพประนีประนอม	มาก = 4.371	น้อย = 4.124
11-20 ปี	องค์กรแบบเน้นนวัตกรรม	มาก = 4.337	น้อย = 4.068
	บุคลิกภาพประนีประนอม	มาก = 4.297	น้อย = 4.108
มากกว่า 20 ปี	องค์กรแบบเน้นนวัตกรรม	มาก = 4.307	น้อย = 4.087
	บุคลิกภาพประนีประนอม	มาก = 4.304	น้อย = 4.091

ตาราง 10 (ต่อ)

กลุ่ม	ตัวแปร	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยมาก	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยน้อย
กลุ่มประเภทตำแหน่ง			
สนับสนุนทั่วไป ต่ำกว่า ป.ตรี	องค์กรแบบเน้นนวัตกรรม	มาก = 4.217	น้อย = 4.216
	บุคลิกภาพประนีประนอม	มาก = 4.432	น้อย = 4.001
สนับสนุนทั่วไป ป.ตรี	องค์กรแบบเน้นนวัตกรรม	มาก = 4.359	น้อย = 4.148
	บุคลิกภาพประนีประนอม	มาก = 4.411	น้อย = 4.096
สนับสนุนวิชาการ	องค์กรแบบเน้นนวัตกรรม	มาก = 4.331	น้อย = 3.950
	บุคลิกภาพประนีประนอม	มาก = 4.169	น้อย = 4.112
วิทยาเขต			
บางกอกน้อย	องค์กรแบบเน้นนวัตกรรม	มาก = 4.245	น้อย = 4.225
	บุคลิกภาพประนีประนอม	มาก = 4.431	น้อย = 4.039
พญาไท	องค์กรแบบเน้นนวัตกรรม	มาก = 4.321	น้อย = 4.156
	บุคลิกภาพประนีประนอม	มาก = 4.405	น้อย = 4.072
ศาลายา	องค์กรแบบเน้นนวัตกรรม	มาก = 4.356	น้อย = 3.946
	บุคลิกภาพประนีประนอม	มาก = 4.211	น้อย = 4.090
ต่างจังหวัด	องค์กรแบบเน้นนวัตกรรม	มาก = 4.590	น้อย = 4.111
	บุคลิกภาพประนีประนอม	มาก = 4.402	น้อย = 4.300

ทั้งนี้ เมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มย่อยทั้ง 4 กลุ่มที่แบ่งตามระดับของทั้งตัวแปรลักษณะองค์กรแบบเน้นนวัตกรรม และลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอม ที่แบ่งเป็นกลุ่มมากและน้อย มาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheff) โดยจำแนกตามกลุ่มย่อยคือ กลุ่มรวมกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และกลุ่มที่สังกัดในวิทยาเขตบางกอกน้อย จะได้ผลดังตารางต่อไปนี้

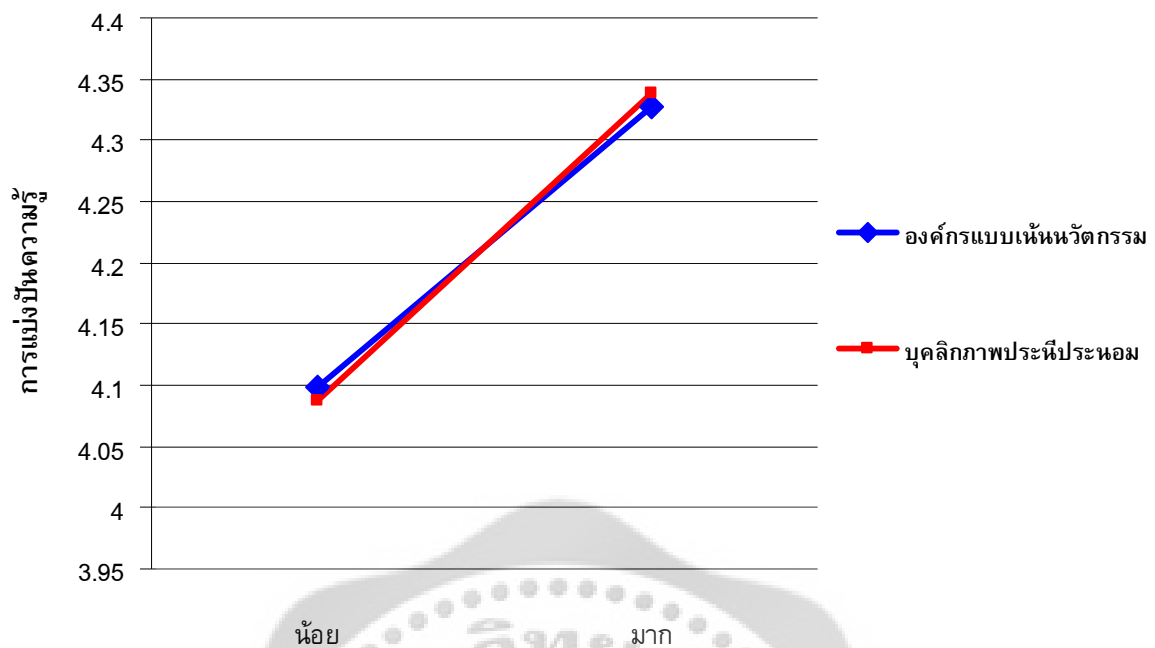
ตาราง 11 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ เมื่อพิจารณาจาก ตัวแปรลักษณะองค์กรแบบเน้นนวัตกรรม และลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมในกลุ่ม รวม

องค์กรแบบ เน้นนวัตกรรม	บุคลิกภาพแบบ ประนีประนอม	n	Code	ค่าเฉลี่ย	12 (4.29)	21 (4.26)	11 (3.90)
มาก	มาก	104	22	4.38	0.10	0.12	0.48*
น้อย	มาก	84	12	4.29		0.02	0.38*
มาก	น้อย	114	21	4.26			0.36*
น้อย	น้อย	126	11	3.90			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ เมื่อพิจารณาจาก ตัวแปรลักษณะองค์กรแบบเน้นนวัตกรรม และลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมในกลุ่มรวมพบว่า 1) โดยรวมแล้วผู้ที่อยู่ในองค์กรที่มีลักษณะแบบเน้นนวัตกรรมมาก แม้จะมีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมมาก หรือ 2) น้อย ต่างก็จะมีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มากกว่าผู้ที่อยู่ในองค์กรที่มีลักษณะแบบเน้นนวัตกรรมน้อยและมีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมน้อย เช่นเดียวกับ 3) กลุ่มที่โดยรวมจะอยู่ในองค์กรที่มีลักษณะแบบเน้นนวัตกรรมน้อย แต่ถ้าหากมีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมมากก็จะมีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มากกว่าผู้ที่อยู่ในองค์กรที่มีลักษณะแบบเน้นนวัตกรรมน้อยและมีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมน้อยด้วยเช่นกัน (ตาราง 11)

จากปฏิสัมพันธ์ข้างต้นสามารถนำมาแสดงเป็นแผนภาพลักษณะปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่างลักษณะองค์กรแบบเน้นนวัตกรรม และลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอม ในกลุ่มรวม ได้ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 ลักษณะปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่างลักษณะองค์กรแบบเน้นนวัตกรรม และ ลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมในกลุ่มรวม

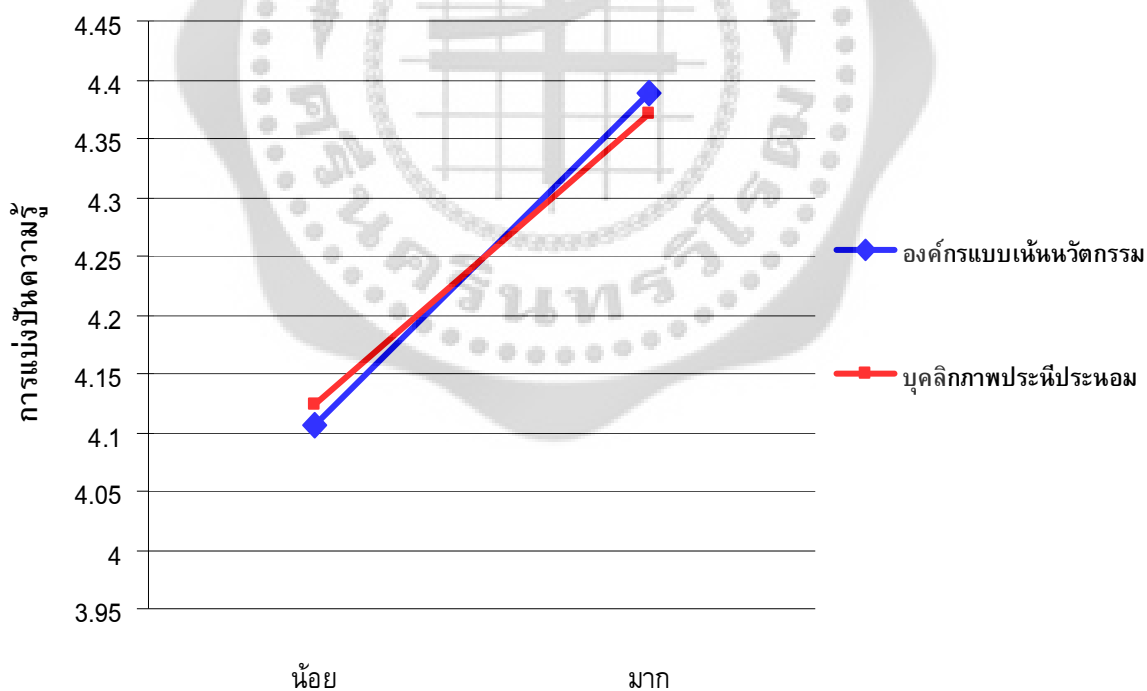
หากพิจารณาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ เมื่อพิจารณาจากตัวแปรลักษณะองค์กรแบบเน้นนวัตกรรม และลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมในกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี จะพบว่า 1) ผู้ที่อยู่ในองค์กรที่มีลักษณะแบบเน้นนวัตกรรมมาก แม้จะมีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมมาก หรือ 2) น้อย ต่างก็จะมีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มากกว่าผู้ที่อยู่ในองค์กรที่มีลักษณะแบบเน้นนวัตกรรมน้อยและมีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมน้อย เช่นเดียวกับ 3) กลุ่มที่โดยรวมจะอยู่ในองค์กรที่มีลักษณะแบบเน้นนวัตกรรมน้อย แต่ถ้าหากมีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมมากก็จะมีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มากกว่าผู้ที่อยู่ในองค์กรที่มีลักษณะแบบเน้นนวัตกรรมน้อยและมีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมน้อยเช่นเดียวกับในกลุ่มรวม (ตาราง 12)

จากปฏิสัมพันธ์ข้างต้นสามารถนำมาแสดงเป็นแผนภาพลักษณะปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่างลักษณะองค์กรแบบเน้นนวัตกรรม และลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอม ในกลุ่มผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี ได้ดังภาพประกอบ 4

ตาราง 12 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ เมื่อพิจารณาจาก
ตัวแปรลักษณะองค์กรแบบเน้นนวัตกรรม และลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมในกลุ่มที่มี
ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี

องค์กรแบบ เน้นนวัตกรรม	บุคลิกภาพแบบ ประนีประนอม	n	Code	ค่าเฉลี่ย	12 (4.33)	21 (4.36)	11 (3.88)
มาก	มาก	20	22	4.41	0.08	0.04	0.53*
น้อย	มาก	27	12	4.33		-0.04	0.45*
มาก	น้อย	31	21	4.36			0.48*
น้อย	น้อย	33	11	3.88			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05



ภาพประกอบ 4 ลักษณะปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่างลักษณะองค์กรแบบเน้นนวัตกรรม และ
ลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมในกลุ่มผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี

สำหรับ กลุ่มที่สังกัดส่วนงานในวิทยาเขตบางกอกน้อย จะสามารถเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ เมื่อพิจารณาจากตัวแปรลักษณะองค์กรแบบเน้นนวัตกรรม และลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอม จะพบว่า 1) ผู้ที่อยู่ในองค์กรที่มีลักษณะแบบเน้นนวัตกรรมมาก 2) หรือน้อย แต่ถ้ามีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมมาก ก็จะมีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มากกว่าผู้ที่มีทั้งผู้ที่อยู่ในองค์กรที่มีลักษณะแบบเน้นนวัตกรรมและมีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมน้อย นอกจากนี้ยังพบอีกว่า 3) ผู้ที่อยู่ในองค์กรที่มีลักษณะแบบเน้นนวัตกรรมน้อย หากมีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมมากจะมีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มากกว่าผู้ที่อยู่ในองค์กรที่มีลักษณะแบบเน้นนวัตกรรมมากแต่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมน้อย (ตาราง 13)

ตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ เมื่อพิจารณาจากตัวแปรลักษณะองค์กรแบบเน้นนวัตกรรม และลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมในกลุ่มที่สังกัดอยู่ในวิทยาเขตบางกอกน้อย

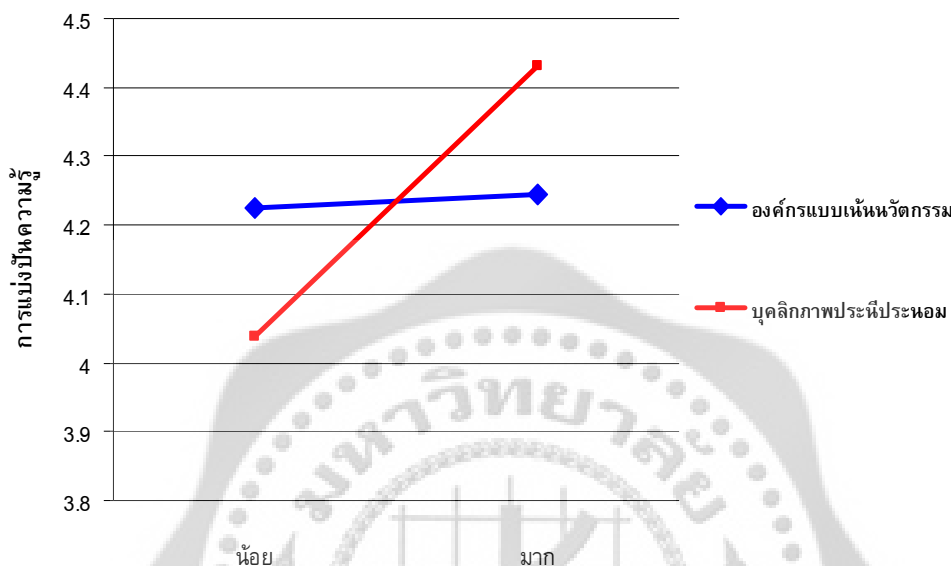
องค์กรแบบ เน้นนวัตกรรม	บุคลิกภาพแบบ ประนีประนอม	n	Code	ค่าเฉลี่ย	12 (4.54)	21 (4.16)	11 (3.90)
มาก	มาก	25	22	4.32	-0.22	0.15	0.41*
น้อย	มาก	16	12	4.54		0.37*	0.63*
มาก	น้อย	29	21	4.16			0.26
น้อย	น้อย	31	11	3.90			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากปฏิสัมพันธ์ข้างต้นสามารถนำมาแสดงเป็นแผนภาพลักษณะปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่างลักษณะองค์กรแบบเน้นนวัตกรรม และลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอม ในกลุ่มผู้ที่สังกัดส่วนงานในวิทยาเขตบางกอกน้อย ได้ดังภาพประกอบ 5

ทั้งนี้ หากพิจารณาตามค่าเฉลี่ยลักษณะองค์กรแบบเน้นนวัตกรรม ในแต่ละกลุ่มย่อย ยกเว้นเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และที่สังกัดในวิทยาเขตบางกอกน้อยพบว่า พฤติกรรมการแบ่งปันความรู้จะแปรปรวนไปตามลักษณะองค์กรแบบเน้นนวัตกรรม ในกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.33 และ 4.06) กลุ่มผู้ที่อยู่ในกลุ่มประเภทตำแหน่งสนับสนุนทั่วไประดับปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 4.35 และ 4.14) และกลุ่มประเภทตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ (ค่าเฉลี่ย 4.33 และ 3.95) ผู้ที่สังกัดในวิทยาเขตศาลายา (ค่าเฉลี่ย 4.35 และ

3.94) และวิทยาเขตต่างจังหวัด (ค่าเฉลี่ย 4.59 และ 4.11) โดยผู้ที่อยู่ในองค์กรมีลักษณะแบบเน้นนวัตกรรมมากจะมีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มากกว่าผู้ที่อยู่ในองค์กรที่มีลักษณะแบบเน้นนวัตกรรมน้อย (ตาราง 9 และ ตาราง 10)



ภาพประกอบ 5 ลักษณะปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่างลักษณะองค์กรแบบเน้นนวัตกรรม และลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมในกลุ่มผู้ที่สังกัดส่วนงานในวิทยาเขตบางกอกน้อย

เมื่อพิจารณาตามค่าเฉลี่ยลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมในแต่ละกลุ่มย่อย ยกเว้น เฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และที่สังกัดในวิทยาเขตบางกอกน้อยจะ พบว่า พฤติกรรมการแบ่งปันความรู้จะแปรปรวนไปตามลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอม ใน กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.28 และ 4.08) กลุ่มผู้ที่อยู่ในกลุ่มประเภท ตำแหน่งสนับสนุนทั่วไประดับต่ำกว่าปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 4.21 และ 4.21) และกลุ่มประเภท ตำแหน่งสนับสนุนทั่วไประดับปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 4.35 และ 4.14) และผู้ที่สังกัดในวิทยาเขตพญา ไท (ค่าเฉลี่ย 4.32 และ 4.15) โดยผู้ที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมมากจะมีพฤติกรรมการ แบ่งปันความรู้มากกว่าผู้ที่ลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมน้อย (ตาราง 9 และ ตาราง 10) ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า 1) สำหรับในกลุ่มรวมผู้ที่อยู่ในองค์กรที่มีลักษณะแบบเน้นนวัตกรรมมาก ถึงแม้ จะมีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมมาก หรือ 2) น้อย ต่างก็จะมีพฤติกรรมการแบ่งปัน ความรู้มากกว่าผู้ที่อยู่ในองค์กรที่มีลักษณะแบบเน้นนวัตกรรมน้อยและมีลักษณะบุคลิกภาพแบบ ประนีประนอมน้อย เช่นเดียวกับ 3) ในกลุ่มรวมที่อยู่ในองค์กรที่มีลักษณะแบบเน้นนวัตกรรมน้อย แต่หากมีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมมากก็จะมีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มากกว่า

ผู้ที่ทั้งอยู่ในองค์กรที่มีลักษณะแบบเน้นนวัตกรรมน้อยและยังมีลักษณะบุคลิกภาพแบบ ประนีประนอมน้อยด้วยเช่นกัน และในกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี พบว่า 4) ผู้ที่อยู่ใน องค์กรที่มีลักษณะแบบเน้นนวัตกรรมมาก ถึงแม้จะมีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมมาก หรือ 5) น้อย ต่างก็จะมีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มากกว่าผู้ที่มีทั้งผู้ที่อยู่ในองค์กรที่มีลักษณะ แบบเน้นนวัตกรรมน้อยและยังมีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมน้อยด้วย เช่นเดียวกับ 6) ในกลุ่มรวมที่ผู้อยู่ในองค์กรที่มีลักษณะแบบเน้นนวัตกรรมน้อย แต่หากมีลักษณะบุคลิกภาพแบบ ประนีประนอมมากจะมีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มากกว่าผู้ที่ทั้งอยู่ในองค์กรที่มีลักษณะแบบเน้น นวัตกรรมน้อยและยังมีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมน้อยเช่นเดียวกับในกลุ่มรวม นอกจากนี้ สำหรับกลุ่มที่สังกัดส่วนงานในวิทยาเขตบางกอกน้อย จะพบว่า 7) ผู้ที่อยู่ในองค์กรที่มี ลักษณะแบบเน้นนวัตกรรมมาก 8) หรือน้อย ถ้ามีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมมาก จะมี พฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มากกว่าผู้ที่อยู่ในองค์กรที่มีลักษณะแบบเน้นนวัตกรรมมากและมี ลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมน้อย และยังพบอีกว่า 9) ผู้ที่อยู่ในองค์กรที่มีลักษณะแบบ เน้นนวัตกรรมน้อย หากมีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมมากจะมีพฤติกรรมการแบ่งปัน ความรู้มากกว่าผู้ที่อยู่ในองค์กรที่มีลักษณะแบบเน้นนวัตกรรมมากแต่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบ ประนีประนอมน้อย

ในแต่ละกลุ่มย่อยพบว่า พฤติกรรมการแบ่งปันความรู้จะแปรปรวนไปตามลักษณะองค์กร แบบเน้นนวัตกรรม ในกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี กลุ่มผู้ที่อยู่ในกลุ่มประเภท ตำแหน่งสนับสนุนทั่วไประดับปริญญาตรี และกลุ่มประเภทตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ ผู้ที่สังกัดอยู่ใน วิทยาเขตศาลายา และวิทยาเขตต่างจังหวัด โดยผู้ที่มีลักษณะองค์กรแบบเน้นนวัตกรรมมากจะมี พฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มากกว่าผู้ที่อยู่ในองค์กรที่มีลักษณะแบบเน้นนวัตกรรมน้อย และ สำหรับในกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กลุ่มผู้ที่อยู่ในกลุ่มประเภทตำแหน่ง สนับสนุนทั่วไประดับต่ำกว่าปริญญาตรี และกลุ่มประเภทตำแหน่งสนับสนุนทั่วไประดับปริญญาตรี และผู้ที่สังกัดในวิทยาเขตพญาไท พฤติกรรมการแบ่งปันความรู้จะแปรปรวนไปตามลักษณะ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม โดยผู้ที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมมากจะมีพฤติกรรม การแบ่งปันความรู้มากกว่าผู้ที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมน้อย

สมมติฐานข้อที่ 3

บุคลากรสายสนับสนุนที่อยู่ในส่วนงานที่มีลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นนวัตกรรม มาก และมีความใฝ่เรียนรู้มาก จะมีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มากกว่าผู้ที่อยู่ในส่วนงานที่มี ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นนวัตกรรม และมีความใฝ่เรียนรู้ลักษณะอื่นนอกจากนี้ ทั้งในกลุ่ม รวมและแต่ละกลุ่มลักษณะชีวสังคม สามารถประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two way ANOVA) ของพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้เมื่อพิจารณาตามตัวแปรลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นนวัตกรรม และความใฝ่เรียนรู้ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวน (คน)	ค่าสถิติเอฟ		
		องค์กรแบบเน้น นวัตกรรม (ก)	ความใฝ่เรียนรู้ (ข)	ปฏิสัมพันธ์ (กxข)
กลุ่มรวม	428	10.881*	74.943*	0.198
ประสบการณ์การทำงาน				
ไม่ถึง 5 ปี	115	0.693	16.950*	2.142
5-10 ปี	111	2.383	14.162*	0.111
11-20 ปี	96	1.687	34.031*	3.136
มากกว่า 20 ปี	106	3.857	16.507*	0.250
กลุ่มประเภทตำแหน่ง				
สนับสนุนทั่วไป ต่ำกว่า ป.ตรี	69	0.053	10.194*	0.092
สนับสนุนทั่วไป ป.ตรี	232	3.526	49.923*	0.185
สนับสนุนวิชาการ	126	11.009*	14.695*	2.613
วิทยาเขต				
บางกอกน้อย	101	0.082	20.880*	0.198
พญาไท	139	1.726	23.970*	0.222
ศาลายา	131	10.108*	20.878*	2.225
ต่างจังหวัด	48	15.349*	1.910	4.135*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 14 ซึ่งเป็นผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two way ANOVA) ของพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้เมื่อพิจารณาตามตัวแปรลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นนวัตกรรมและความใฝ่เรียนรู้ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย พบว่าความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ตามกลุ่มตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร คือลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นนวัตกรรม และความใฝ่เรียนรู้พร้อมกัน จะพบในเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในวิทยาเขตต่างจังหวัด ที่มีคะแนนพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นจากลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นนวัตกรรม และความใฝ่เรียนรู้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพียงกลุ่มเดียว โดย

ไม่พบในทั้งกลุ่มรวมและในกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม (ตาราง 14) หากนำคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มย่อยทั้ง 4 กลุ่มที่แบ่งตามระดับของทั้ง 2 ตัวแปรลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นนวัตกรรม และความใฝ่เรียนรู้ที่แบ่งเป็นกลุ่มมากและน้อยมาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheff) จะได้ผลดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้จำแนกตามตัวแปรลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นนวัตกรรม และความใฝ่เรียนรู้ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	ตัวแปร	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยมาก	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยน้อย
กลุ่มรวม	องค์กรแบบเน้นนวัตกรรม	มาก = 4.255	น้อย = 4.079
	ความใฝ่เรียนรู้	มาก = 4.398	น้อย = 3.936
ประสบการณ์การทำงาน			
น้อยกว่า 5 ปี	องค์กรแบบเน้นนวัตกรรม	มาก = 4.170	น้อย = 4.270
	ความใฝ่เรียนรู้	มาก = 4.468	น้อย = 3.973
5-10 ปี	องค์กรแบบเน้นนวัตกรรม	มาก = 4.258	น้อย = 4.090
	ความใฝ่เรียนรู้	มาก = 4.379	น้อย = 3.969
11-20 ปี	องค์กรแบบเน้นนวัตกรรม	มาก = 4.190	น้อย = 4.046
	ความใฝ่เรียนรู้	มาก = 4.441	น้อย = 3.795
มากกว่า 20 ปี	องค์กรแบบเน้นนวัตกรรม	มาก = 4.262	น้อย = 4.056
	ความใฝ่เรียนรู้	มาก = 4.371	น้อย = 3.947
กลุ่มประเภทตำแหน่ง			
สนับสนุนทั่วไป ต่ำกว่า ป.ตรี	องค์กรแบบเน้นนวัตกรรม	มาก = 4.213	น้อย = 4.181
	ความใฝ่เรียนรู้	มาก = 4.418	น้อย = 3.976
สนับสนุนทั่วไป ป.ตรี	องค์กรแบบเน้นนวัตกรรม	มาก = 4.260	น้อย = 4.121
	ความใฝ่เรียนรู้	มาก = 4.451	น้อย = 3.930
สนับสนุนวิชาการ	องค์กรแบบเน้นนวัตกรรม	มาก = 4.267	น้อย = 3.950
	ความใฝ่เรียนรู้	มาก = 4.291	น้อย = 3.925

ตาราง 15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้จำแนกตามตัวแปรลักษณะ
วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นนวัตกรรม และความใฝ่เรียนรู้ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	ตัวแปร	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของ พฤติกรรมการแบ่งปันความรู้	
		กลุ่มที่มี ค่าเฉลี่ยมาก	กลุ่มที่มี ค่าเฉลี่ยน้อย
วิทยาเขต			
บางกอกน้อย	องค์กรแบบเน้นนวัตกรรม	มาก = 4.239	น้อย = 4.207
	ความใฝ่เรียนรู้	มาก = 4.478	น้อย = 3.969
พญาไท	องค์กรแบบเน้นนวัตกรรม	มาก = 4.233	น้อย = 4.100
	ความใฝ่เรียนรู้	มาก = 4.413	น้อย = 3.920
ศาลายา	องค์กรแบบเน้นนวัตกรรม	มาก = 4.255	น้อย = 3.951
	ความใฝ่เรียนรู้	มาก = 4.322	น้อย = 3.884
ต่างจังหวัด	องค์กรแบบเน้นนวัตกรรม	มาก = 4.615	น้อย = 4.053
	ความใฝ่เรียนรู้	มาก = 4.433	น้อย = 4.235

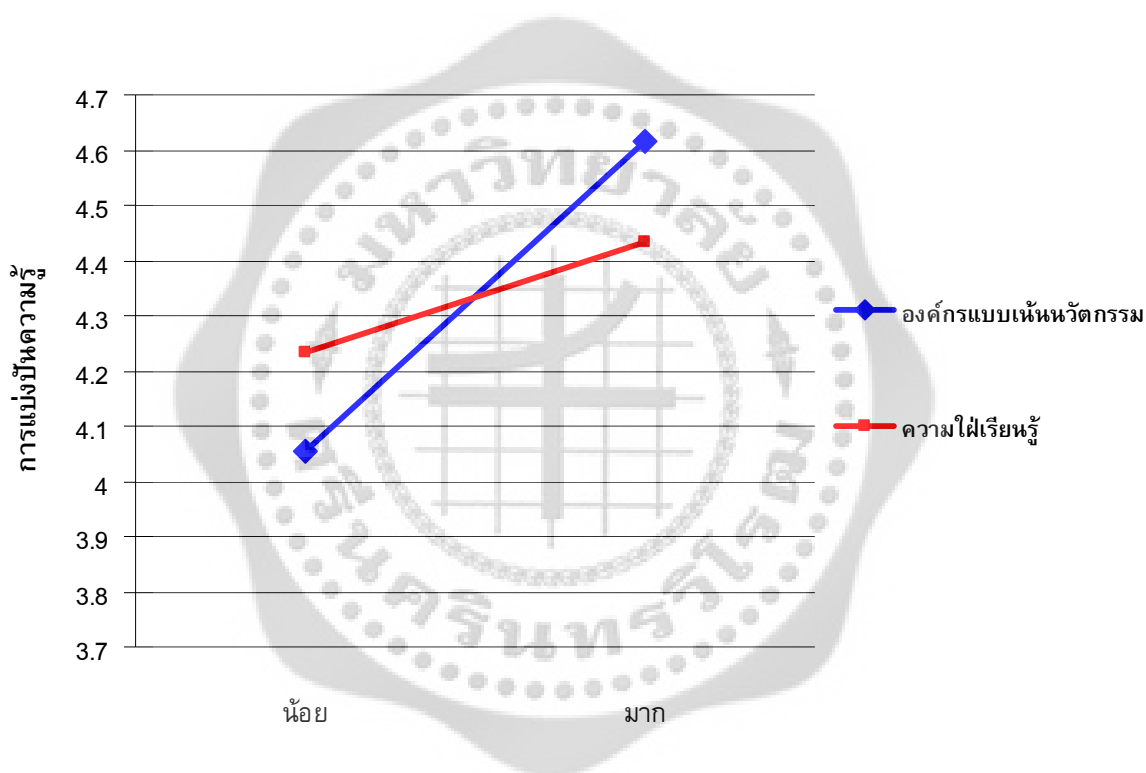
ตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ เมื่อพิจารณาจาก
ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นนวัตกรรม และความใฝ่เรียนรู้ในกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดใน
วิทยาเขตต่างจังหวัด

องค์กรแบบเน้น นวัตกรรม	ความใฝ่เรียนรู้	n	Code	ค่าเฉลี่ย	12 (4.29)	21 (4.66)	11 (3.80)
มาก	มาก	13	22	4.56	0.27	0.09	0.76*
น้อย	มาก	18	12	4.29		-0.36	0.49*
มาก	น้อย	5	21	4.66			0.85*
น้อย	น้อย	12	11	3.80			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 16 พบว่า 1) ผู้ที่สังกัดอยู่ในวิทยาเขตต่างจังหวัดที่อยู่ในองค์กรที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบเน้นนวัตกรรมมากหากมีความใฝ่เรียนรู้มาก หรือ 2) น้อย จะมีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มากกว่าผู้ที่ทั้งอยู่ในองค์กรที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบเน้นนวัตกรรมน้อยและมีความใฝ่เรียนรู้น้อย 3) แม้จะอยู่ในองค์กรที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบเน้นนวัตกรรมน้อย หากมีความใฝ่เรียนรู้มาก ก็ยังคงมีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มากกว่าผู้ที่อยู่ในองค์กรที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบเน้นนวัตกรรมน้อยและมีความใฝ่เรียนรู้น้อย (ตาราง 16)

จากปฏิสัมพันธ์ข้างต้นสามารถนำมาแสดงเป็นแผนภาพลักษณะปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นนวัตกรรมและความใฝ่เรียนรู้ในกลุ่มผู้ที่สังกัดหน่วยงานในวิทยาเขตต่างจังหวัด ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 ลักษณะปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นนวัตกรรมและความใฝ่เรียนรู้ของกลุ่มผู้ที่สังกัดในวิทยาเขตต่างจังหวัด

เมื่อพิจารณาตามค่าเฉลี่ยลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นนวัตกรรมในกลุ่มรวม กลุ่มประเภทตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ และกลุ่มที่สังกัดอยู่ในวิทยาเขตศาลายา เท่านั้น โดยพบว่าพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้จะแปรปรวนไปตามลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นนวัตกรรมในกลุ่มรวม (ค่าเฉลี่ย 4.25 และ 4.07) กลุ่มประเภทตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ (ค่าเฉลี่ย 4.26 และ 3.95) และกลุ่มที่สังกัดอยู่ในวิทยาเขตศาลายา (ค่าเฉลี่ย 4.25 และ 3.95) โดยผู้ที่อยู่ในองค์กรที่มี

ลักษณะแบบเน้นนวัตกรรมมากจะมีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มากกว่าผู้ที่อยู่ในองค์กรที่มีลักษณะแบบเน้นนวัตกรรมน้อย (ตาราง 14 และ 15)

เมื่อพิจารณาตามค่าเฉลี่ยความใฝ่เรียนรู้ในกลุ่มรวมและแต่ละกลุ่มย่อย ยกเว้นเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดในวิทยาเขตต่างจังหวัดพบว่า พฤติกรรมการแบ่งปันความรู้จะแปรปรวนไปตามความใฝ่เรียนรู้ ในทั้งกลุ่มรวม (ค่าเฉลี่ย 4.39 และ 3.93) และทุกกลุ่มย่อย คือ กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.46 และ 3.97) ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.37 และ 3.96) ประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.44 และ 3.79) และมากกว่า 20 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.37 และ 3.94) กลุ่มผู้ที่อยู่ในกลุ่มประเภทตำแหน่งสนับสนุนทั่วไประดับต่ำกว่าปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 4.41 และ 3.97) กลุ่มประเภทตำแหน่งสนับสนุนทั่วไประดับปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 4.45 และ 3.93) และกลุ่มประเภทตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ (ค่าเฉลี่ย 4.29 และ 3.92) ผู้ที่สังกัดในวิทยาเขตบางกอกน้อย (ค่าเฉลี่ย 4.47 และ 3.96) วิทยาเขตพญาไท (ค่าเฉลี่ย 4.41 และ 3.92) และวิทยาเขตศาลายา (ค่าเฉลี่ย 4.32 และ 3.88) โดยผู้ที่มีความใฝ่เรียนรู้มากจะมีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มากกว่าผู้ที่มีความใฝ่เรียนรู้น้อย (ตาราง 14 และ ตาราง 15)

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า 1) ผู้ที่สังกัดในวิทยาเขตต่างจังหวัดที่อยู่ในองค์กรที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบเน้นนวัตกรรมมากและมีความใฝ่เรียนรู้มาก หรือ 2) น้อย จะมีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มากกว่าผู้ที่อยู่ในองค์กรที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบเน้นนวัตกรรมน้อยและมีความใฝ่เรียนรู้ น้อย 3) ผู้ที่อยู่ในองค์กรที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบเน้นนวัตกรรมน้อย แต่ถ้ามีความใฝ่เรียนรู้มาก ก็ยังคงมีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มากกว่าผู้ที่ทั้งอยู่ในองค์กรที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบเน้นนวัตกรรมน้อยและมีความใฝ่เรียนรู้ น้อย 4) กลุ่มที่สังกัดในวิทยาเขตต่างจังหวัดและมีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้จะแปรปรวนไปตามลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นนวัตกรรมในกลุ่มรวม กลุ่มประเภทตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ และกลุ่มที่สังกัดในวิทยาเขตศาลายา โดยผู้ที่อยู่ในองค์กรที่มีลักษณะแบบเน้นนวัตกรรมมากจะมีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มากกว่าผู้ที่อยู่ในองค์กรที่มีลักษณะแบบเน้นนวัตกรรมน้อย และ 5) พฤติกรรมการแบ่งปันความรู้จะแปรปรวนไปตามความใฝ่เรียนรู้ ในทั้งกลุ่มรวม และทุกกลุ่มย่อย คือ กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี ประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี และมากกว่า 20 ปี กลุ่มผู้ที่อยู่ในกลุ่มประเภทตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ สนับสนุนทั่วไประดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี และผู้ที่สังกัดในวิทยาเขตบางกอกน้อย วิทยาเขตพญาไท และวิทยาเขตศาลายา ที่มีความใฝ่เรียนรู้มากจะมีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มากกว่าผู้ที่มีความใฝ่เรียนรู้ น้อย โดยยกเว้นเฉพาะกลุ่มที่สังกัดในวิทยาเขตต่างจังหวัดเท่านั้น

สมมติฐานข้อที่ 4

บุคลากรสายสนับสนุนที่มีความไว้วางใจระหว่างบุคคลมาก และมีความใฝ่เรียนรู้มากจะมีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มากกว่าผู้ที่มีความไว้วางใจระหว่างบุคคลและมีความใฝ่เรียนรู้ใน

ลักษณะอื่นนอกจากนี้ ทั้งในกลุ่มรวมและแต่ละกลุ่มลักษณะชีวสังคม สามารถประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two way ANOVA) ของพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้เมื่อพิจารณาตามตัวแปรความไว้วางใจระหว่างบุคคลและความใฝ่เรียนรู้ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	จำนวน (คน)	ค่าสถิติเอฟ		
		ความไว้วางใจ ระหว่างบุคคล(ก)	ความใฝ่เรียนรู้ (ข)	ปฏิสัมพันธ์ (กxข)
กลุ่มรวม	428	24.741*	87.184*	0.002
ประสบการณ์การทำงาน				
ไม่ถึง 5 ปี	115	5.727*	15.762*	0.417
5-10 ปี	111	3.831	19.345*	0.311
11-20 ปี	96	14.303*	39.035*	0.000
มากกว่า 20 ปี	106	2.426	18.136*	0.015
กลุ่มประเภทตำแหน่ง				
สนับสนุนทั่วไป ต่ำกว่า ป.ตรี	69	0.537	9.990*	0.008
สนับสนุนทั่วไป ป.ตรี	232	16.006*	59.422*	0.048
สนับสนุนวิชาการ	126	11.252*	17.277*	0.028
วิทยาเขต				
บางกอกน้อย	101	1.212	20.360*	0.201
พญาไท	139	11.051*	30.404*	0.224
ศาลายา	131	8.289*	26.625*	0.045
ต่างจังหวัด	48	7.638*	5.540*	0.978

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้จำแนกตามตัวแปรความ
ไว้วางใจระหว่างบุคคลและความใฝ่เรียนรู้ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

กลุ่ม	ตัวแปร	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของ พฤติกรรมการแบ่งปันความรู้	
		กลุ่มที่มี ค่าเฉลี่ยมาก	กลุ่มที่มี ค่าเฉลี่ยน้อย
กลุ่มรวม	ความไว้วางใจระหว่างบุคคล	มาก = 4.289	น้อย = 4.030
	ความใฝ่เรียนรู้	มาก = 4.402	น้อย = 3.917
ประสบการณ์การทำงาน			
น้อยกว่า 5 ปี	ความไว้วางใจระหว่างบุคคล	มาก = 4.329	น้อย = 4.059
	ความใฝ่เรียนรู้	มาก = 4.418	น้อย = 3.970
5-10 ปี	ความไว้วางใจระหว่างบุคคล	มาก = 4.254	น้อย = 4.059
	ความใฝ่เรียนรู้	มาก = 4.375	น้อย = 3.938
11-20 ปี	ความไว้วางใจระหว่างบุคคล	มาก = 4.317	น้อย = 3.925
	ความใฝ่เรียนรู้	มาก = 4.445	น้อย = 3.798
มากกว่า 20 ปี	ความไว้วางใจระหว่างบุคคล	มาก = 4.235	น้อย = 4.072
	ความใฝ่เรียนรู้	มาก = 4.377	น้อย = 3.931
กลุ่มประเภทตำแหน่ง			
สนับสนุนทั่วไป ต่ำกว่า ป.ตรี	ความไว้วางใจระหว่างบุคคล	มาก = 4.240	น้อย = 4.139
	ความใฝ่เรียนรู้	มาก = 4.409	น้อย = 3.971
สนับสนุนทั่วไป ป.ตรี	ความไว้วางใจระหว่างบุคคล	มาก = 4.325	น้อย = 4.046
	ความใฝ่เรียนรู้	มาก = 4.454	น้อย = 3.916
สนับสนุนวิชาการ	ความไว้วางใจระหว่างบุคคล	มาก = 4.254	น้อย = 3.929
	ความใฝ่เรียนรู้	มาก = 4.293	น้อย = 3.890
วิทยาเขต			
บางกอกน้อย	ความไว้วางใจระหว่างบุคคล	มาก = 4.287	น้อย = 4.164
	ความใฝ่เรียนรู้	มาก = 4.477	น้อย = 3.974
พญาไท	ความไว้วางใจระหว่างบุคคล	มาก = 4.315	น้อย = 4.000
	ความใฝ่เรียนรู้	มาก = 4.419	น้อย = 3.897

ตาราง 18 (ต่อ)

กลุ่ม	ตัวแปร	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของ พฤติกรรมการแบ่งปันความรู้	
		กลุ่มที่มี ค่าเฉลี่ยมาก	กลุ่มที่มี ค่าเฉลี่ยน้อย
ศาลายา	ความไว้วางใจระหว่างบุคคล	มาก = 4.239	น้อย = 3.964
	ความใฝ่เรียนรู้	มาก = 4.349	น้อย = 3.855
ต่างจังหวัด	ความไว้วางใจระหว่างบุคคล	มาก = 4.445	น้อย = 4.045
	ความใฝ่เรียนรู้	มาก = 4.415	น้อย = 4.075

จากตาราง 18 เป็นผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two way ANOVA) ของพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้เมื่อพิจารณาตามตัวแปรความไว้วางใจระหว่างบุคคลและความใฝ่เรียนรู้ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ซึ่งไม่พบความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ตามกลุ่มตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร คือความไว้วางใจระหว่างบุคคลและความใฝ่เรียนรู้ เมื่อพิจารณาตามกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยตามตัวแปรที่ละตัวแปรพบว่า 1) มีความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ตามตัวแปรความไว้วางใจระหว่างบุคคลในกลุ่มรวม (ค่าเฉลี่ย 4.28 และ 4.03) กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.32 และ 4.05) และประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.31 และ 3.92) กลุ่มผู้ที่อยู่ในกลุ่มประเภทตำแหน่งสนับสนุนทั่วไประดับปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 4.32 และ 4.04) และสนับสนุนวิชาการ (ค่าเฉลี่ย 4.25 และ 3.92) ผู้ที่สังกัดในวิทยาเขตพญาไท (ค่าเฉลี่ย 4.31 และ 4.00) วิทยาเขตศาลายา (ค่าเฉลี่ย 4.23 และ 3.96) และวิทยาเขตต่างจังหวัด (ค่าเฉลี่ย 4.44 และ 4.04) โดยผู้ที่มีความไว้วางใจระหว่างบุคคลมากจะมีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มากกว่าผู้ที่มีความไว้วางใจระหว่างบุคคลน้อย (ตาราง 17 และ ตาราง 18)

สำหรับ การพิจารณาตามกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยเฉพาะตัวแปรความใฝ่เรียนรู้พบว่า 2) ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ตามตัวแปรความใฝ่เรียนรู้ในทุกกลุ่มย่อยและกลุ่มรวม (ค่าเฉลี่ย 4.40 และ 3.91) กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.41 และ 3.97) ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.37 และ 3.93) ประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.44 และ 3.79) และมากกว่า 20 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.37 และ 3.93) กลุ่มผู้ที่อยู่ในกลุ่มประเภทตำแหน่งสนับสนุนทั่วไประดับต่ำกว่าปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 4.40 และ 3.97) สนับสนุนทั่วไประดับปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 4.45 และ 3.91) และสนับสนุนวิชาการ (ค่าเฉลี่ย 4.29 และ 3.89) ผู้ที่สังกัดในวิทยาเขตบางกอกน้อย (ค่าเฉลี่ย 4.47 และ 3.97) วิทยาเขตพญาไท (ค่าเฉลี่ย 4.41 และ 3.89) วิทยาเขตศาลายา (ค่าเฉลี่ย 4.34 และ 3.85) และวิทยาเขตต่างจังหวัด

(ค่าเฉลี่ย 4.41 และ 4.07) โดยผู้ที่มีความใฝ่เรียนรู้มากจะมีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มากกว่าผู้ที่มีความใฝ่เรียนรู้น้อย (ตาราง 17 และ ตาราง 18)

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า 1) บุคลากรสายสนับสนุนที่มีความใฝ่ใฝ่ใจระหว่างบุคคลมากจะมีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มากกว่าผู้ที่มีความใฝ่ใฝ่ใจระหว่างบุคคลน้อย โดยพบในกลุ่มรวมกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี และประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี กลุ่มผู้ที่อยู่ในกลุ่มประเภทตำแหน่งสนับสนุนทั่วไประดับปริญญาตรี และกลุ่มประเภทตำแหน่งสนับสนุนวิชาการผู้ที่สังกัดอยู่ในวิทยาเขตพญาไท วิทยาเขตศาลายา และวิทยาเขตต่างจังหวัด และ 2) บุคลากรสายสนับสนุนที่มีความใฝ่ใฝ่เรียนรู้มากจะมีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มากกว่าผู้ที่มีความใฝ่ใฝ่เรียนรู้น้อย โดยพบทั้งกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม คือ กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี ประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี และมากกว่า 20 ปี กลุ่มผู้ที่อยู่ในกลุ่มประเภทตำแหน่งสนับสนุนทั่วไประดับต่ำกว่าปริญญาตรี สนับสนุนทั่วไประดับปริญญาตรี และกลุ่มประเภทตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ ผู้ที่สังกัดในวิทยาเขตบางกอกน้อย วิทยาเขตพญาไท วิทยาเขตศาลายา และวิทยาเขตต่างจังหวัด

สมมติฐานข้อที่ 5

ตัวแปรลักษณะสถานการณ์ทางสังคม ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นนวัตกรรม ความใฝ่ใฝ่ใจระหว่างบุคคล ตัวแปรจิตลักษณะเดิม ได้แก่ ลักษณะบุคลิกภาพแบบมีสำนึกรับผิดชอบ ลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอม ความใฝ่ใฝ่เรียนรู้ และตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ ได้แก่ เจตคติต่อการเป็นเจ้าของความรู้ และเจตคติต่อพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ ทั้ง 8 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถวิเคราะห์ข้อมูลทดสอบสมมติฐานได้ดังตาราง 19 ซึ่งพบว่า

1. กลุ่มตัวแปรลักษณะสถานการณ์ทางสังคม กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ ทั้ง 3 กลุ่มสามารถทำนายพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ในกลุ่มรวมกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และกลุ่มที่สังกัดในวิทยาเขตต่างจังหวัด โดยกลุ่มรวมกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิมสามารถทำนายได้มากที่สุด (ร้อยละ 41.7) รองลงมาได้แก่ กลุ่มตัวแปรลักษณะสถานการณ์ทางสังคม (ร้อยละ 11.6) และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ (ร้อยละ 1.6) ซึ่งทั้ง 3 กลุ่มตัวแปรสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ได้ร้อยละ 40.2 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.1 กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิมสามารถทำนายได้มากที่สุด (ร้อยละ 24.7) รองลงมาได้แก่ กลุ่มตัวแปรลักษณะสถานการณ์ทางสังคม (ร้อยละ 16.2) และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ (ร้อยละ 4.5) ตามลำดับ ซึ่งทั้ง 3 กลุ่ม

ตัวแปรสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ได้ร้อยละ 41.1 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.2 กลุ่มที่สังกัดในวิทยาเขตต่างจังหวัด กลุ่มตัวแปรลักษณะสถานการณ์ทางสังคมสามารถทำนายได้มากที่สุด (ร้อยละ 28.0) รองลงมาได้แก่ กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม (ร้อยละ 23.6) และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ (ร้อยละ 12.3) ซึ่งทั้ง 3 กลุ่มตัวแปรสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ได้ร้อยละ 56.5 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. กลุ่มตัวแปรลักษณะสถานการณ์ทางสังคมสามารถทำนายพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ในกลุ่มรวม และในทุกกลุ่มย่อย ยกเว้นในกลุ่มประเภทตำแหน่งสนับสนุนทั่วไประดับต่ำกว่าปริญญาตรี และกลุ่มที่สังกัดในวิทยาเขตบางกอกน้อย โดยสามารถทำนายพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ในกลุ่มที่สังกัดในวิทยาเขตต่างจังหวัดได้มากที่สุด (ร้อยละ 28.0) รองลงมาตามลำดับคือกลุ่มประเภทตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ (ร้อยละ 25.0) และกลุ่มที่สังกัดในวิทยาเขตศาลายา (ร้อยละ 23.3) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.1 ตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้เฉพาะในกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี เท่านั้น และเป็นความสัมพันธ์เชิงลบ (ค่าเบต้า -0.267) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 ตัวแปรลักษณะองค์กรแบบเน้นนวัตกรรมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ในกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี (ค่าเบต้า 0.323) มากที่สุด รองลงมาตามลำดับคือในกลุ่มประเภทตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ (ค่าเบต้า 0.241) กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี (ค่าเบต้า 0.231) กลุ่มที่สังกัดในวิทยาเขตศาลายา (ค่าเบต้า 0.222) และกลุ่มรวม (ค่าเบต้า 0.133) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 ตัวแปรความไว้วางใจระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ในกลุ่มประเภทตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ (ค่าเบต้า 0.397) มากที่สุด รองลงมาตามลำดับคือกลุ่มที่สังกัดอยู่วิทยาเขตศาลายา (ค่าเบต้า 0.304) กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี (ค่าเบต้า 0.254) กลุ่มที่สังกัดอยู่วิทยาเขตพญาไท (ค่าเบต้า 0.227) และกลุ่มรวม (ค่าเบต้า 0.187) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิมสามารถทำนายพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ในทั้งกลุ่มรวม และในทุกกลุ่มย่อย โดยสามารถทำนายพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มากที่สุดในกลุ่มประเภทตำแหน่งสนับสนุนทั่วไประดับต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 33.4) รองลงมาตามลำดับคือกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี (ร้อยละ 32.3) และกลุ่มที่สังกัดในวิทยาเขตพญาไท (ร้อยละ 32.0) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.1 ตัวแปรลักษณะบุคลิกภาพแบบมีสำนึกรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ใน 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่สังกัดในวิทยาเขตต่างจังหวัด (ค่าเบต้า 0.359) มีความสัมพันธ์

มากที่สุด รองลงมาตามลำดับคือ กลุ่มประเภทตำแหน่งสนับสนุนทั่วไประดับปริญญาตรี (ค่าเบต้า 0.186) และกลุ่มรวม (ค่าเบต้า 0.124) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 ตัวแปรลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ในทั้งกลุ่มรวมและทุกกลุ่มย่อย โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.3 ตัวแปรความใฝ่เรียนรู้มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ในทั้งกลุ่มรวม และทุกกลุ่มย่อย ยกเว้นกลุ่มที่สังกัดในวิทยาเขตต่างจังหวัด โดยมีความสัมพันธ์มากที่สุดในกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี (ค่าเบต้า 0.564) รองลงมาตามลำดับคือ กลุ่มที่สังกัดอยู่ในวิทยาเขตบางกอกน้อย (ค่าเบต้า 0.506) กลุ่มที่สังกัดในวิทยาเขตสาลาสา (ค่าเบต้า 0.453) กลุ่มประเภทตำแหน่งสนับสนุนทั่วไประดับปริญญาตรี (ค่าเบต้า 0.445) กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 20 ปี (ค่าเบต้า 0.423) กลุ่มรวม (ค่าเบต้า 0.417) กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี (ค่าเบต้า 0.390) กลุ่มที่สังกัดในวิทยาเขตพญาไท (ค่าเบต้า 0.373) กลุ่มประเภทตำแหน่งสนับสนุนทั่วไประดับต่ำกว่าปริญญาตรี (ค่าเบต้า 0.365) กลุ่มประเภทตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ (ค่าเบต้า 0.358) และกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี (ค่าเบต้า 0.240) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์สามารถทำนายพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ทั้งในกลุ่มรวม กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี กลุ่มประเภทตำแหน่งสนับสนุนทั่วไประดับต่ำกว่าปริญญาตรี กลุ่มที่สังกัดในวิทยาเขตบางกอกน้อย และกลุ่มที่สังกัดในวิทยาเขตต่างจังหวัด โดยสามารถทำนายพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มากที่สุดในกลุ่มที่สังกัดในวิทยาเขตต่างจังหวัด (ร้อยละ 12.3) รองลงมาตามลำดับคือ กลุ่มประเภทตำแหน่งสนับสนุนทั่วไประดับต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 10.4) และกลุ่มที่สังกัดอยู่ในวิทยาเขตบางกอกน้อย (ร้อยละ 7.8) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.1 ตัวแปรเจตคติต่อการเป็นเจ้าของความรู้มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ใน 6 กลุ่ม โดยมีความสัมพันธ์มากที่สุดใน กลุ่มที่สังกัดในวิทยาเขตบางกอกน้อย (ค่าเบต้า 0.305) รองลงมาตามลำดับคือ กลุ่มที่สังกัดในวิทยาเขตต่างจังหวัด (ค่าเบต้า 0.295) กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี (ค่าเบต้า 0.227) กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี (ค่าเบต้า 0.226) กลุ่มประเภทตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ (ค่าเบต้า 0.160) และกลุ่มรวม (ค่าเบต้า 0.141) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 ตัวแปรเจตคติต่อการแบ่งปันความรู้มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้เฉพาะในกลุ่มที่สังกัดในวิทยาเขตต่างจังหวัด เพียงกลุ่มเดียวนั้น (ค่าเบต้า -0.292) และเป็นความสัมพันธ์เชิงลบ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ตัวแปรลักษณะสถานการณ์ทางสังคม ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นนวัตกรรม ความไว้วางใจระหว่างบุคคล ตัวแปรจิตลักษณะเดิม ได้แก่ ลักษณะบุคลิกภาพแบบมีสำนึกรับผิดชอบ ลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอม ความใฝ่

เรียนรู้ และตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ ได้แก่ เจตคติต่อการเป็นเจ้าของความรู้ และเจตคติต่อพฤติกรรมการแข่งขันความรู้ ทั้ง 8 ตัวแปร ไม่สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการแข่งขันความรู้พร้อมกันในทั้งกลุ่มรวมและทุกกลุ่มย่อย โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. พฤติกรรมการแข่งขันความรู้ได้รับการทำนายมากที่สุดในกลุ่มที่สังกัดในวิทยาเขตต่างจังหวัด (ร้อยละ 56.5) รองลงมาตามลำดับคือ กลุ่มที่สังกัดในวิทยาเขตสาธิต (ร้อยละ 50.3) และกลุ่มประเภทตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ (ร้อยละ 48.3)



ตาราง 19 ค่าความสัมพันธ์และอำนาจการทำนายระหว่าง กลุ่มตัวแปรลักษณะสถานการณ์ทางสังคม จิตลักษณะเดิม และจิตลักษณะตามสถานการณ์ กับ พฤติกรรมการแบ่งปันความรู้

กลุ่ม	จำนวน	กลุ่มตัวแปรชุดที่ 1 ลักษณะสถานการณ์ทางสังคม				กลุ่มตัวแปรชุดที่ 2 จิตลักษณะเดิม				กลุ่มตัวแปรชุดที่ 3 จิตลักษณะตามสถานการณ์			รวม
		ค่าเบต้า		%	ทำนาย	ค่าเบต้า		%	ทำนาย	ค่าเบต้า		%	
		ตัวแปร 1	ตัวแปร 2			ตัวแปร 3	ตัวแปร 4			ตัวแปร 5	ตัวแปร 6		
กลุ่มรวม	428	-0.58	0.133*	0.187***	11.6***	0.124*	-0.021	0.417***	28.1***	0.141**	-0.001	1.6*	40.2***
ประสบการณ์การทำงานไม่ถึง 5 ปี	115	0.025	-0.028	0.254*	14.2**	0.172	0.003	0.390***	24.3***	0.031	0.000	0.1	34.0***
ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี	111	-0.267**	0.323**	0.124	16.2***	0.187	0.043	0.240*	24.7***	0.227**	0.039	4.5*	41.1***
ประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี	96	0.137	0.040	0.195	18.0***	-0.014	-0.93	0.564***	30.5***	0.226*	-0.090	3.0	47.0***
ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี	106	-0.110	0.231*	0.116	11.7**	0.221	-0.120	0.423**	32.3***	0.129	-0.013	1.1	40.6***
กลุ่มประเภทตำแหน่ง ต่ำกว่า ป.ตรี	69	0.093	-0.053	-0.039	2.2	-0.002	0.077	0.365**	33.4***	0.190	0.252	10.4**	38.8***
กลุ่มประเภทตำแหน่ง ป.ตรี	232	-0.007	0.082	0.130	10.0***	0.186*	-0.037	0.445***	31.5***	0.105	-0.033	0.9	40.3***
กลุ่มประเภทตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ	126	-0.174	0.241*	0.397***	25.0***	0.182	-0.120	0.358***	24.7***	0.160*	-0.005	1.8	48.3***
วิทยาเขตบางกอกน้อย	101	-0.010	-0.007	0.166	6.3	-0.155	0.076	0.506***	31.4***	0.305**	0.037	7.8**	40.8***
วิทยาเขตพญาไท	139	-0.076	-0.006	0.227*	9.0**	0.276*	-0.031	0.373***	32.0***	0.020	0.126	1.4	39.0***
วิทยาเขตศาลายา	131	-0.104	0.222*	0.304**	23.3***	0.171	-0.099	0.453***	29.5***	0.099	-0.036	0.6	50.3***
วิทยาเขตต่างจังหวัด	48	0.174	0.250	0.038	28.0**	0.359*	-0.018	0.104	23.6**	0.295**	-0.292*	12.3**	56.5***

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 *** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.00

ตัวแปรที่ 1	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	ตัวแปรที่ 2	ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นนวัตกรรม	ตัวแปรที่ 3	ความไว้วางใจระหว่างบุคคล
ตัวแปรที่ 4	ลักษณะบุคลิกภาพแบบมีสำนึกรับผิดชอบ	ตัวแปรที่ 5	ลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอม	ตัวแปรที่ 6	ความใฝ่เรียนรู้
ตัวแปรที่ 7	เจตคติต่อการเป็นเจ้าของความรู้	ตัวแปรที่ 8	เจตคติต่อการแบ่งปันความรู้		

สมมติฐานข้อที่ 6

พฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก ทั้งในกลุ่มรวมและแต่ละกลุ่มลักษณะชีวสังคมสามารถประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

ตาราง 20 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้กับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งในภาพรวมและแต่ละกลุ่มชีวสังคม

กลุ่มลักษณะชีวสังคม	จำนวน	ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ (r)
กลุ่มรวม	428	0.425***
ประสบการณ์ทำงาน	ไม่ถึง 5 ปี	0.526***
	5-10 ปี	0.350***
	11-20 ปี	0.462***
	มากกว่า 20 ปี	0.370***
ประเภทตำแหน่ง	สนับสนุนทั่วไปต่ำกว่าปริญญาตรี	0.421***
	สนับสนุนทั่วไปปริญญาตรี	0.416***
	สนับสนุนวิชาการ	0.444***
วิทยาเขตที่ปฏิบัติงาน	บางกอกน้อย	0.434***
	พญาไท	0.413***
	ศาลายา	0.490***
	วิทยาเขตต่างจังหวัด	0.266*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.00

จากตาราง 20 สามารถสรุปได้ว่าพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ทั้งในกลุ่มรวม ($r = 0.425$) และแต่ละกลุ่มลักษณะชีวสังคม ได้แก่ กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี ($r = 0.526$) กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี ($r = 0.350$) กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี ($r = 0.462$) กลุ่มผู้ที่อยู่ในกลุ่มประเภทตำแหน่งสนับสนุนทั่วไประดับต่ำกว่าปริญญาตรี ($r = 0.412$) กลุ่มผู้ที่อยู่ในกลุ่มประเภทตำแหน่งสนับสนุนทั่วไประดับปริญญาตรี ($r = 0.416$) กลุ่มประเภท

ตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ ($r = 0.444$) กลุ่มผู้ที่สังกัดในวิทยาเขตบางกอกน้อย ($r = 0.434$) กลุ่มผู้ที่สังกัดในวิทยาเขตพญาไท ($r = 0.413$) กลุ่มผู้ที่สังกัดในวิทยาเขตศาลายา ($r = 0.490$) และกลุ่มผู้ที่สังกัดในวิทยาเขตต่างจังหวัด ($r = 0.266$) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



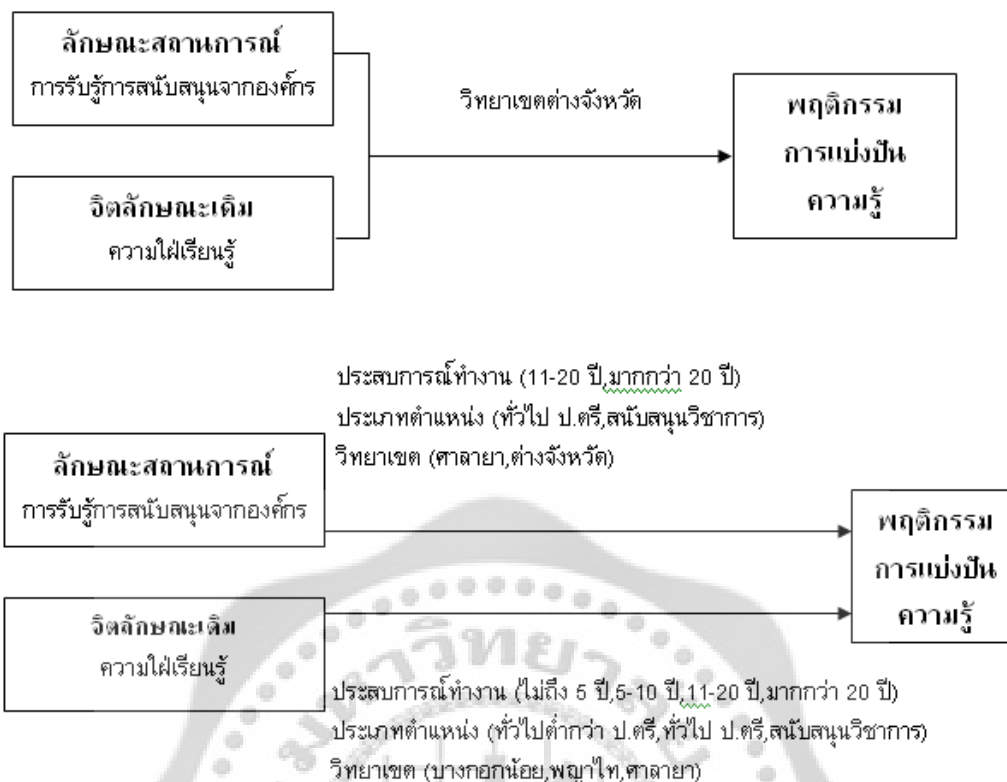
บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาระดับปริญญาโททางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้และความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหิดล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะสถานการณ์ทางสังคม กับตัวแปรจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ เพื่อศึกษาอำนาจการทำนายพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ จากตัวแปรลักษณะสถานการณ์ทางสังคม จิตลักษณะเดิม และจิตลักษณะตามสถานการณ์ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหิดลโดยรวม และตามแต่ละกลุ่มลักษณะชีวิตสังคม ซึ่งเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 428 คน สามารถสรุปผลวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน และมีข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยดังรายละเอียดต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two way ANOVA) ของพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้เมื่อพิจารณาตามตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความใฝ่เรียนรู้ พบว่า 1) บุคลากรสายสนับสนุนที่รับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมากและยังเป็นผู้ที่มีความใฝ่เรียนรู้อย่างมากหรือ 2) บุคลากรสายสนับสนุนที่มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมากแต่มีความใฝ่เรียนรู้น้อย มีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มากกว่าผู้ที่มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรน้อย และยังมีความใฝ่เรียนรู้น้อยด้วย โดยพบเฉพาะกลุ่มผู้ที่สังกัดอยู่ในวิทยาเขตต่างจังหวัดเท่านั้น ยังพบอีกว่า 3) บุคลากรสายสนับสนุนที่มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมากจะมีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มากกว่าผู้ที่มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรน้อยในกลุ่มรวม กลุ่มผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี และมากกว่า 20 ปี ผู้ที่อยู่ในกลุ่มประเภทตำแหน่งสนับสนุนทั่วไประดับปริญญาตรี และกลุ่มประเภทตำแหน่งสนับสนุนวิชาการและผู้สังกัดในวิทยาเขตศาลายา นอกจากนี้ 4) บุคลากรสายสนับสนุนที่มีความใฝ่เรียนรู้อย่างมากจะมีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มากกว่าผู้ที่มีความใฝ่เรียนรู้น้อย ทั้งในกลุ่มรวมและทุกกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี ประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี และมากกว่า 20 ปี กลุ่มผู้ที่อยู่ในกลุ่มประเภทตำแหน่งสนับสนุนทั่วไประดับต่ำกว่าปริญญาตรี สนับสนุนทั่วไประดับปริญญาตรี และสนับสนุนวิชาการ ผู้ที่สังกัดในวิทยาเขตบางกอกน้อย วิทยาเขตพญาไท และวิทยาเขตศาลายา ยกเว้นในวิทยาเขตต่างจังหวัด ทั้งนี้สามารถสรุปได้ตามแผนภาพต่อไปนี้

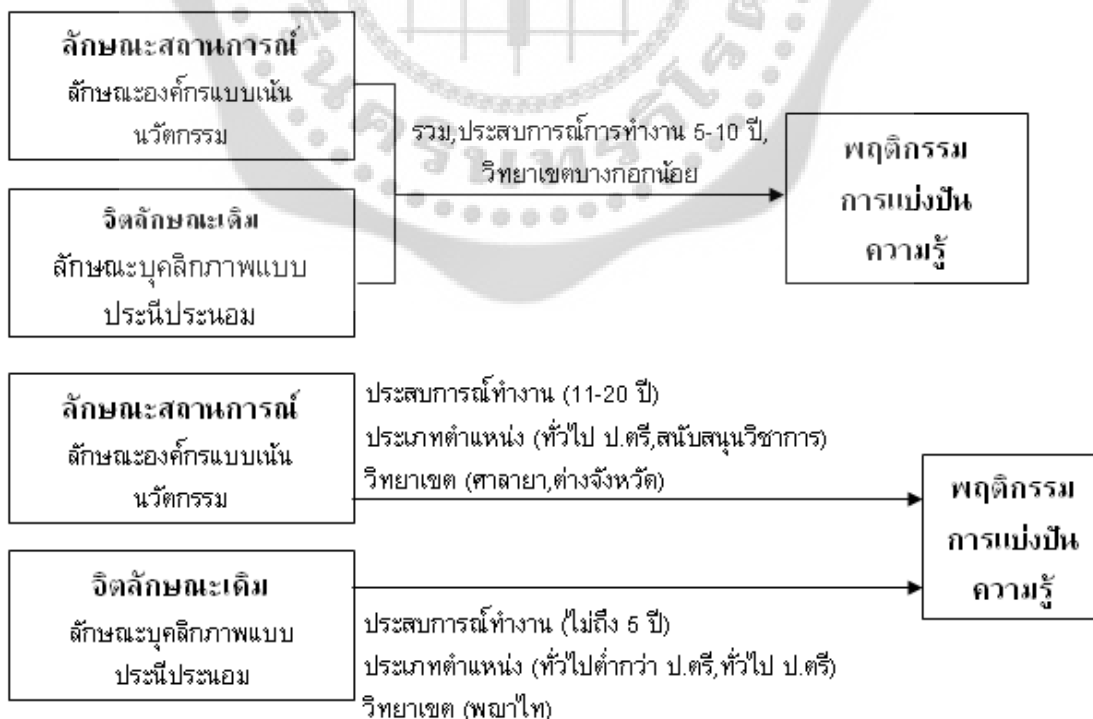


ภาพประกอบ 7 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความใฝ่เรียนรู้ ของบุคลากรสายสนับสนุนที่สังกัดในวิทยาเขตต่างจังหวัด

2. การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two way ANOVA) ของพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้เมื่อพิจารณาตามตัวแปรลักษณะองค์กรแบบเน้นนวัตกรรม และลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย พบว่า 1) ในกลุ่มรวมผู้ที่อยู่ในองค์กรที่มีลักษณะแบบเน้นนวัตกรรมมาก แม้จะมีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมมาก หรือ 2) น้อย ต่างก็มีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มากกว่าผู้ที่อยู่ในองค์กรที่มีลักษณะแบบเน้นนวัตกรรมน้อยและยังมีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมน้อยด้วย และในกลุ่มรวมนี้ 3) ถึงแม้เป็นบุคคลที่อยู่ในองค์กรที่มีลักษณะแบบเน้นนวัตกรรมน้อย หากมีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมมากจะมีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มากกว่าผู้ที่ทั้งอยู่ในองค์กรที่มีลักษณะแบบเน้นนวัตกรรมน้อยและยังมีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมน้อยด้วย เช่นเดียวกับกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี ที่พบว่า 4) ผู้ที่อยู่ในองค์กรที่มีลักษณะแบบเน้นนวัตกรรมมาก แม้จะมีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมมาก หรือ 5) น้อย ต่างก็มีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มากกว่าผู้ที่อยู่ในองค์กรที่มีลักษณะแบบเน้นนวัตกรรมน้อยและยังมีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมน้อยด้วย ผลการวิจัยยังพบอีกว่า 6) ในกลุ่มรวมถึงแม้จะอยู่ในองค์กรที่มีลักษณะแบบเน้นนวัตกรรมน้อย หากมีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมมากจะมีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มากกว่าผู้ที่ทั้งอยู่ในองค์กรที่มีลักษณะแบบเน้นนวัตกรรมน้อยและยังมีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมน้อยด้วย นอกจากนี้

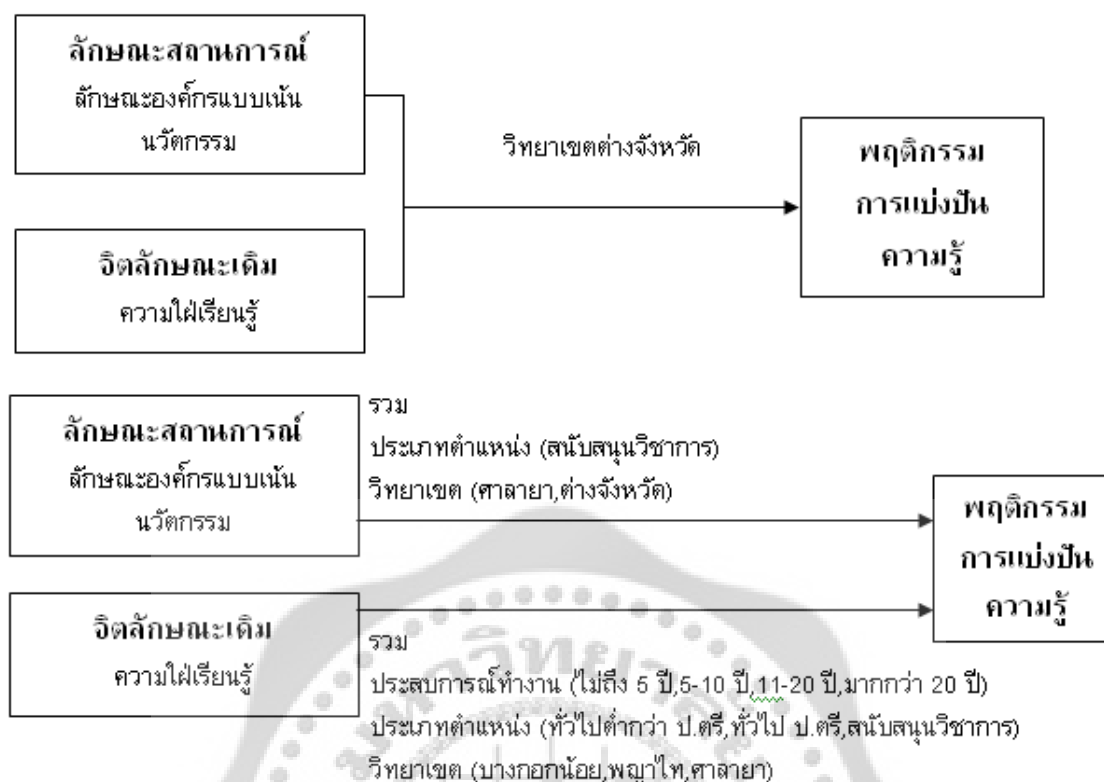
สำหรับกลุ่มที่สังกัดส่วนงานในวิทยาเขตบางกอกน้อย จะพบว่า 7) ผู้ที่อยู่ในองค์กรที่มีลักษณะแบบเน้นนวัตกรรมมาก 8) หรือน้อยหากมีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมมาก ก็จะมีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มากกว่าผู้ที่มีทั้งผู้ที่อยู่ในองค์กรที่มีลักษณะแบบเน้นนวัตกรรมและมีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมน้อย นอกจากนี้ 9) ผู้ที่อยู่ในองค์กรที่มีลักษณะแบบเน้นนวัตกรรมน้อยหากมีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมมากจะมีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มากกว่าผู้ที่อยู่ในองค์กรที่มีลักษณะแบบเน้นนวัตกรรมมากแต่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมน้อย

ส่วนในแต่ละกลุ่มย่อยจะพบว่า พฤติกรรมการแบ่งปันความรู้จะแปรปรวนไปตามลักษณะองค์กรแบบเน้นนวัตกรรมอย่างเดียว ในกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี กลุ่มผู้ที่อยู่ในกลุ่มประเภทตำแหน่งสนับสนุนทั่วไประดับปริญญาตรี และกลุ่มประเภทตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ ผู้ที่สังกัดในวิทยาเขตสาขลา และวิทยาเขตต่างจังหวัด โดยผู้ที่มีลักษณะองค์กรแบบเน้นนวัตกรรมมากจะมีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มากกว่าผู้ที่อยู่ในองค์กรที่มีลักษณะแบบเน้นนวัตกรรมน้อย และสำหรับกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กลุ่มผู้ที่อยู่ในกลุ่มประเภทตำแหน่งสนับสนุนทั่วไประดับต่ำกว่าปริญญาตรี และสนับสนุนทั่วไประดับปริญญาตรี และผู้ที่สังกัดในวิทยาเขตพญาไท มีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้แปรปรวนไปตามลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมเพียงอย่างเดียว โดยผู้ที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมมากจะมีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มากกว่าผู้ที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมน้อย ทั้งนี้สามารถสรุปได้ตามแผนภาพต่อไปนี้



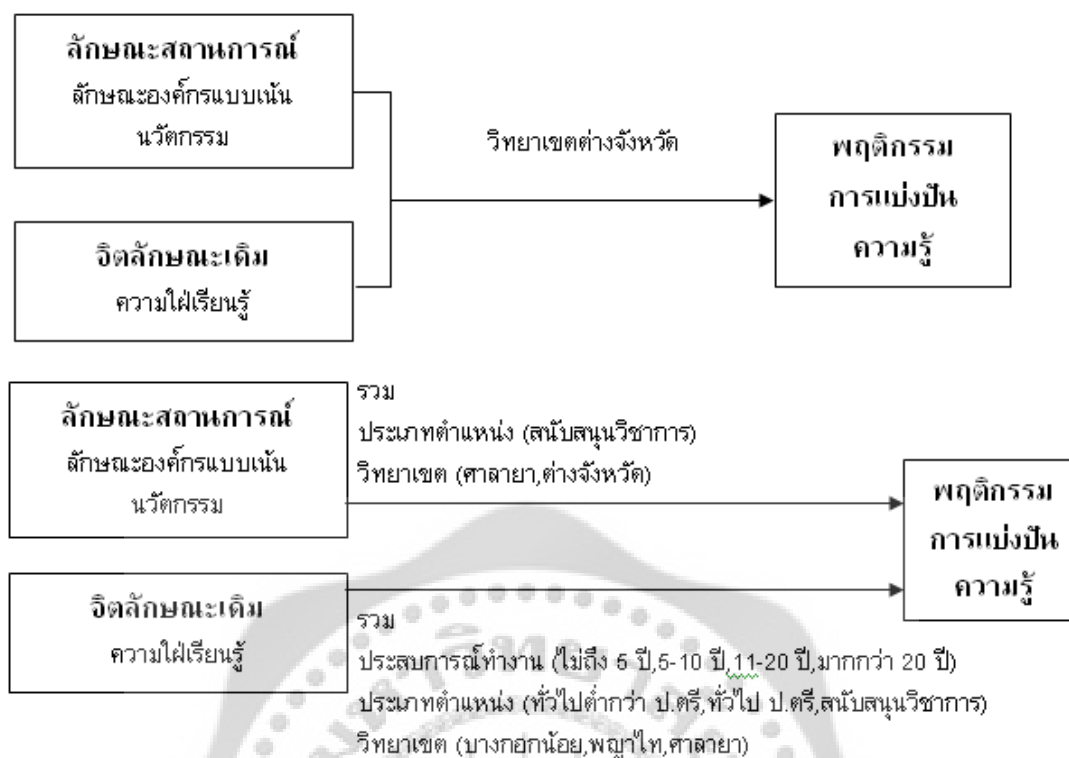
ภาพประกอบ 8 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นนวัตกรรมกับลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอม

3. การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two way ANOVA) ของพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้เมื่อพิจารณาตามตัวแปรลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นนวัตกรรม และความใฝ่เรียนรู้ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย พบว่า 1) ผู้ที่สังกัดในวิทยาเขตต่างจังหวัดที่อยู่ในองค์กรที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบเน้นนวัตกรรมมากแม้จะมีความใฝ่เรียนรู้มาก หรือ 2) น้อย จะมีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มากกว่าผู้ที่ทั้งอยู่ในองค์กรที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบเน้นนวัตกรรมน้อยและมีความใฝ่เรียนรู้น้อย 3) ผู้ที่อยู่ในองค์กรที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบเน้นนวัตกรรมน้อย หากมีความใฝ่เรียนรู้มากก็ยังคงมีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มากกว่าผู้ที่อยู่ในองค์กรที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบเน้นนวัตกรรมน้อยและมีความใฝ่เรียนรู้น้อยเหมือนกัน และพบว่านอกจากกลุ่มที่สังกัดใน วิทยาเขตต่างจังหวัดแล้ว 4) พฤติกรรมการแบ่งปันความรู้จะแปรปรวนไปตามลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นนวัตกรรมอย่างดีเยี่ยมในกลุ่มรวม กลุ่มประเภทตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ และกลุ่มที่สังกัดอยู่ในวิทยาเขตสาขาลายา โดยผู้ที่อยู่ในองค์กรที่มีลักษณะแบบเน้นนวัตกรรมมากจะมีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มากกว่าผู้ที่อยู่ในองค์กรที่มีลักษณะแบบเน้นนวัตกรรมน้อย และ 5) พฤติกรรมการแบ่งปันความรู้จะแปรปรวนตามความใฝ่เรียนรู้เพียงอย่างเดียว ในทั้งกลุ่มรวม และทุกกลุ่มย่อย คือ กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี ประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี และมากกว่า 20 ปี กลุ่มผู้ที่อยู่ในกลุ่มประเภทตำแหน่งสนับสนุนทั่วไประดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี และกลุ่มประเภทตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ ผู้ที่สังกัดในวิทยาเขตบางกอกน้อย วิทยาเขตพญาไท และวิทยาเขตสาขาลายา โดยผู้ที่มีความใฝ่เรียนรู้มากจะมีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มากกว่าผู้ที่มีความใฝ่เรียนรู้น้อย ยกเว้นเฉพาะกลุ่มที่สังกัดในวิทยาเขตต่างจังหวัด ทั้งนี้ สรุปได้ตามแผนภาพต่อไปนี้



ภาพประกอบ 9 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นนวัตกรรมกับความใฝ่เรียนรู้

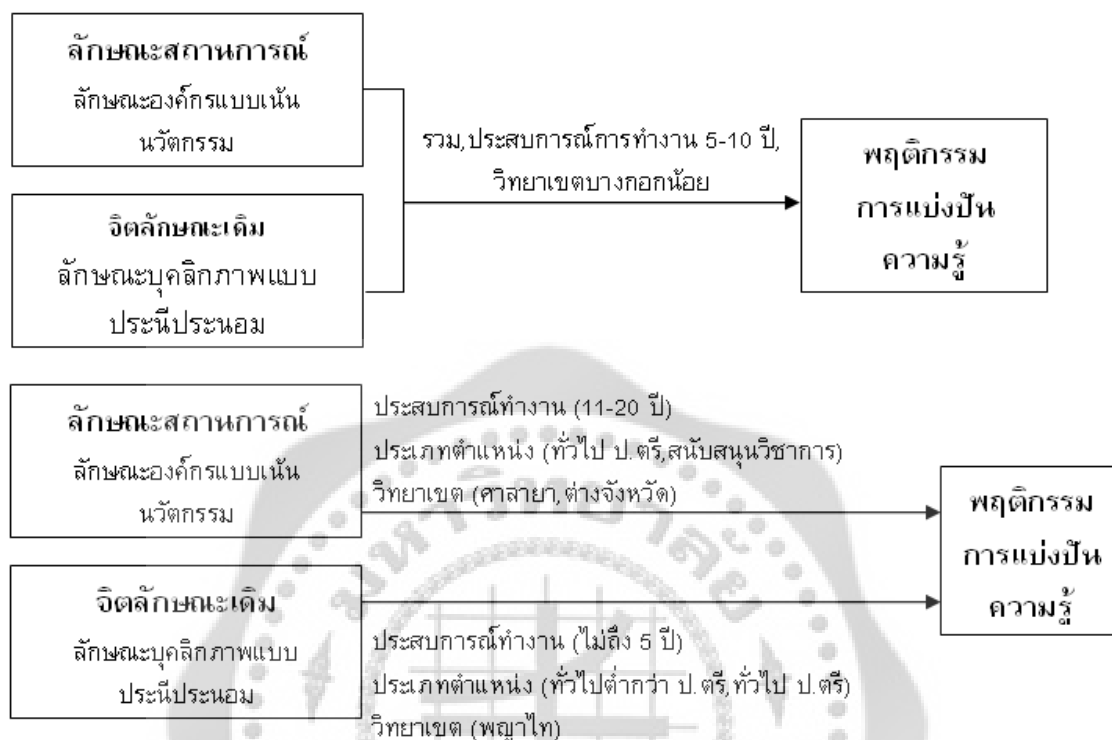
4. การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two way ANOVA) ของพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้เมื่อพิจารณาตามตัวแปรความใฝ่ใจระหว่างบุคคลและความใฝ่เรียนรู้ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย พบว่า 1) พฤติกรรมการแบ่งปันความรู้จะแปรผันไปตามความใฝ่ใจระหว่างบุคคลเพียงอย่างเดียว คือผู้ที่มีความใฝ่ใจระหว่างบุคคลมากจะมีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มากกว่าผู้ที่มีความใฝ่ใจระหว่างบุคคลน้อย โดยพบในกลุ่มรวม กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี และประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี กลุ่มผู้ที่อยู่ในกลุ่มประเภทตำแหน่งสนับสนุนทั่วไประดับปริญญาตรี และกลุ่มประเภทตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ ผู้ที่สังกัดในวิทยาเขตพญาไท วิทยาเขตศาลายา และวิทยาเขตต่างจังหวัด และ 2) พฤติกรรมการแบ่งปันความรู้จะแปรผันตามความใฝ่เรียนรู้เพียงอย่างเดียว คือผู้ที่มีความใฝ่เรียนรู้มากจะมีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มากกว่าผู้ที่มีความใฝ่เรียนรู้ น้อย โดยพบในทั้งกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม คือ กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี ประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี และมากกว่า 20 ปี กลุ่มผู้ที่อยู่ในกลุ่มประเภทตำแหน่งสนับสนุนทั่วไประดับต่ำกว่าปริญญาตรี สนับสนุนทั่วไประดับปริญญาตรี และกลุ่มประเภทตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ ผู้ที่สังกัดในวิทยาเขตบางกอกน้อย วิทยาเขตพญาไท วิทยาเขตศาลายา และวิทยาเขตต่างจังหวัด ทั้งนี้สามารถสรุปได้ตามแผนภาพต่อไปนี้



ภาพประกอบ 10 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจระหว่างบุคคลกับความใฝ่เรียนรู้

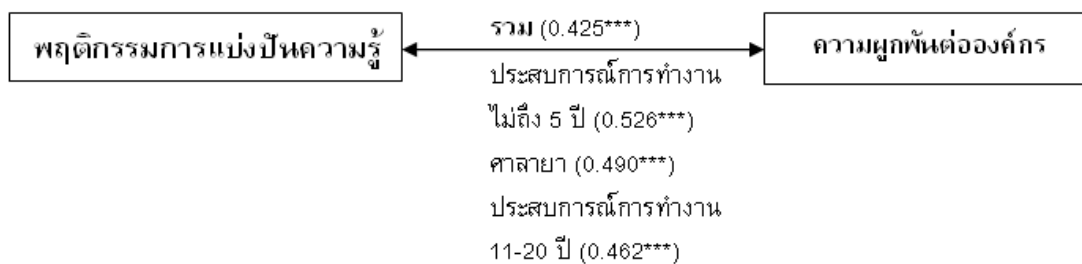
5. การวิเคราะห์อำนาจการทำนายพฤติกรรมการแข่งขันความรู้จากตัวแปรลักษณะสถานการณ์ทางสังคม ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้น นวัตกรรม ความไว้วางใจระหว่างบุคคล ตัวแปรจิตลักษณะเดิม ได้แก่ ลักษณะบุคลิกภาพแบบมีสำนึกรับผิดชอบ ลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอม ความใฝ่เรียนรู้ และตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ ได้แก่ เจตคติต่อการเป็นเจ้าของความรู้ และเจตคติต่อพฤติกรรมการแข่งขันความรู้ พบว่าในกลุ่มรวมกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิมสามารถทำนายได้มากที่สุด (ร้อยละ 41.7) รองลงมาตามลำดับ คือ กลุ่มตัวแปรลักษณะสถานการณ์ทางสังคม (ร้อยละ 11.6) และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ (ร้อยละ 1.6) กลุ่มตัวแปรลักษณะสถานการณ์ทางสังคมมีเพียง ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นนวัตกรรม และความไว้วางใจระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการแข่งขันความรู้ ($r = 0.133$ และ 0.187) สำหรับกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม มีเพียงลักษณะบุคลิกภาพแบบมีสำนึกรับผิดชอบ และความใฝ่เรียนรู้ ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการแข่งขันความรู้ ($r = 0.124$ และ 0.417) ส่วนในกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์มีเพียงเจตคติต่อการเป็นเจ้าของความรู้ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการแข่งขันความรู้ ($r = 0.141$) ซึ่งทั้ง 3 กลุ่มตัวแปรสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการแข่งขันความรู้ได้ร้อยละ 40.2 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ ทั้ง 3 กลุ่มตัวแปรสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการแข่งขันความรู้ได้ในกลุ่มรวม กลุ่ม

ที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และกลุ่มที่สังกัดในวิทยาเขตต่างจังหวัด จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ตามแผนภาพต่อไปนี้



ภาพประกอบ 11 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรลักษณะสถานการณ์ทางสังคม กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิมและกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์กับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้

6. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่าพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ทั้งในกลุ่มรวมและแต่ละกลุ่มลักษณะชีวสังคม โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถสรุปได้ตามแผนภาพต่อไปนี้



ภาพประกอบ 12 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้กับความผูกพันต่อองค์กร

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1

บุคลากรสายสนับสนุนที่มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมาก และมีความใฝ่เรียนรู้มาก จะมีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มากกว่าผู้ที่มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และมีความใฝ่เรียนรู้ลักษณะอื่นนอกจากนี้ ทั้งในกลุ่มรวมและแต่ละกลุ่มลักษณะชีวสังคม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ว่า 1) บุคลากรสายสนับสนุนที่รับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมากและเป็นผู้ที่มีความใฝ่เรียนรู้มาก หรือ 2) บุคลากรสายสนับสนุนที่มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมากแต่มีความใฝ่เรียนรู้น้อย จะมีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มากกว่าผู้ที่มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรน้อยและยังมีความใฝ่เรียนรู้น้อย โดยจะพบเฉพาะกลุ่มผู้ที่สังกัดในวิทยาเขตต่างจังหวัดเท่านั้น ดังนั้นจึงมีความสอดคล้องกับสมมติฐานเพียงบางส่วน

สมมติฐานข้อที่ 2

บุคลากรสายสนับสนุนที่อยู่ในส่วนงานที่มีลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นนวัตกรรมมาก และมีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมมาก จะมีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มากกว่าผู้ที่อยู่ในส่วนงานที่มีลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นนวัตกรรม และมีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมลักษณะอื่นนอกจากนี้ ทั้งในกลุ่มรวมและแต่ละกลุ่มลักษณะชีวสังคม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ว่า 1) ในกลุ่มรวมผู้ที่อยู่ในองค์กรที่มีลักษณะแบบเน้นนวัตกรรมมาก แม้จะมีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมมาก หรือ 2) น้อย ต่างก็มีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มากกว่าผู้ที่อยู่ในองค์กรที่มีลักษณะแบบเน้นนวัตกรรมน้อยและมีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมน้อย เช่นเดียวกับ 3) ในผู้ที่อยู่ในกลุ่มรวมที่ถึงแม้จะอยู่ในองค์กรที่มีลักษณะแบบเน้นนวัตกรรมน้อย แต่ถ้าหากมีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมมากก็จะมีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มากกว่าผู้ที่ทั้งอยู่ในองค์กรที่มีลักษณะแบบเน้นนวัตกรรมน้อยและมีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมน้อย และในกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี พบว่า

4) ผู้ที่อยู่ในองค์กรที่มีลักษณะแบบเน้นนวัตกรรมมาก แม้จะมีลักษณะบุคลิกภาพแบบ ประนีประนอมมาก หรือ 5) น้อย ต่างก็มีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มากกว่าผู้ที่อยู่ในองค์กรที่มี ลักษณะแบบเน้นนวัตกรรมน้อยและยังมีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมน้อย เช่นเดียวกับ 6) ในกลุ่มที่อยู่ในองค์กรที่มีลักษณะแบบเน้นนวัตกรรมน้อย หากมีลักษณะบุคลิกภาพแบบ ประนีประนอมมากจะมีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มากกว่าผู้ที่อยู่ในองค์กรที่มีลักษณะแบบเน้น นวัตกรรมน้อยและมีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมน้อย เช่นเดียวกับในกลุ่มรวม สำหรับ กลุ่มที่สังกัดส่วนงานในวิทยาเขตบางกอกน้อย พบว่า 7) ผู้ที่อยู่ในองค์กรที่มีลักษณะแบบเน้น นวัตกรรมมาก 8) หรือน้อย หากมีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมมาก จะมีพฤติกรรมการ แบ่งปันความรู้มากกว่าผู้ที่อยู่ในองค์กรที่มีลักษณะแบบเน้นนวัตกรรมและมีลักษณะบุคลิกภาพแบบ ประนีประนอมน้อย นอกจากนี้ยังพบว่า 9) ผู้ที่อยู่ในองค์กรที่มีลักษณะแบบเน้นนวัตกรรมน้อย หากมีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมมากจะมีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มากกว่าผู้ที่อยู่ใน องค์กรที่มีลักษณะแบบเน้นนวัตกรรมมากแต่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมน้อย ดังนั้นจึง มีความสอดคล้องกับสมมติฐานเพียงบางส่วน

สมมติฐานข้อที่ 3

บุคลากรสายสนับสนุนที่อยู่ในส่วนงานที่มีลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นนวัตกรรม มาก และมีความใฝ่เรียนรู้มาก จะมีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มากกว่าผู้ที่อยู่ในส่วนงานที่มี ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นนวัตกรรม และมีความใฝ่เรียนรู้ลักษณะอื่นนอกจากนี้ ทั้งในกลุ่ม รวมและแต่ละกลุ่มลักษณะชีวสังคม

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานได้ว่า 1) ผู้ที่สังกัดในวิทยาเขตต่างจังหวัดที่อยู่ใน องค์กรที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบเน้นนวัตกรรมมากถึงแม้จะมีความใฝ่เรียนรู้มาก หรือ 2) น้อย จะมี พฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มากกว่าผู้ที่อยู่ในองค์กรที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบเน้นนวัตกรรมน้อย และมีความใฝ่เรียนรู้น้อย 3) ผู้ที่อยู่ในองค์กรที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบเน้นนวัตกรรมน้อย หากมี ความใฝ่เรียนรู้มากก็ยังคงมีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มากกว่าผู้ที่อยู่ในองค์กรที่มีลักษณะ วัฒนธรรมแบบเน้นนวัตกรรมน้อยและมีความใฝ่เรียนรู้เหมือนกัน ดังนั้นจึงมีความสอดคล้องกับ สมมติฐานเพียงบางส่วน

สมมติฐานข้อที่ 4

บุคลากรสายสนับสนุนที่มีความไว้วางใจระหว่างบุคคลมาก และมีความใฝ่เรียนรู้มากจะมี พฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มากกว่าผู้ที่มีความไว้วางใจระหว่างบุคคลและมีความใฝ่เรียนรู้ใน ลักษณะอื่นนอกจากนี้ ทั้งในกลุ่มรวมและแต่ละกลุ่มลักษณะชีวสังคม

สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานได้ว่าความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ไม่เกิดจากตัวแปรความไว้วางใจระหว่างบุคคล หรือตัวแปรความใฝ่เรียนรู้เพียงตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งเท่านั้น ดังนั้นจึงไม่มีความสอดคล้องกับสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 5

ตัวแปรลักษณะสถานการณ์ทางสังคม ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นนวัตกรรม ความไว้วางใจระหว่างบุคคล ตัวแปรจิตลักษณะเดิม ได้แก่ ลักษณะบุคลิกภาพแบบมีสำนึกรับผิดชอบ ลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอม ความใฝ่เรียนรู้ และตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ ได้แก่ เจตคติต่อการเป็นเจ้าของความรู้ และเจตคติต่อพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ ทั้ง 8 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานสามารถสรุปได้ว่า ตัวแปรลักษณะสถานการณ์ทางสังคม ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นนวัตกรรม ความไว้วางใจระหว่างบุคคล ตัวแปรจิตลักษณะเดิม ได้แก่ ลักษณะบุคลิกภาพแบบมีสำนึกรับผิดชอบ ลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอม ความใฝ่เรียนรู้ และตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ ได้แก่ เจตคติต่อการเป็นเจ้าของความรู้ และเจตคติต่อพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ ทั้ง 8 ตัวแปร สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้พร้อมกันในทุกกลุ่มรวมและทุกกลุ่มย่อย ดังนั้นจึงสรุปได้ว่ามีความสอดคล้องกับสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 6

พฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมีความสัมพันธ์เชิงบวก ทั้งในกลุ่มรวมและแต่ละกลุ่มลักษณะชีวิตสังคม จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานสามารถสรุปได้ว่าพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ทั้งในกลุ่มรวม และแต่ละกลุ่มลักษณะชีวิตสังคม ได้แก่ กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี กลุ่มผู้ที่อยู่ในกลุ่มประเภทตำแหน่งสนับสนุนทั่วไประดับต่ำกว่าปริญญาตรี กลุ่มผู้ที่อยู่ในกลุ่มประเภทตำแหน่งสนับสนุนทั่วไประดับปริญญาตรี กลุ่มประเภทตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ กลุ่มผู้ที่สังกัดในวิทยาเขตบางกอกน้อย กลุ่มผู้ที่สังกัดในวิทยาเขตพญาไท กลุ่มผู้ที่สังกัดในวิทยาเขตศาลายา และกลุ่มผู้ที่สังกัดในวิทยาเขตต่างจังหวัด โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงมีความสอดคล้องกับสมมติฐาน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยพบประเด็นสำคัญที่น่าสนใจสามารถนำมาอภิปรายผลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ได้ดังต่อไปนี้

การพบปฏิสัมพันธ์ร่วมระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความใฝ่เรียนรู้คือหากบุคลากรมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมากไม่ว่าจะเป็นผู้ที่มีความใฝ่เรียนรู้มากหรือน้อย จะมีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มากกว่าผู้ที่มีทั้งการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและมีความใฝ่เรียนรู้น้อย ถึงแม้จะพบเฉพาะกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนที่สังกัดในวิทยาเขตต่างจังหวัด แต่ก็แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรว่ามีความสำคัญที่จะเป็นสิ่งช่วยเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ได้มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากบริบทของวิทยาเขตต่างจังหวัดอาจเป็นส่วนงานที่ก่อตั้งใหม่ หรือเป็นหน่วยงานย่อยของคณะที่ไปตั้งอยู่ในต่างจังหวัด ซึ่งส่วนใหญ่ที่ตั้งจะค่อนข้างห่างตัวเมือง หากเปรียบเทียบกับส่วนงานที่อยู่ในวิทยาเขตส่วนกลางก็จะพบข้อที่ด้อยกว่า เช่น เรื่องของความเหมาะสมหรือเพียงพอของอาคารสถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือ หรือแม้แต่สาธารณูปโภค และลักษณะทางกายภาพในอาณาบริเวณแวดล้อมที่ขาดแคลนสิ่งอำนวยความสะดวก เป็นต้น ดังนั้น บุคลากรที่สังกัดส่วนงานในวิทยาเขตต่างจังหวัดที่มีความรู้สึกถึงความเพียงพอต่อการได้รับการสนับสนุนจากส่วนงานหรือหน่วยงาน หรือได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ต้องการจากองค์กรเพียงพอแล้ว ก็จะมุ่งมองหาสิ่งที่จะสามารถนำมาพัฒนางานของตนเองซึ่งก็คือความรู้ในการทำงานจึงทำให้มีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ โดยเฉพาะในกลุ่มบุคลากรที่มีลักษณะเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ก็จะยิ่งเสริมให้มีการแบ่งปันความรู้มากขึ้น จึงแสดงให้เห็นถึงผลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความใฝ่เรียนรู้ที่เห็นได้ชัดในกลุ่มบุคลากรที่สังกัดในวิทยาเขตต่างจังหวัดปรากฏดังผลที่ได้จากการวิจัย

นอกจากนี้ยังพบปฏิสัมพันธ์ร่วมระหว่างลักษณะองค์กรแบบเน้นนวัตกรรมและลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอม โดยพบว่าบุคลากรซึ่งอยู่ในองค์กรที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบเน้นนวัตกรรมและเป็นผู้ที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอม มีลักษณะใฝ่อย่างน้อยหนึ่งลักษณะมาก จะมีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มากกว่าผู้ที่ทั้งอยู่ในองค์กรที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบเน้นนวัตกรรมและเป็นผู้ที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมน้อย ซึ่งพบในกลุ่มรวมและกลุ่มผู้มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอิทธิพลของทั้งสถานการณ์แวดล้อมที่เป็นลักษณะวัฒนธรรมแบบเน้นนวัตกรรมและลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมต่างมีความสำคัญใกล้เคียงกันในการที่จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ ซึ่งสามารถเห็นชัดเจนในกลุ่มรวมสำหรับในกลุ่มบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี คนกลุ่มนี้เป็นบุคลากรที่เข้ามาทำงานได้ระยะหนึ่งได้มีระยะเวลาในการเรียนรู้งานเรียนรู้สภาพแวดล้อมองค์กรพอสมควรเหมือนกับคนที่เติบโตสั่งสมความพร้อมที่จะพัฒนาเป็นทักษะความชำนาญเพียงพอที่จะนำประสบการณ์ที่ได้มาเป็นความรู้ในระดับที่สามารถแบ่งปันถ่ายทอดซึ่งกันและกันได้ หากมีสภาพแวดล้อมในองค์กรที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบเน้นนวัตกรรมเป็นสิ่งช่วยเสริมพร้อมกับการมีบุคลิกภาพแบบประนีประนอม

ร่วมด้วยจะทำให้เป็นลักษณะของผู้ที่มีความรู้ความชำนาญที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีด้วยแล้วก็จะยิ่งทำให้พฤติกรรมการแข่งขันความรู้มีมากขึ้นในกลุ่มนี้ จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของปฏิสัมพันธ์ร่วมของสองตัวแปรว่ามีความสำคัญทั้งคู่ต่อการทำให้เกิดพฤติกรรมการแข่งขันความรู้ เพราะมีเพียงลักษณะองค์กรแบบเน้นนวัตกรรมหรือลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมอย่างใดอย่างหนึ่งมากแล้วก็จะช่วยทำให้มีพฤติกรรมการแข่งขันความรู้มากกว่ากลุ่มที่มีทั้งลักษณะองค์กรแบบเน้นนวัตกรรมและลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมน้อย

สำหรับกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนที่สังกัดในวิทยาเขตบางกอกน้อยที่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะองค์กรแบบเน้นนวัตกรรมและลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมเช่นเดียวกัน ทั้งนี้ข้อที่น่าสังเกตคือนอกจากพบว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่สังกัดในวิทยาเขตบางกอกน้อยซึ่งอยู่ในองค์กรที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบเน้นนวัตกรรมไม่ว่าจะมากหรือน้อยก็ตาม หากเป็นผู้ที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมมาก จะมีพฤติกรรมการแข่งขันความรู้มากกว่าผู้ที่ทั้งอยู่ในองค์กรที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบเน้นนวัตกรรมและเป็นผู้ที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมน้อย พบข้อแตกต่างเล็กน้อยคือ ถึงแม้บุคลากรสายสนับสนุนที่สังกัดในวิทยาเขตบางกอกน้อยซึ่งอยู่ในองค์กรที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบเน้นนวัตกรรมน้อยแต่ถ้ามีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมมากจะมีพฤติกรรมการแข่งขันความรู้มากกว่าบุคลากรที่อยู่ในองค์กรที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบเน้นนวัตกรรมมากแต่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมน้อย การพบปฏิสัมพันธ์ร่วมระหว่างลักษณะองค์กรแบบเน้นนวัตกรรมและลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมใน 2 ลักษณะแบบนี้ ในกลุ่มบุคลากรที่สังกัดในวิทยาเขตบางกอกน้อย ได้แสดงให้เห็นความชัดเจนที่สำคัญของลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมที่เด่นชัดกว่าลักษณะองค์กรแบบเน้นนวัตกรรมในกลุ่มบุคลากรที่สังกัดในวิทยาเขตบางกอกน้อย ซึ่งความแตกต่างหรือความเด่นชัดของลักษณะองค์กรแบบเน้นนวัตกรรมที่ว่านี้ แสดงว่า นอกจากความสำคัญของปฏิสัมพันธ์ร่วมของลักษณะวัฒนธรรมแบบเน้นนวัตกรรมและลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมแล้ว ยังเน้นให้เห็นความสำคัญของลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมในบริบทของวิทยาเขตบางกอกน้อย ที่เป็นวิทยาเขตแรกเริ่มของมหาวิทยาลัยมหิดล มีคณะหรือส่วนงานหลักด้านการแพทย์ การพยาบาล (คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ เป็นต้น) ทำให้ผลการวิจัยพบว่าถึงแม้องค์กรจะมีลักษณะแบบเน้นนวัตกรรมแล้ว การที่บุคคลมีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมจะมีส่วนให้พฤติกรรมการแข่งขันความรู้มีมากขึ้น เพราะอาจเป็นลักษณะบุคลิกภาพเฉพาะของวิชาชีพหรือจากการหล่อหลอมและสั่งสมจากบริบทขององค์กรทางด้านทางการแพทย์และการพยาบาลที่ทำให้บุคคลเป็นผู้ที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมอ่อนน้อมถ่อมตน เคารพความอาวุโส ให้เกียรติซึ่งกันและกัน สืบทอดกล่อมเกลา และถือปฏิบัติกันเป็นค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กรในสายวิชาชีพด้านนี้ หลอมรวมเป็นลักษณะบุคลิกภาพของกลุ่มบุคคลที่สังกัดในวิทยาเขตบางกอกน้อย จึงแสดงให้เห็นถึงความชัดเจนของลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมในปฏิสัมพันธ์ร่วมกับลักษณะองค์กรแบบเน้นนวัตกรรมในกลุ่มบุคลากรที่สังกัดในวิทยาเขตบางกอกน้อย ที่เด่นชัด

นอกจากนี้ยังพบปฏิสัมพันธ์ร่วมระหว่างลักษณะองค์กรแบบเน้นนวัตกรรมและความใฝ่เรียนรู้ โดยพบว่าในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนที่สังกัดในวิทยาเขตต่างจังหวัดซึ่งอยู่ในองค์กรที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบเน้นนวัตกรรมและเป็นผู้ที่มีความใฝ่เรียนรู้ โดยบุคลากรที่มีลักษณะใฝ่เรียนรู้น้อยหนึ่งลักษณะมาก จะมีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มากกว่าผู้ที่ตั้งอยู่ในองค์กรที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบเน้นนวัตกรรมและเป็นผู้ที่มีความใฝ่เรียนรู้น้อย จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นความสำคัญของการที่บุคลากรสายสนับสนุนโดยเฉพาะที่สังกัดส่วนงานในวิทยาเขตต่างจังหวัดที่ลักษณะสถานการณ์มีส่วนสำคัญกับบุคลากร ซึ่งก็คือการได้อยู่ในองค์กรที่มีลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นนวัตกรรมและเห็นชัดเจนมากยิ่งขึ้นในกลุ่มที่มีลักษณะเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ ซึ่งทำให้เห็นชัดว่านอกจากลักษณะสภาพแวดล้อมที่องค์กรจะต้องให้การสนับสนุนเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานแล้วการที่องค์กรมีลักษณะบรรยากาศแบบเน้นนวัตกรรมมีส่วนช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ได้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้หากพิจารณาเปรียบเทียบกับผลการวิจัยที่พบปฏิสัมพันธ์ร่วมระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความใฝ่เรียนรู้ซึ่งพบในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนที่สังกัดในวิทยาเขตต่างจังหวัดเช่นเดียวกัน โดยผลดังกล่าวได้เน้นย้ำให้เห็นว่าจิตลักษณะเดิมคือความใฝ่เรียนรู้เป็นตัวแปรที่เด่นชัดสำหรับกลุ่มบุคลากรที่สังกัดในวิทยาเขตต่างจังหวัด เพราะพบว่าเป็นตัวแปรจิตลักษณะมีปฏิสัมพันธ์กับตัวแปรลักษณะสถานการณ์ทางสังคมที่นำมาทดสอบสมมติฐานทั้งสองตัวแปรคือ ทั้งการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและลักษณะองค์กรแบบเน้นนวัตกรรม

อย่างไรก็ตาม สำหรับตัวแปรลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมก็เป็นตัวแปรจิตลักษณะเดิมที่มีความเด่นชัดเช่นกัน ถึงแม้จะพบว่ามีปฏิสัมพันธ์กับเฉพาะตัวแปรลักษณะสถานการณ์ทางสังคมคือ ลักษณะองค์กรแบบเน้นนวัตกรรม ในกลุ่มรวม กลุ่มบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และกลุ่มบุคลากรที่สังกัดในวิทยาเขตบางกอกน้อยเท่านั้น จากผลการวิจัยครั้งนี้ก็ได้แสดงให้เห็นถึงความชัดเจนของปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรที่นำมาทดสอบสมมติฐานในการวิจัยครั้งนี้ 4 ตัวแปรคือ ในกลุ่มตัวแปรลักษณะสถานการณ์ทางสังคม 2 ตัวแปร ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และลักษณะองค์กรแบบเน้นนวัตกรรม และในกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม ได้แก่ ลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอม และความใฝ่เรียนรู้

อย่างไรก็ดี แม้จะไม่พบปฏิสัมพันธ์ร่วมระหว่างความไว้วางใจระหว่างบุคคลกับและความใฝ่เรียนรู้ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ ก็ไม่ใช่ผลที่ได้จากการวิจัยในกลุ่มที่ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรไม่น่าสนใจ ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้พบลักษณะความเกี่ยวข้องระหว่างตัวแปรทั้งในกลุ่มตัวแปรลักษณะสถานการณ์ทางสังคม กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม หรือแม้แต่กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ อันเกิดจากตัวแปรเพียงตัวแปรเดียวโดยตรง ซึ่งไม่ได้เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ ไม่ว่าจะเป็น ตัวแปรในกลุ่มลักษณะสถานการณ์ทางสังคม คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่พบว่ามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ ในกลุ่มรวม กลุ่มผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี และมากกว่า 20 ปี

กลุ่มประเภทตำแหน่งสนับสนุนทั่วไประดับปริญญาตรี และกลุ่มประเภทตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ และกลุ่มผู้ที่สังกัดส่วนงานในวิทยาเขตสาขาลายา โดยผู้ที่มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมากจะมี พฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มากกว่าผู้ที่มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรน้อย ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ ฟอร์ดและสเตปเปิลส์ (Ford;& Staples: 2010) ที่พบว่า การได้รับการสนับสนุนจาก การบริหารมีความสัมพันธ์กับเจตนาในการแบ่งปันความรู้แบบแบ่งส่วน หรือ โชคชัย ปันเทศ (2550) พบความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้กับการรับรู้การสนับสนุนจาก องค์กร นอกจากนี้ มรุษพงศ์ แยมโอฐ (2553) ยังพบว่าวัฒนธรรมแบบเน้นการสนับสนุนมี ความสัมพันธ์กับการแบ่งปันความรู้ระหว่างกันใ้องค์กร และสำหรับตัวแปรความใฝ่เรียนรู้พบใน การวิจัยของ มาทซเลอร์และมุลเลอร์ (Matzler; & Mueller: 2011) พบว่า ความใฝ่เรียนรู้มี ความสัมพันธ์กับการแบ่งปันความรู้ เช่นเดียวกับการวิจัยของ มาทซเลอร์และคณะ (Matzler; et al. 2008) ที่พบความสัมพันธ์ระหว่าง ความเปิดกว้างต่อการเรียนรู้ (Openness) กับการแบ่งปันความรู้ นอกจากนี้ในงานวิจัยของ หยาง (Yang: 2008) ก็พบอีกว่า เจตคติต่อการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับ การแบ่งปันความรู้

ส่วนอีกตัวแปรหนึ่งในกลุ่มตัวแปรลักษณะสถานการณ์ทางสังคม คือ ลักษณะองค์กรแบบ เน้นนวัตกรรมที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ ในกลุ่มรวม กลุ่มที่มีประสบการณ์ การทำงาน 11-20 ปี กลุ่มประเภทตำแหน่งสนับสนุนทั่วไประดับปริญญาตรี กลุ่มประเภทตำแหน่ง สนับสนุนวิชาการ กลุ่มที่สังกัดส่วนงานในวิทยาเขตสาขาลายา และวิทยาเขตต่างจังหวัด โดยผู้ที่มี ลักษณะองค์กรแบบเน้นนวัตกรรมมากจะมีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มากกว่าผู้ที่อยู่ในองค์กรที่มี ลักษณะแบบเน้นนวัตกรรมน้อย โดยสอดคล้องกับการวิจัยที่ได้ศึกษาตัวแปรลักษณะองค์กรแบบเน้น นวัตกรรมในผลการวิจัยของ บอค และคณะ (Bock; et al. 2005) ที่พบว่าบรรยากาศการมี นวัตกรรมมีความสัมพันธ์กับเจตนาในการแบ่งปันความรู้ ทั้งความรู้ฝังลึกและความรู้ชัดแจ้ง เช่นเดียวกับ มรุษพงศ์ แยมโอฐ (2553) ที่พบว่าวัฒนธรรมแบบเน้นนวัตกรรมมีความสัมพันธ์กับการ แบ่งปันความรู้ระหว่างกันใ้องค์กร

สำหรับ ตัวแปรสุดท้ายในกลุ่มตัวแปรลักษณะสถานการณ์ทางสังคม คือ ความใฝ่หวังใจ ระหว่างบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ ในกลุ่มรวม กลุ่มที่มีประสบการณ์ การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี กลุ่มประเภทตำแหน่งสนับสนุน ทั่วไประดับปริญญาตรี กลุ่มประเภทตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ กลุ่มผู้ที่สังกัดส่วนงานในวิทยาเขต พญาไท วิทยาเขตสาขาลายา และวิทยาเขตต่างจังหวัด โดยผู้ที่มีความใฝ่หวังใจระหว่างบุคคลมากจะมี พฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มากกว่าผู้ที่มีความใฝ่หวังใจระหว่างบุคคลน้อย โดยสอดคล้องกับผล การศึกษาของ มาทซเลอร์ และคณะ (Matzler; et al. 2008) ที่ได้ศึกษาลักษณะทางบุคลิกภาพกับ การแบ่งปันความรู้ พบว่าความมีสำนึกรับผิดชอบ (Conscientiousness) มีความสัมพันธ์กับการ แบ่งปันความรู้

สำหรับกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิมที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ อันเกิดจากตัวแปรเพียงตัวแปรเดียวโดยตรง ซึ่งไม่ได้เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ที่มี

ความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ ได้แก่ ลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ ในกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กลุ่มประเภทตำแหน่งสนับสนุนทั่วไประดับต่ำกว่าปริญญาตรี กลุ่มประเภทตำแหน่งสนับสนุนทั่วไประดับปริญญาตรี และกลุ่มผู้ที่สังกัดส่วนงานในวิทยาเขตพญาไท โดยผู้ที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมมากจะมีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มากกว่าผู้ที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมน้อย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ซูและเซีย (Xu;& Cia: 2006) ซึ่งพบว่าความเห็นอกเห็นใจที่เป็นลักษณะของความประนีประนอมมีความสัมพันธ์กับความถี่ในการแบ่งปันความรู้ และ มาทซ์เลอร์ และคณะ (Matzler; et al. 2008) ได้พบความสัมพันธ์ระหว่างความประนีประนอม (Agreeableness) ว่ามีความสัมพันธ์กับการแบ่งปันความรู้

นอกจากนี้ ยังมีตัวแปรที่อยู่ในกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิมอีกหนึ่งตัวแปรที่โดดเด่นและมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ อันเกิดจากตัวแปรเพียงตัวแปรเดียวโดยตรง ซึ่งไม่ได้เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ ได้แก่ ความใฝ่เรียนรู้ ที่พบทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม คือ กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี ประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี และมากกว่า 20 ปี กลุ่มผู้ที่อยู่ในกลุ่มประเภทตำแหน่งสนับสนุนทั่วไประดับต่ำกว่าปริญญาตรี สนับสนุนทั่วไประดับปริญญาตรี และกลุ่มประเภทตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ ผู้ที่สังกัดในวิทยาเขตบางกอกน้อย วิทยาเขตพญาไท วิทยาเขตศาลายา และวิทยาเขตต่างจังหวัด โดยสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มาทซ์เลอร์ และมุลเอลเลอร์ (Matzler; & Mueller. 2011) ที่พบว่าความใฝ่เรียนรู้มีความสัมพันธ์กับการแบ่งปันความรู้ เช่นเดียวกับการวิจัยที่ มาทซ์เลอร์ และคณะ (Matzler; et al. 2008) ที่พบความสัมพันธ์ระหว่าง ความเปิดกว้างต่อการเรียนรู้ (Openness) กับการแบ่งปันความรู้ นอกจากนี้ ในงานวิจัยของ หยาง (Yang: 2008) ก็พบอีกว่าเจตคติต่อการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับการแบ่งปันความรู้

ทั้งนี้ ความโดดเด่นของตัวแปรความใฝ่เรียนรู้ยังเห็นได้จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้กับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ ที่พบว่ากลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิมสามารถทำนายการเกิดพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มากกว่ากลุ่มตัวแปรจิตลักษณะสถานการณ์ทางสังคมและกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์กลุ่ม ทั้งกลุ่มรวมและทุกกลุ่มย่อย โดยที่ตัวแปรที่อยู่ในกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิมอีกสองตัวแปรคือ ลักษณะบุคลิกภาพแบบมีสำนึกรับผิดชอบไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ ทั้งกลุ่มรวมและทุกกลุ่มย่อย และลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ เพียงแค่ในกลุ่มรวมและอีก 3 กลุ่มย่อย จาก 11 กลุ่มย่อย จึงทำให้เห็นได้ว่าตัวแปรความใฝ่เรียนรู้มีความสำคัญอย่างชัดเจนยิ่งขึ้นเพิ่มเติมจากที่พบในการวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ร่วมกับตัวแปรอื่นที่ได้นำเสนอข้างต้น

ถึงแม้การนำเสนอและอภิปรายผลจากการวิจัยดังกล่าว จะเป็นสิ่งที่ตรงตามความคาดหมายได้ว่าจะเป็นจริงเช่นนี้ที่ว่า มีตัวแปรหนึ่งมากก็ย่อมมากกว่าการมีตัวแปรทั้งสองน้อย

แต่ผลการวิจัยนี้ก็ทำให้ความคาดหมายความจริงได้เป็นความจริงที่ถูกต้องชัดเจนโดยมีหลักฐานเชิงประจักษ์ที่มาจากกระบวนการเชิงวิทยาศาสตร์ที่น่าเชื่อถือและยอมรับ ไม่ได้ทำให้ความจริงมาจากการคาดคะเนว่าน่าจะเป็นจากความรู้สึกหรือการคาดเดา

ประเด็นที่น่าสนใจอีกอย่างที่น่าสังเกต เพิ่มเติมจากผลการวิเคราะห์ความสามารถในการทำนายพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้ซึ่งพบว่ากลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์สามารถทำนายพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้ได้น้อยกว่า กลุ่มตัวแปรลักษณะสถานการณ์ทางสังคม และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม อันเป็นที่น่าสนใจว่าตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ที่ประกอบด้วยเจตคติต่อการเป็นเจ้าของความรู้ และเจตคติต่อพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้ ซึ่งเจตคตินั้นตามแนวคิดทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (Theory of Reasoned Action) ของ ไอจเซน และฟิชไบน์ (Ajzen; & Fishbein. 1980) เป็นตัวทำนายความพร้อมที่จะกระทำที่เป็นสาเหตุที่ใกล้ชิดพฤติกรรม (ดูเดือน พันธุมนาวิณ. 2550: 95) แต่กลับสามารถทำนายพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้ได้น้อยกว่ากลุ่มตัวแปรลักษณะสถานการณ์ทางสังคม และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม โดยเฉพาะเจตคติต่อพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้ในกลุ่มผู้ที่สังกัดในวิทยาเขตต่างจังหวัดเท่านั้น ประเด็นที่สำคัญคือพบเป็นความสัมพันธ์ในเชิงลบด้วย อาจเกิดจากการที่แม้จะเห็นว่าการแบ่งปันความรู้เป็นสิ่งที่ดี มีประโยชน์ทำให้เกิดการส่งต่อให้ผู้อื่นได้นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ อาจทำให้ตนเองมีความสำคัญ หรือมีข้อได้เปรียบคนอื่นน้อยลงไปกว่าเดิม จึงทำให้ไม่มีพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับ เดล และเกร์สัน (O'Dell; & Grayson. 1998) ที่พบว่าพนักงานจำนวนมากที่ไม่ใส่ใจต่อความสำคัญของการแบ่งปันหรือส่งต่อความรู้ เพราะผลที่ตามมาจากการแบ่งปันความรู้อาจทำให้ถูกลดความสำคัญหรืออำนาจต่อรองที่ได้มาจากการมีความรู้ที่คนอื่นไม่รู้ เกิดความรู้สึกกระแวงเหมือนว่าจะเผชิญกับการได้หรือเสียจากการแบ่งปันความรู้ของตน อันนำไปสู่การเก็บงำความรู้ ไม่มีการแบ่งปันความรู้หรือ เกิดเจตนาที่จะไม่แบ่งปันความรู้ได้ (Yang. 2008: 347; citing Szulanski. 1996; O'Dell; & Grayson. 1998; Dunford. 2000; Grandori; & Kogut. 2002; Hendriks. 1999; Szulanski. 1996; Bartol; & Srivastava. 2002; Szulanski. 1996; Hislop. 2003; Wah. 2000)

ส่วนผลจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่พบว่าพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้ในการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน ทั้งในกลุ่มรวมและแต่ละกลุ่มลักษณะชีวสังคม แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้สามารถทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ลิน (Lin. 2007) ที่พบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการแบ่งปันความรู้ฝังลึก สำหรับการวิจัยของ มรุษพงศ์ แยมโอฐ (2553) พบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการแบ่งปันความรู้ระหว่างกัน เช่นเดียวกับ อิศระ พัฒนศึกษา (2546) ที่พบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปันความรู้ระหว่างกันในองค์กร ซึ่งถ้าหากสังเกตผลการวิจัยที่ได้ครั้งนี้พบว่าในกลุ่มบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานไม่ถึง 5 ปี พฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้มีความสัมพันธ์กับ

ความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มบุคลากรดังกล่าวอยู่ในช่วงของการเริ่มต้นทำงาน หรืออาจจะเป็นผู้ที่จบการศึกษาเข้ามาทำงานใหม่ๆ อาจทำให้ต้องมีการเรียนรู้ศึกษาในการทำงาน หรือหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับการทำงานให้ได้ ทำให้เห็นว่าการแบ่งปันความรู้หรือการมีพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้จะเป็นที่ช่วยให้เห็นถึงการมีความคิดหรือการกระทำในลักษณะของการแสดงให้เห็นว่ามีความผูกพันต่อองค์กร หรืออาจเป็นเพราะลักษณะเฉพาะของคนกลุ่มช่วงอายุ (Generation) นี้ ที่ต้องการแสดงทักษะ หรือความรู้ที่มีเพื่อให้ได้รับการยอมรับ โดยเฉพาะในสถานการณ์ปัจจุบันการทำงานต้องอาศัยเทคโนโลยีซึ่งเป็นสิ่งที่คนในกลุ่มช่วงอายุนี้มีความรู้ความสามารถ หากได้แสดงออกหรือแบ่งปันความรู้ที่มีนอกจากจะได้ความภูมิใจในตัวเองแล้ว อาจได้รับการชื่นชมและยอมรับจากผู้อื่นในที่ทำงานซึ่งจะนำไปสู่การเกิดความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

สำหรับในภาพรวมโดยทั่วไปของมหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อที่จะส่งเสริมให้มีพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้ให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น เนื่องจากพบว่าตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะเดิมที่สามารถทำนายพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้ได้มากที่สุด โดยเฉพาะตัวแปรที่สำคัญคือ ความใฝ่เรียนรู้ และลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอม ซึ่งทั้งสองมีการกำหนดไว้ในสมรรถนะเฉพาะตามสายอาชีพ (Functional Competency) ในหลายตำแหน่ง ที่จะทำการประเมินอันเป็นส่วนหนึ่งของระบบการประเมินผล หรือการประเมินคุณลักษณะที่สอดคล้องกับ “วัฒนธรรมมหิดล (MAHIDOL)” ที่มีความใฝ่เรียนรู้เป็นพฤติกรรมย่อยในองค์ประกอบของการเป็นนายแห่งตน (M: Mastery) ส่วนลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอมนั้นเป็นพฤติกรรมย่อยในองค์ประกอบ (H: Harmony) สำหรับวัดคุณลักษณะของบุคคลที่จะเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ที่กำหนดเป็นแนวทางและนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแล้ว หากมีการส่งเสริมลักษณะบุคลิกภาพหรือค่านิยมดังกล่าวให้เห็นว่ามีมหาวิทยาลัยให้ความสนใจก็จะช่วยทำให้บุคลากรได้รับรู้ เข้าใจเห็นความสำคัญ นำไปปฏิบัติจนเป็นกิจวัตร กลายเป็นนิสัยหรือลักษณะของบุคลิกภาพ ถึงจะมีการยกย่องในฐานะ Brand Ambassador ของมหาวิทยาลัยแล้วก็ตาม ถ้าหากมีการให้ผู้ที่มิได้มีลักษณะบุคลิกภาพทั้งสองแบบมาให้ความรู้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือสัมภาษณ์ถึงความภาคภูมิใจ หรือประโยชน์ที่ได้จากการมีลักษณะบุคลิกภาพดังกล่าว ก็จะเป็นการกระตุ้นหรือเป็นแบบอย่างให้บุคลากรให้ความสำคัญ นำไปเป็นแนวทางเพื่อสร้างให้เกิดเป็นบุคลิกภาพ ทั้งที่เป็นบุคลิกภาพแบบที่เป็นผู้มีความใฝ่เรียนรู้ หรือประนีประนอม เป็นต้น นอกจากนี้อาจมีการสรุปผลการประเมินสมรรถนะดังกล่าวเป็นภาพรวมของส่วนงานหรือมหาวิทยาลัยเป็นประจำทุกครั้งที่มีการประเมิน เพื่อจะได้ติดตามสถานการณ์ แล้วจะได้นำมาปรับปรุงการดำเนินการเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้ที่มีความใฝ่เรียนรู้และมีลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอม เพื่อเอื้อต่อการส่งเสริมให้มีการพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้ในมหาวิทยาลัยมหิดลมากยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ทั้งนี้นอกจากจะส่งเสริมเป็นการทั่วไปกับ

บุคลากรสายสนับสนุนเป็นการทั่วไปในมหาวิทยาลัยแล้ว ควรเน้นดำเนินการในกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และกลุ่มที่สังกัดในวิทยาเขตต่างจังหวัด

ทั้งนี้ ถ้าหากจะดำเนินการส่งเสริมให้มีพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้ในมหาวิทยาลัยมหิดลที่จะช่วยให้มีพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ ควรพิจารณาเน้นในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนที่สังกัดในวิทยาเขตต่างจังหวัด โดยส่วนงานหรือผู้บริหารในวิทยาเขตต่างจังหวัดควรเน้นให้การสนับสนุนในสิ่งที่จะช่วยอำนวยความสะดวกเสริมให้บุคลากรทำงานได้อย่างสะดวกสบาย และมีการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เน้นการคิดค้นพัฒนาหรือให้เกิดนวัตกรรม โดยเน้นในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนที่มีความไม่เรียบร้อย เช่น กิจกรรมส่งเสริมการจัดการความรู้แบ่งปันเรื่องเล่าประสบการณ์ในการทำงานที่ก่อให้เกิดผลที่ดี (Best Practice) หรือกลุ่มชุมชนปฏิบัติในแต่ละเรื่องเพื่อเป็นกลุ่มเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้แล้วยังจะเป็นแหล่งที่ช่วยเหลือแนะนำซึ่งกันและกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานนั้นๆ ได้ หรือแม้แต่การมีนโยบายส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนได้ไปฝึกอบรมและพัฒนา แล้วกลับมาแบ่งปันเล่าให้คนอื่นในหน่วยงานได้ร่วมเรียนรู้ นอกจากนี้จะเป็นการแบ่งปันอันแสดงถึงความเอื้ออาทรเมตตาต่อกันแล้ว ผู้ที่มาเล่าประสบการณ์ก็จะได้รับการยอมรับนับถือจากคนอื่น ๆ ทำให้ได้รับรู้ว่าคนอื่นให้การยอมรับ และยังเป็นการสร้างลักษณะนิสัยที่สร้างให้เกิดความประนีประนอม และเฝ้าหาความรู้เพื่อที่จะได้มาแบ่งปันแลกเปลี่ยนกันอีกต่อไป สร้างการตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการเฝ้าเรียนรู้ให้มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน โดยทั่วไป หรือในกลุ่มผู้มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และกลุ่มผู้ที่สังกัดในวิทยาเขตบางกอกน้อย

ดังนั้น หากมีการส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนมีพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้ นอกจากจะทำให้เกิดการส่งต่อถ่ายทอดความรู้ในการทำงาน มีการพัฒนาปรับปรุงองค์ความรู้ให้มีความถูกต้องชัดเจน นำไปประยุกต์ใช้พัฒนาปรับปรุงให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ นำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สร้างความก้าวหน้าให้กับตนเอง ส่วนงานและมหาวิทยาลัยแล้ว ยังจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นกลุ่มบุคลากรหลักของมหาวิทยาลัยเกิดความผูกพันต่อองค์กร ทุ่มเทในการทำงานเพื่อสนับสนุนภารกิจของมหาวิทยาลัยให้บรรลุตามเป้าหมาย สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันได้อย่างยั่งยืนต่อไป

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ เป็นลักษณะการวิจัยที่ศึกษาเฉพาะกรณีของมหาวิทยาลัยมหิดล หากหน่วยงานอื่นที่จะนำผลการวิจัย หรือข้อเสนอแนะดังกล่าวข้างต้นไปปรับประยุกต์ใช้ ควรคำนึงถึงบริบทความเหมือน หรือความแตกต่างระหว่างมหาวิทยาลัยมหิดลกับหน่วยงานที่จะนำไปใช้ เช่น รูปแบบการบริหารเพราะมหาวิทยาลัยมหิดลค่อนข้างจะมีความคล่องตัวในการบริหารงาน อันเนื่องมาจากการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับที่สามารถบริหารจัดการแบบเบ็ดเสร็จโดยสภามหาวิทยาลัยผ่านทางคณะผู้บริหารภายใต้ระบบการกำกับตรวจสอบตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของมหาวิทยาลัย ที่จะบริหารจัดการความหลากหลายทั้งระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีทั้งบุคลากรที่เป็นทั้งข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยที่จ้างจากเงินงบประมาณแผ่นดิน

และเงินรายได้ หรือแม้แต่ลูกจ้างยังมีทั้งประเภทที่จ้างจากเงินงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ เช่นกัน เป็นต้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับการวิจัยต่อไป หากจะนำผลจากการวิจัยครั้งนี้ไปปรับประยุกต์ใช้ในการศึกษามีประเด็นที่น่าสนใจนอกจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งในกลุ่มลักษณะสถานการณ์ทางสังคม กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิมหรือแม้แต่กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ที่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการแบ่งปันความรู้แล้ว การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้กับความผูกพันต่อองค์กรก็เป็นสิ่งที่น่าสนใจทำการศึกษาเพื่อทดสอบความถูกต้องให้มีความสมบูรณ์ ต่อยอดองค์ความรู้ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งอาจจะเปิดมุมมอง ใหม่ หรือต่อยอดองค์ความรู้เดิมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรให้ ครอบคลุมถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ต่อไป

ประการต่อมาคือการศึกษาในกลุ่มประชากรอื่น เช่น กลุ่มบุคลากรสายวิชาการ หรือ สายวิชาชีพ ทั้งในมหาวิทยาลัยมหิดล หรือองค์กรอื่น และประเด็นที่น่าสนใจนอกจากนี้คือการใช้ รูปแบบวิธีวิทยาในการวิจัยรูปแบบอื่นๆ เช่น การนำผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปปรับประยุกต์ หรือ ต่อยอดเป็นการศึกษาในเชิงลึกทั้งในรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ หรือแม้แต่การวิจัยเชิงปริมาณ ในการนำไปศึกษาโดยใช้สถิติขั้นสูง ในการศึกษา หรือจะเป็นการนำไปศึกษาในบริบททั้งกลุ่ม ประชากร หน่วยงานที่แตกต่างออกไป เพื่อศึกษาเน้นในสาระสำคัญของกลุ่มตัวแปรทั้งรูปแบบ ความสัมพันธ์ที่นอกจากรูปแบบตามกรอบแนวคิดปฏิสัมพันธ์นิยม เช่น การศึกษาโดยใช้ทฤษฎีการ กระทำด้วยเหตุผลและทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Reasoned Action : TRA and Theory of Planned Behavior : TPB) ตามแนวคิดของไอเซน (Ajzen) กับแนวคิดทฤษฎีพฤติกรรม ตามแผนแบบแยกองค์ประกอบ (Decomposed Theory of Planned Behavior : DTPB) และ แนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนแบบปรับปรุง (Revised Theory of Planned Behavior : RTPB) ที่ปรับมาจากทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior : TPB) ประเด็นต่อมาคือ การนำผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปศึกษาเพิ่มเติมโดย เช่น ผลการวิจัยที่พบความแปรปรวนของ พฤติกรรมการแบ่งปันความรู้เกิดจากตัวแปรลักษณะบุคลิกภาพแบบประนีประนอม แต่ในการ วิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ กลับพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน หรือ การที่ตัวแปร เจตคติต่อการแบ่งปันความรู้ซึ่งอยู่ในกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ ซึ่งเป็นตัวทำนายความพร้อม ที่จะกระทำซึ่งใกล้เคียงพฤติกรรมแต่กลับทำนายพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ ได้น้อยสุด เป็นต้น ประเด็นสุดท้ายคือการนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปอ้างอิงถึงกลุ่มบุคลากรอื่นที่นอกเหนือจากบุคลากรสาย สนับสนุน เช่น สายวิชาการ หรือวิชาชีพอาจจะต้องมีการศึกษาเปรียบเทียบเพิ่มเติมก่อนที่จะนำไป อ้างเพราะถึงแม้จะมีสังกัดอยู่ในมหาวิทยาลัยมหิดลแต่ลักษณะการปฏิบัติงาน หรือความแตกต่าง อันเนื่องมาจากบริบทของลักษณะสายงานหรือสายอาชีพ



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กฤตวรรษ นวกุล. (2547). ความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทมิติซูบิซิโมเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด. ภาคนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- งามตา วรินทร์านนท์. (2535). จิตวิทยาสังคม. เอกสารประกอบการสอน. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- จิราภรณ์ ชมบุญ; ดุษฎี โยเหลา; จิตติวัฒน์ สุประสงค์สิน; และพัชรี ดวงจันทร์. (2556, มกราคม). พฤติกรรมศาสตร์ เพื่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริโภคอาหารอย่างถูกสุขลักษณะและพฤติกรรมการออกกำลังกายที่เหมาะสมของเด็กที่เป็นโรคอ้วนโรงพยาบาลหัวเฉียว กรุงเทพมหานคร. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*. 19 (1): 75-98.
- ชูชัย สมितिไกร. (2542). การแปลแบบทดสอบบุคลิกภาพ NEO-FFI เป็นภาษาไทย. เชียงใหม่: ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชูชัย สมितिไกร. (2551, ตุลาคม-ธันวาคม). ลักษณะบุคลิกภาพที่พยากรณ์พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน. *วารสารสงขลานครินทร์. ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*. 14(4): 518-519.
- โชคชัย ปั้นเทศ. (2550). เจตคติต่อการแลกเปลี่ยนความรู้ และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในการพยากรณ์พฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้จากกรณีศึกษาของบริษัทปูนซีเมนต์ไทย (ลำปาง) จำกัด. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร
- จิตติพัฒน์ พิษณุธาดาพงศ์. (2548). พฤติกรรมการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ของพนักงานศึกษาตามแนวทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน: กรณีศึกษาบริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ดรัคเกอร์, ปีเตอร์ เอฟ. (2547). *สุดยอดผลงานของ[ดรัคเกอร์] Drucker*. แปลโดย นรินทร์ องค์อินทร์. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ดุจเดือน พันธุนาวัน. (ตุลาคม, 2550). รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism model) และแนวทางการตั้งสมมติฐานในการวิจัยสาขาจิตพฤติกรรมศาสตร์ในประเทศไทย. *วารสารพัฒนาสังคม*. 9(1): 85 – 117.
- ทิพย์วรรณ มงคลดีกล้ากุล. (2554). บทบาทของการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรและจิตลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ) กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- ธีระพร อูวรรณโณ. (2535). เจตคติ: การศึกษาตามแนวทฤษฎีหลัก [แอททิจูด: เมเจอร์ เธียเรติคัล คอน แอปโพรช] (ATTITUDE: MAJOR THEORETICAL APPROACHES). ม.ป.ท.
- โนนาเกะ, คูนิจิโร; คอนโน, โนโบรุ; และ รินโมเอลเลอร์, แพตทริก. (2549). วิธีการสร้างความรู้ (Methodology of Knowledge Creation). แปลโดย ทวี นาคนบุตร. กรุงเทพฯ: สำนักบริหารงานการศึกษาออกโรงเรียน.
- ปดิษฐ์ วิจารณ์. (พฤศจิกายน, 2546). สร้างและต่อยอดความรู้ในองค์กร. *The Magazine for Chief Information Officer*. 33(7): 31.
- ปานจักษ์ เหล่ารัตนวงษ์, ร.ต.อ.หญิง. (2548). การศึกษาความสัมพันธ์ต่างระดับและโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการสื่อสาร การรับรู้การสนับสนุนขององค์การการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตามและผลการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เปรมจิตร คล้ายเพชร. (2548). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การความยุติธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การและความตั้งใจลาออก. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พินดา จงดาเกิง. (2551). การสร้างความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา โรงแรม ABC. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. ถ่ายเอกสาร.
- มรุพงศ์ แย้มโอฐ. (2553). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและการแบ่งปันความรู้ระหว่างกันภายในองค์กร โดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสื่อ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- มหาวิทยาลัยมหิดล. (มิถุนายน 2554). การวัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มหาวิทยาลัยมหิดล (Learning Organization). กรุงเทพฯ: คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ยุรพร ศุทธิรัตน์. (2552). องค์กรเพื่อการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: แอคทีฟพริ้นท์จำกัด.
- รวงผึ้ง ทาซ่าง. (2551). ปัจจัยทำนายนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของพยาบาลในโรงพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาการจัดการความรู้. วิทยานิพนธ์ พศ.ม. (การบริหารการพยาบาล). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- ฤทธิวัฒน์ ทังกลาง. (2552). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง กองบังคับการตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- วรรณดี สุขแจ่ม. (2554). การประมาณค่าความเชื่อมั่นมาตรวัดหลายมิติที่ใช้วิธีการสกัดองค์ประกอบและขนาดกลุ่มตัวอย่างต่างกัน. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ด. (การทดสอบและวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วารารณณ์ กรแก้ววัฒนกุล. (2552). การประเมินความสามารถขององค์การในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัทแห่งหนึ่งในเขตห้วยขวาง. สารนิพนธ์ บช.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิจารณ์ พานิช. (2546). การจัดการความรู้. วารสาร *Productivity World* เพื่อการเพิ่มผลผลิต. 8(47).
- วิจารณ์ พานิช. (2547). การจัดการความรู้กับการบริหารราชการแนวใหม่. สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส). เอกสารการบรรยายพิเศษในการประชุมกรมการจังหวัดนครศรีธรรมราช ณ ห้องประชุมใหญ่ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์, 29 มกราคม 2547.
- วิจารณ์ พานิช. (2552). เคอร์ติค (อลม่านสู่ระเบียบ). กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว).
- ศรีนญา ปู่เต๊ะ. (2552). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ: กรณีพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่). สารนิพนธ์. บช.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สกว สำราญคง. (2547). การพัฒนาแบบวัดความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท ในกลุ่มสมบูรณ์. สารนิพนธ์ วท.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2547). การจัดการความรู้ จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: จีรวัฒน์ เอกซ์เพรส.
- สมชาย วรภิเกษมสกุล. (2553). ระเบียบวิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. อุดรธานี: อักษรศิลป์การพิมพ์.
- สันติชัย อินทรอ่อน. (2551, มกราคม). ความผูกพันของพนักงาน คืออะไร. วารสารทรัพยากรมนุษย์. สืบค้นเมื่อ 23 กันยายน 2551, จาก <http://kc.hri.tu.ac.th/index.php?title>.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2540). จิตวิทยาการจัดการองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บุ๊คแบงค์.
- สุกิจ แจงมีแสง; และยงยุทธ อิมอุไร. (2547). การจัดการความรู้ในองค์การ: กรณีศึกษา บริษัทยูเอชเอ็ม จำกัด. ภาคนิพนธ์ วท.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุธินี เตชะตา. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ ปร.ม. (รัฐศาสตร์). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- สุรัสวดี สุวรรณเวช. (2549, พฤษภาคม-มิถุนายน). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการสร้างความรู้ผูกพันในองค์การ. วารสารข้าราชการ. 51: 10.

- สุวรรณหา ต้องกระโทก. (2552). *การยอมรับของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครต่อการนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการบริหารจัดการทุนมนุษย์ขององค์กร*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อนงค์นุช คุณวงษา. (2551). *การศึกษาเปรียบเทียบระดับการจัดการความรู้ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสังกัดสำนักงานบริหารงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ตามการรับรู้ของคุณครูในเขตกรุงเทพมหานคร*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อรพินทร์ ชูชม. (2545). *การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดทางพฤติกรรมศาสตร์*. เอกสารคำสอน. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อัญญาณี คล้ายสุบรรณ. (2550). *การจัดการความรู้ฉบับปฐมบท*. นครปฐม: เพชรเกษมพรินต์ติ้งกรุ๊ป.
- อ้อมเดือน สดมณี. (2536). *ผลการฝึกอบรมทางพุทธพฤติกรรมศาสตร์ต่อจิตลักษณะและประสิทธิผลของครูกรุงเทพมหานคร*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อิสระ พัฒนศึกษา. (2546). *ผลของความไว้วางใจระหว่างบุคคล ความผูกใจมั่นต่อองค์กร และการรับรู้คุณค่าของการปันความรู้ระหว่างกันต่อการปันความรู้ระหว่างกันในองค์กร*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- Addleson, M. (2000). What is Good Organization?: Learning Organizations, Community and the Rhetoric of Bottom Line. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 9(2): 232-252.
- Ahmed, P.K.; Loh, A.Y.E.; et al. (1999). Cultures for Continuous Improvement and Learning. *Total Quality Management*. 10 (4/5): 426-434.
- Ajzen, I. (1988). *Attitudes, Personality, and Behavior*. Chicago: Dorsey.
- Ajzen, I.; & Fishbein, M. (1980). *Understanding Attitudes and Predicting Social Behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, Inc.
- Allen, N.J.; & Meyer, J.M. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization. *Journal of Occupational Psychology*. 63: 1-18.
- Amayah, A. T. (2013). Determinants of Knowledge Sharing in a Public Sector Organization. *JOURNAL OF KNOWLEDGE MANAGEMENT*. 17(3): 454-471.
- American Productivity; & Quality Center. (1999). *Creating a Knowledge Sharing Culture. Consortium Benchmarking Study Best-Practice Report, Texas, USA*. 1-12.

- Ames, C.; & Archer, J. (1988). Achievement goals in the classroom: Student's learning strategies and motivation process. *Journal of Educational Psychology*. 80(3), 260–267.
- Argote, L.; Ingram, P.; Levine, J. M.; & Moreland, R. L. (2000). Knowledge transfer in organizations: Learning from the expertise of others. *Organisational Behavior and Human Decision Processes*. 82(1), 1–8.
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, Inc.
- (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Baron, R. M.; & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*. 51(6), 1173–1182.
- Baron, Robert A.; & Paul, B. Paulus. (1986). *Understanding Human Relation*. Boston: Allyn and Bacon.
- Barrett, P.T., Petrides, K.V., Eysenck, B.G., & Eysenck, H.J. (1998). The Eysenck personality questionnaire: An examination of the factorial similarity of P, E, N, and L across 34 countries. *Personality and Individual Differences*. 25, 805-819.
- Barrick, M. R.; & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*. 44, 1-26.
- Bell, B. S.; & Kozlowski, S. W. J. (2002). Goal orientation and ability: Interactive effects on self-efficacy, performance, and knowledge. *Journal of Applied Psychology*. 87(3), 497–505.
- Bennett, J. K.; & M. J. O'Brien. (1994). The building Blocks of Learning Organization. *Training*. 31:41-49.
- Bennett, R. (1998). Charities, organizational learning and market orientation: a suggested measure of the propensity to behave as a learning organization. *Journal of marketing practice: applied marketing science*. 4(1): 5-25.
- Black. D. H.; & Synan, C.D. (1997). The Learning Organization: The Sixth Discipline. *Management Accounting: Magazine for Chartered management Accountants* 75(10): 70-72.
- Bock, G.W., Zikmund, R.W., Kim, Y.G.; & Lee, J.N. (2005). Behavioral intention formation in knowledge sharing: examining the roles of extrinsic motivators, socio-psychological forces, and organizational climate. *MIS Quarterly*. 29: 87-111.

- Bonner, D. (2000, September-October). Knowledge: from theory to practice to golden opportunity. *American Society for Training & Development*. 12-13.
- Buchanan, B. (1974, June). Building Organization Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*. 19: 533-546.
- Burns, N.; & Grove, S.K. (1997). *The Practice of Nursing Research: Conduct Critique and Utilization*. 3rd ed. Chicago: Rand McNally.
- Cabrera, A.; Collins, W. C.; & Salgado, J. F. (2006). Determinants of individual engagement in knowledge sharing. *International Journal of Human Resource Management*. 17(2), 245-264.
- Cabrera, E.F.; & Cabrera, A. (2005), 'Fostering knowledge sharing through people management practices. *The International Journal of Human Resource Management*. 16(5): 720-735.
- Carter, C.; & Scarbrough, H. (2001). Towards a second generation of KM? The people management challenge. *Education & Training*. 43(4): 215-224.
- Casimir, G.; Lee, Karen.; & Loon, Mark.(2012). Knowledge sharing: influences of trust, commitment and cost. *JOURNAL OF KNOWLEDGE MANAGEMENT*. 16(5): 740-753.
- Cherrington, D.J. (1994). *Organizational behavior*. 2nd ed. Boston: Allyn and Bacon.
- Choi, B.; & Lee, H. (2002). Knowledge Management Strategy and its Link to Knowledge Creation Process. *Expert System with Applications*. 23: 173-187.
- Cockrell R. Cameron.; & Stone Dan. N. (2010). Industry culture influences pseudo-knowledge sharing: a multiple mediation analysis. *JOURNAL OF KNOWLEDGE MANAGEMENT* VOL. 14(6): 841-857.
- Cook, J.; & Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and need non-fulfillment. *Journal of Occupational Psychology*. 53,39-52.
- Costa, P.T. Jr., & McCrae, R.R. (1992). *NEO Personality Inventory-Revised (NEO-PIR) and NEO Five-Factor Inventory (NEOFFI) Professional Manual*. Psychological Odessa, FL.: Assessment Resources.
- Davenport, T.H.; & Prusak, L. (1998). *Working Knowledge: How organization manage what they know*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Davenport, T. H.; De Long, D.W.; & Beers, M. C. (1998). Successful knowledge management projects. *Sloan Management Review*. 39(2), 43-57.
- DeShon, R. P.; & Gillespie, J.Z. (2005). A motivated action theory account of goal orientation. *Journal of Applied Psychology*. 90(6): 1096.

- DiBella, A. (1997). Gearing Up to Become a Learning Organization. *Journal for Quality & Participation*. 20(3):12-15.
- Digman, J. M. (1990). Personality structure: Emergence of the five-factor model. *Annual Review of Psychology*. 41: 417-440.
- Donate, M.; & Guadamillas, F. (2011). Organizational factors to support knowledge management and innovation. *Journal of Knowledge Management*. 15(6): 890-914.
- Dweck, C. S.; & Legett, E. L. (1988). A social-cognitive approach to motivation and personality. *Psychological Review*. 54: 5–12.
- Eisenberger, R.; Armeli, S.; Rexwinkel, B.; Lynch, P.D.; & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86: 42–51.
- Eisenberger, R.; Fasolo, P.; & Davis-Lamastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment and innovation. *Journal of Applied Psychology*. 75(1): 51–59.
- Eisenberger, R.; & Huntington, R. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*. 71 (3): 51-59.
- Eisenberger, R.; Huntington, R.; Hutchison, S.; & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*. 71: 500–7.
- Ekweozor, U.; & Theodoulidis, B. (2013). *Exploring the Influence of Ownership on Knowledge Sharing in the Workplace, Organization Studies (under review)*. Retrieved November 6, 2013, from: <http://personalpages.manchester.ac.uk/staff/b.theodoulidis/submitted/jos.pdf>.
- Elliott, E.S.; & Dweck, C.S. (1988). Goals: An approach to motivation and achievement. *Journal of personality and social psychology*. 54(1): 5.
- Endler, N.S., & Magnusson, D. (Eds). (1976). *Interactional psychology and personality*. New York: Halsted-Wiley.
- Erikson, E.H. (1968). *Identity: Youth and crisis*. New York, W.W. Norton.
- Eysenck, H.J.; & Eysenck, M.W. (1985). *Personality and individual differences: A natural science approach*. New York: Plenum Press.
- Ford, D.P.; & Staples, S. (2010). Are full and partial knowledge sharing the same?. *Journal of Knowledge Management*. 14(3): 394-409.
- Foss, N. J.; & Pedersen, T. (2002). Transferring knowledge in MNCs: The role of sources of subsidiary knowledge and organizational context. *Journal of International Management*. 8(1), 49-67.

- Gagne', M. (2009, July-August). A model of knowledge-sharing motivation. *Human Resource Management*. 48(4): 571-589.
- George, J.M.; & Brief, A.P. (1992). Feeling good–doing good: A conceptual analysis of the mood at work–organizational spontaneity relationship. *Psychological Bulletin*. 112: 310–329.
- Grant, R.M. (1996). Toward a knowledge-based theory of the firm. *Strategic Management Journal*. 17: 109-22.
- Groyberg, B.; McLean;Andrew N.; & Nothria, N. (2006). Are Leaders Portable ?. *Harvard Business Review*. 96-102.
- Gupta, A.K. ; & Govindarajan, V. (2000). Knowledge management's social dimension: lessons from Nucor steel. *Sloan Management Review*. 42(1): 71-80.
- Hara, N.; & Hew, K.F. (2007). Knowledge-sharing in an online community of healthcare professionals. *Information Technology & People*. 20(3): 235-261.
- Hinds, P.J.; Patterson, M.; & Pfeffer, J. (2001). Bothered by abstraction: The effect of expertise on knowledge transfer and subsequent novice performance. *Journal of Applied Psychology*. 86, 1232-1243.
- Hofstede, G. (1997). *Cultures and Organization: Software of Mind*. New York: McGraw-Hill.
- Hoof, B.V.D.; & Ridder, J.A. (2004). Knowledge sharing in context: the influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*. 8(6): 117-130.
- Hsu, M.-H.; Ju, T.L.; Yen, C.-H.; & Chang, C.-M. (2007). Knowledge sharing behavior in virtual communities: The relationship between trust, self-efficacy, and outcome expectations. *International Journal of Human–Computer Studies*. 65: 153–169.
- International Survey Research. (2004). Engaged employee drive the bottom line. Retrived M,D,Y (when), from www.isrinsight.com/pdf/solutions/Engagement/BrochureFinalUS.pdf
- Jarvenpaa, S.L.; & Staples, D.S. (2000). The Use of Collaborative Electronic Media for Information Sharing: An Exploratory Study of Determinants. *Journal of Strategic Information Systems*. 9: 129-154.
- Jarvenpaa, S.L.; & Staples, D.S. (2001). Exploring perceptions of organizational ownership of information and expertise. *Journal of Management Information Systems*. 18(1): 151-183.

- Jo, S. J.; & Joo, B. (2011). Knowledge Sharing: The Influences of Learning Organization Culture, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 18(3),353-364.
- Jones, A.M.; & Hendry, C. (1994). The Learning Organization: Adult Learning and Organizational Transformation. *British Journal of Management*. 5: 153-162.
- Kanter, Moss R. (1968, April). Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities. *American Sociological Review*. 33:143-150.
- Kanter, R.M. 1972. Commitment and community: Communes and utopias in Sociological perspective. Massachusetts: Harward University Press.
- Kelloway, E. K. & Barling, J. (1999). Knowledge work as organizational behavior. *International Journal of Management Reviews*. 2: 287-304.
- Kim, S.; & Ju, B. (2008). An analysis of faculty perceptions: Attitude forward knowledge sharing and collraboration in academic institution. *Library & Information Science Reasearch*. 30: 282-290.
- Koch, Jame L.; & Steers, Richard, M. (1977, March). Job Attachment, Satisfaction and Turnover among Public Employees. *Administrative Science Quarterly*. 22: 46.
- Kohlberg, L. (1969). *Stage and sequence: The cognitive-development approach to socialization*. In D. Goslin (Ed), *Handbook of socialization theory*. New York: Rand McNally.
- Kuo, F.; & Young, M. (2008). Predicting knowledge sharing practices through intention: A test of competing models. *Computers in Human Behavior*. 24: 2697-2722.
- Kwok, S.H.; & Gao, S. (2005). Attitude towards knowledge-sharing behavior. *Journal of Computer Information Systems*. 46(2): 45-51.
- Land, S.M.; Draper, D.C.; Ma, Z.; Hsieh, H.W.; Smith, B.K.; & Jordan, R. (2009), An investigation of knowledge building activities in an online community of practice at Subaru of America. *Performance Improvement Quarterly*. 22(3): 23-36.
- Lang, J.C. (2004). Social context and social capital as enablers of knowledge integration. *Journal of Knowledge Management*. 8(3): 89-105.
- Lee, J. (2000, October). Knowledge management: the intellectual revolution. *IIE Solution*. 34-37.
- Li, Z.; Zhu, T. ; & Luo, F. (2010). A study on the influence of organizational climate on knowledge-sharing behavior in IT enterprises. *Journal of Computers*. 5(4): 508-515.

- Lichtenstein, S.; & Hunter, A. (2005). *Considering the receiver in knowledge sharing: When the receiver seems ready the sharer appears*. In Proceedings of 7th Australia Conference on Knowledge Management and Intelligent Decision Support (ACKMIDS 2004), Australian Scholarly Publishers.
- Liebowitz, J. (2001). Knowledge Management and its Link to Artificial Intelligence. *Expert System with Applications*. 20: 1-6.
- Liebowitz, J.; & Chen, Y. (2002). *Knowledge sharing proficiencies: the key to knowledge management*. in Holsapple, C.W. (Ed), Handbook on Knowledge Management, 1st ed., Vol. 1, Springer-Verlag, Heidelberg, pp. 409-24.
- Liedtka, J. (1999). Linking Competitive Advantage with Communities of Practice. *Journal of Management Inquiry*. 8(1): 5-16.
- Lin, H. (2007). Knowledge sharing and firm innovation capability: an empirical study. *International Journal of Manpower*. 28(3): 315-332.
- Luen, T.W.; & Al-Hawamdeh, S. (2001). 'Knowledge management in the public sector: principles and practices in police work. *Journal of Information Science*. 27(5): 311-318.
- Lynch, P.D.; Eisenberger, R.; & Armeli, S. (1999). Perceived organizational support: Inferior versus superior performance by wary employees. *Journal of Applied Psychology*. 84(4): 467-483.
- McAllister, D.J. (1995). Affect- and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. *Academy of Management Journal*. 38(1): 24-59.
- McClelland, David C. (1961). *The Achieving Society*. New York: Van Nostrand.
- McClelland, D.C. (1963). Motivational patterns in Southeast Asia with special reference to the Chinese case. *Journal of Social Issues*. 19(1), 6-19.
- McGuire, W.J. (1985). *Attitudes and attitude change*. In Aronson, E. ; & Lindzey, G.eds. The Handbook of Social Psychology. Random House.
- Marquardt, M.J. (1996). *Building The Learning Organization: A Systems Approach to Quantum improvement and Global Success*. New York: McGraw-Hill.
- Martinsons, M.G. (1993, Summer). Strategic roads for assimilating knowledge-based technology. *Information Strategy: The Executive's Journal*. 18-26.
- Matzler, K. ; & Mueller, J. (2011). Antecedents of knowledge sharing-Examining the influence of learning and performance orientation. *Journal of Economic Psychology*. 32: 317-329.

- Matzler, K.; Renzl, B.; Muller, J.; Herting, S.; & Mooradian, T.A. (2008). Personality traits and knowledge sharing. *Journal of Economic Psychology*. 29: 301-313.
- Mavondo, F.T.; Chimhanzi, J.; & Stewart, J. (2005). Learning orientation and market orientation: Relationship with innovation, human resource practices and performance. *European Journal of Marketing*. 39(11/12): 1235-1263.
- Mayer, J. P.; & Allen, N. J. (1997). *Commitment in Workplace: Theory, Research and Application*. Thousand Oaks, CA.: Sage.
- Mayer, R. C.; & Schoorman, F.D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*. 1: 61-89.
- Muthusamy, S.K.; White, M.A.; & Carr, A. (2007). An empirical examination of the role of social exchanges in alliance performance. *Journal of Managerial Issues*. 19: 53-76.
- Nahapiet, J.; & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *The Academy of Management Review*. 23: 242-266.
- Nonaka, I. (1998). *The Knowledge Creating Company*. In *Harvard Business Review on knowledge management*. Boston, MA: Harvard Business school Press.
- Nonaka, I. ; & Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge Creating Company*. Oxford: Oxford University Press.
- O'Dell ,C.; & Grayson, C.J. (1988). If Only We Knew What we Know: Identification and Transfer of Internal Practices. *California Management Review*. 40(3):154-174.
- O'Donohue, W.; Sheehan, C.; Hecker, R.; & Holland, P. (2007). The psychological contract of knowledge workers. *Journal of Knowledge Management*. 11(2): 73-82.
- Olivera, F. (2000). Memory systems in organizations: an empirical investigation of mechanisms for knowledge collection, storage and access. *The Journal of Management Studies*. 37(6): 811-832.
- O'Reilly, C.A.; & Chatman, J. (1986). Organization Commitment and Psychological Attachment: the Effects of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*. 492-499.
- Park, H.; Ribiere, V.; & Schulte, W.D. (2004). Critical attributes of organizational culture that promote knowledge management technology implementation success. *Journal of Knowledge Management*. 8(3): 106–117.
- Peng, H. (2013). Why and when do people hide knowledge?. *Journal of Knowledge Management*. 17(3): 398-415.

- Peterson, N.J.; & Poulfelt, F. (2001). *Knowledge management in action: a study of knowledge management in management consultancies*. Retrieved January 19, 2003, from www.lok.cbs.dk.
- Petrash, G. (1996). Dow's journey to a knowledge value management culture. *European Management Journal*. 14(4): 365-373.
- Piaget, J.; & Inhelder, B. (1969). *The psychology of the child*. New York: Basic Books.
- Polanyi, M. (1966). *The tacit dimension*. London, UK: Routledge and Kegan Paul.
- Quigley, N.R.; Tesluk, P.E.; & Bartol, K.M. (2007). A multilevel investigation of the motivational mechanisms underlying knowledge sharing and performance. *Organization Science*. 18(1): 71-88.
- Remizen, M.C. (2002). *The complete idiot's guide to knowledge management*. Madison, WI: Alpha.
- Reychav, I.; & Weisberg, J. (2010). Bridging intention and Behavior of knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*. 14(2): 285-300.
- Saetang, S.; & Theodoulidis, B. (2013). *Knowledge Ownership*. in the Private and Public Sectors in Thailand. Knowledge Ownership Case Study. Retrieved November 6, 2013), from <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/>
- Saetang, S.; Theodoulidis, B.; & Ekweozor, U. (2013). *The Influence of Knowledge Ownership on Knowledge Sharing Intentions: An Empirical Study in UK and Thailand*. The International Journal of Technology, Knowledge and Society Volume 6. Number 2, 2010.
- Salancik, G. R. (1977). *Commitment and the Control of Organizational Behavior and Belief*. In *New Directions in Organizational Behavior*. Ed. B. M. Staw & G. R. Salancik. Chicago: St. Clair Press.
- Sandhu, M.S.; Jain, K.K.; & Ahmad, I.U.K. (2011). Knowledge sharing among public sector employees: evidence from Malaysia. *International Journal of Public Sector Management*. 24(3): 206-226.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and Practice of the learning organization*. New York: Doubleday.
- (2006). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. New York: Currency.
- Sheldon, Mery E. (1971, June). Investment and Involvements as Mechanism Producing Commitment to the Organization. *Administrative Science Quarterly*. 16: 143-150.

- Silvi, R.; & Cuganesan, S. (2006), Investigating the management of knowledge for competitive advantage: a strategic cost management perspective. *Journal of Intellectual Capital*. 7(3): 309-323.
- Siong, C.C.; Salleh, K.; Syed N.S.A.; & Syed-Ikhsan, S.O.S. (2011). KM implementation in a public sector accounting organization: an empirical investigation. *Journal of Knowledge Management*. 15(3): 497-512.
- Skinner, B.F. (1953). *Science and human behavior*. New York: The Free Press.
- Smith, E.A. (2001). The role of tacit and explicit knowledge in the work place. *Journal of Knowledge Management*. 5(4): 311-321.
- Smith, H. A.; & McKeen, J. D. (2002). *Instilling a knowledge-sharing culture*. Proceeding of the third European Conference on Organizational Knowledge, Learning and Capabilities. ALBA, Athens.
- Spender, J. C.; & Grant, R. M. (1996). Knowledge and the firm: Overview. *Strategic Management Journal*. 17: 5-9.
- Steers, R.M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*. 22: 46-56.
- Szulanski, G. (2000). The process of knowledge transfer: A diachronic analysis of stickiness. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 82(1),9–27.
- Szulanski, G.; Cappetta, R.; & Jensen, R. J. (2004). When and how trustworthiness matters: Knowledge transfer and the moderating effect of causal ambiguity. *Organization Science*. 15: 600-613.
- Tannonbaum, S.I.; & Alliger, G.M. (2000). *Knowledge Management: Clarifying the Key Issue*. U.S.A.: the International Association for Human Resource Information Management.
- The Gallup Organization. (2000). *The Gallup Organization. Maximizing Organizational and Individual Performance*. Retrieved September 23, 2008, from <http://www.gallupconsulting.ro/event/about-gallup.php>.
- The Gallup Organization. (2000). *Quoted in Coffman Curt and Gonzalez-Molina Gabriel.2002.Follow this Path: How the World's Greatest Organizations Drive Growth by Unleashing Human Potential*. New York: An AOL Time Warner Company.
- Thompson, A. (2013, January-May). Learning Orientation: A comparison of the effects of stress between Thai and International students. *Stamford Journal*. 5(1): 3-6.

- Tiwana, A. (2002). *The Knowledge management toolkit: Orchestrating IT, strategy, and knowledge platforms*. 2nd ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall PTR.
- Voelpel, S.C.; Dous, M.; & Davenport, T. H. (2005). Five steps to creating a global knowledge-sharing system: Siemens' Share Net. *Academy of Management Executive*. 19(2): 9-23.
- Wang, S.; & Noe, R.A. (2010). Human. *Resource Management Review*. 20: 115–131.
- Watkins, K. E.; & Golembiewski, R.T. (1995). Rethinking Organization Development for the Learning Organization. *The International Journal of Organizational Analysis*. 3(1): 86-101.
- Wen, B.L. (2008). The effect of knowledge sharing model. *Expert system with Applications*. 34: 1508-1521.
- Willem, A.; & Buelens, M. (2007). Knowledge sharing in public sector organizations: the effect of organizational characteristics on interdepartmental knowledge sharing. *Journal of Public Administration Research and Theory*. 17(4): 581-606.
- Xu. Y.; & Cia, S. (2006). *Voluntary Knowledge Sharing in Organizations*.
- Yang, C.; & Chen, L. (2007). Can organizational knowledge capabilities affect knowledge sharing behavior?. *Journal of Information Science*. 33(1): 95 -109.
- Yang, J. (2007). The impact of knowledge sharing on organizational learning and effectiveness. *Journal of Knowledge Management*. 11(2): 83-90.
- Yusof, Z.M.; Bakhari, I.; Kamsuriah, A.; & Yusof, M.M. (2012). Knowledge sharing in the public sector in Malaysia: a proposed holistic model. *Information Development*. 28(1): 43-54.
- Zboralski, K. (2009). Antecedents of knowledge sharing in communities of practice. *Journal of Knowledge Management*. 13(3): 90-101.



ภาคผนวก



**เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัยโดยการตอบแบบสอบถาม
และการพิทักษ์สิทธิผู้เข้าร่วมการวิจัย**

เรียน ผู้ได้รับแบบสอบถามทุกท่าน

ด้วย กระผม นายวุฒิไกร จำปาทอง นิสิตรหัสประจำตัว 52199130452 หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความประสงค์ทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ และความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหิดล”

ซึ่งประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับคือ ทำให้เห็นถึงความชัดเจนของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรได้ถูกต้องชัดเจนมากยิ่งขึ้น และอาจนำมาสรุปผลความสัมพันธ์เพื่อสร้างข้อเสนอแนะหรือแนวคิดอื่นๆ ได้อย่างน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น และสำหรับการบริหารจัดการองค์กรโดยเฉพาะมหาวิทยาลัยมหิดล หรือหน่วยงานที่มีลักษณะคล้ายกับมหาวิทยาลัยมหิดล ก็จะสามารถนำผลการศึกษาไปประยุกต์ในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ และทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรได้ด้วย

ท่านได้รับเชิญให้เข้าร่วมการวิจัยนี้ เพราะท่านเป็นผู้ที่ได้รับเลือกจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ซึ่งเป็นผู้ที่มีความสำคัญที่จะทำให้การวิจัยมีความครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถนำผลการวิจัยเพื่อไปใช้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ในการนี้ผู้วิจัยมีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยคำถาม 6 ส่วน จำนวน 113 ข้อ ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป
- ส่วนที่ 2 ลักษณะสถานการณ์ทางสังคม
- ส่วนที่ 3 จิตลักษณะเดิม
- ส่วนที่ 4 จิตลักษณะตามสถานการณ์
- ส่วนที่ 5 พฤติกรรมการแบ่งปันความรู้
- ส่วนที่ 6 ความผูกพันต่อองค์กร

โดยใช้เวลาในการตอบประมาณ 20 นาที ผู้วิจัยจะขอรับแบบสอบถามคืนโดยใส่ซองเปล่าซึ่งเจ้าหน้าที่ของถึงผู้วิจัยที่แนบมาพร้อมกับแบบสอบถามนี้

เนื่องจากแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามหลายส่วน จึงขอความกรุณาให้ท่านพิจารณาตอบตามความเป็นจริงของท่านให้มากที่สุด โดยข้อมูลและคำตอบทั้งหมดจะถูกปกปิดเป็นความลับ และจะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ผลการศึกษาในภาพรวมของการวิจัยเท่านั้น จึงไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบ เนื่องจากผู้วิจัยจะปกปิดไม่ให้นำมาสืบค้นเจาะจงหาผู้ตอบได้ ท่านมีสิทธิที่จะไม่ตอบคำถามข้อใดข้อหนึ่ง หากท่านไม่สบายใจหรืออึดอัดที่จะตอบคำถามนั้น หรือไม่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดเลยก็ได้ โดยไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานใดๆ ของท่าน ท่านมีสิทธิที่จะไม่เข้าร่วมการวิจัยก็ได้โดยไม่ต้องแจ้งเหตุผล

หากท่านมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการวิจัยหรือแบบสอบถาม สามารถติดต่อสอบถามได้โดยตรงกับผู้วิจัยที่กองทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา ในวันและเวลาราชการ หรือ โทรศัพท์ที่ติดต่อได้ 081-456-1746

การวิจัยนี้ มหาวิทยาลัยมหิดลได้อนุมัติให้ดำเนินการได้ โดยยกเว้นไม่ต้องผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการการวิจัยในคนของมหาวิทยาลัยมหิดล (MU-IRB)

ขอขอบพระคุณที่กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

ขอแสดงความนับถือ
นายวุฒิไกร จำปาทอง

แบบสอบถาม

เรื่อง

ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ และความสัมพันธ์
ระหว่างพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้กับความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรสายสนับสนุนใหม่มหาวิทยาลัยมหิดล

ขอความกรุณาท่านโปรดให้ข้อมูลโดยการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง
เกี่ยวกับท่าน เพื่อความสมบูรณ์ของผลการวิจัย และผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลรายบุคคลไว้เป็นความลับ โดย
จะเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น

ส่วนที่ 1

ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง ขอความกรุณาให้ท่านโปรดใส่เครื่องหมาย ✓ หรือเติมข้อมูลในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุปี

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัยมหิดลปี

5. ตำแหน่ง (โปรดระบุชื่อตำแหน่ง)

6. คณะ/สถาบัน/วิทยาลัยที่ท่านสังกัด (โปรดระบุ)

ส่วนที่ 2

ลักษณะสถานการณ์ทางสังคม

1. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

คำชี้แจง ขอความกรุณาให้ท่านโปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
1. หน่วยงานได้ให้เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่เหมาะสมตามตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านทำอยู่						
2. ส่วนงานของท่านมีระบบที่ช่วยส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่ง						
3. การทำงานในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันของท่านมีโอกาสที่จะเติบโตก้าวหน้า						
4. ส่วนงานของท่านมีสิ่งๆที่เสริมสร้างให้เกิดขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงาน						
5. ส่วนงานได้จัดให้มีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่สนับสนุนอำนวยความสะดวกเพียงพอในการทำงาน						
6. ส่วนงานของท่านมีระบบการป้องกันอุบัติเหตุช่วยให้ทำงานอย่างมีความปลอดภัย						
7. สภาพแวดล้อม เช่น อาคารสถานที่ หรือบริเวณโดยรอบมีส่วนที่จูงใจให้ท่านอยากมาทำงาน						
8. นโยบายของผู้บริหารกระตุ้นให้ท่านต้องการใช้ความสามารถในการทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของนโยบาย						
9. ที่ทำงานของท่านมีกิจกรรมที่ช่วยให้มีการทำงานอย่างมีความสุข						
10. ส่วนงานของท่านจัดให้มีช่องทางสำหรับรับฟังข้อเสนอแนะร้องเรียน						

2. ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบเห็นนวัตกรรม

คำชี้แจง ขอความกรุณาให้ท่านโปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

ข้อคำถาม	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
1. บุคลากรในส่วนของงานของท่านให้ความยกย่องชื่นชมคนที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำแนวทางวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน						
2. โดยทั่วไปบุคลากรในส่วนของงานของท่านจะแสวงหาเทคนิควิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน						
3. บุคลากรในส่วนของงานของท่านชอบศึกษาหาความรู้มาใช้ในการพัฒนาตนเองเพื่อให้การทำงานดีขึ้น						
4. บุคลากรในส่วนของงานของท่านยินดีที่จะทำงานที่มีความท้าทายความสามารถ						
5. ส่วนงานของท่านมีการทบทวนสรุปบทเรียนที่ได้จากการทำงานเพื่อเตรียมความพร้อมต่อปัญหาในการทำงานที่อาจจะเกิดขึ้น						
6. ระบบการทำงานในหน่วยงานของท่านทำให้ท่านมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ สิ่งใหม่ๆ เพื่อมาใช้ในการทำงาน						
7. คนอื่นๆ ในที่ทำงานมองข้ามข้อคิดเห็นในการพัฒนาหน่วยงานที่ท่านเสนอแนะ						
8. บุคคลที่เป็นต้นแบบซึ่งท่านเห็นว่าเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถหาได้ในที่ทำงานของท่าน						
9. บุคคลในที่ทำงานของท่านพร้อมยอมรับกับสิ่งที่จะเกิดขึ้นตามมาจากการทดลองนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ๆ ที่ไม่คุ้นเคยมาใช้ในการทำงาน						
10. บุคคลในที่ทำงานของท่านไม่กล้าที่จะเสี่ยงกับสิ่งที่ไม่เคยมีประสบการณ์มาก่อน						

3. ความไว้วางใจระหว่างบุคคล

คำชี้แจง ขอความกรุณาให้ท่านโปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
1. ท่านเชื่อมั่นว่าเพื่อนร่วมงานของท่านสามารถทำงานแทนท่านได้เป็นอย่างดี						
2. เพื่อนร่วมงานของท่านให้คำแนะนำที่ตรงกับท่านด้วยความปรารถนาดี						
3. เมื่อคนใดคนหนึ่งในที่ทำงานท่านมีปัญหาจะมีคนคอยช่วยเหลือ						
4. ถ้าหากงานมีปัญหาท่านมั่นใจว่าจะมีเพื่อนร่วมงานมาช่วยแก้ปัญหาให้กับท่านได้						
5. ท่านสามารถปรึกษาปัญหาต่างๆ กับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเปิดเผย						
6. ที่ทำงานมีคนคอยแอบจ้องจับผิดในการทำงานของท่าน						
7. ท่านไม่สามารถรับฟังคำแนะนำของเพื่อนร่วมงานได้อย่างสนิทใจ						
8. ท่านมีกลุ่มเพื่อนที่จะคอยทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน						
9. บรรยากาศในการทำงานของท่านเต็มไปด้วยการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน						
10. ในที่ทำงานของท่านมีคนให้เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน คอยเอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน						

ส่วนที่ 3

จิตลักษณะเดิม

1. บุคลิกภาพแบบมีสำนึกรับผิดชอบ

คำชี้แจง ขอความกรุณาให้ท่านโปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

ข้อคำถาม	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
1. ท่านมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่นี้						
2. ท่านได้รับการยกย่อง หรือชมเชยจากคนอื่นว่าสามารถทำงานได้เป็นอย่างดี						
3. ท่านมีการวางแผน หรือหาทางแก้ไขปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นไว้ล่วงหน้า						
4. เมื่อทำงานเสร็จท่านจะตรวจทานดูความเป็นระเบียบเรียบร้อยอีกครั้งหนึ่ง						
5. ท่านยินดีจะรับฟังคำติชมที่มีต่อการทำงานที่ท่านรับผิดชอบ						
6. ท่านมีการกำหนดกฎเกณฑ์ กติกาให้กับตนเองในการทำงานทุกวันของท่าน						
7. แม้จะเลยเวลาพักหรือเลิกงาน ท่านจะทำงานที่ทำอยู่จนเสร็จสิ้นตามที่ตั้งใจไว้						
8. ก่อนที่ท่านจะลงมือทำสิ่งใด ท่านจะคิดถึงผลดี ผลเสียที่จะได้รับอย่างรอบคอบ						
9. เมื่อเกิดปัญหาขึ้นท่านจะตั้งสติแล้วค่อยคิดแก้ไขปัญหา						
10. ในระหว่างการทำงานท่านระลึกเสมอว่าจะต้องทำด้วยความรอบคอบ						

2. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม

คำชี้แจง ขอความกรุณาให้ท่านโปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

ข้อคำถาม	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
1. ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือแก่ผู้อื่นถึงแม้จะไม่ได้รับการร้องขอ						
2. หากมีงานที่เป็นภารกิจของส่วนรวม ท่านยินดีที่จะเข้าไปร่วมช่วยทำ						
3. ความเห็นของท่านเป็นสิ่งที่ท่านจะต้องยืนยันปกป้องทุกวิถีทาง						
4. ท่านจะทำสิ่งใดๆ ด้วยความเปิดเผยด้วยความบริสุทธิ์ใจ						
5. ท่านมีกิริยามารยาทที่อ่อนน้อมถ่อมตนกับเพื่อนร่วมงาน						
6. ท่านให้ความเคารพนับถือกับเพื่อนร่วมงาน						
7. ถึงแม้จะเป็นผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานที่ด้อยกว่าท่านก็ให้ความเคารพเกรงใจ						
8. ท่านใช้ความสุภาพอ่อนโยนในการเสนอความเห็นที่แตกต่าง						
9. ท่านใช้ความสุภาพอ่อนโยนเพื่อหลีกเลี่ยงการกระทบกระทั่งกับฝ่ายที่ขัดแย้งกับท่าน						
10. ท่านพูดคุยกับคนอื่นในที่ทำงานด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส						

3. ความใฝ่เรียนรู้

คำชี้แจง ขอความกรุณาให้ท่านโปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

ข้อคำถาม	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
1. ท่านคิดทบทวนสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันเพื่อใช้เป็นบทเรียนในการดำเนินชีวิต						
2. ท่านพยายามศึกษาหาข้อมูล ความรู้ต่างๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอ						
3. เมื่อพบปัญหา ท่านจะตั้งใจพยายามคิดหาทางออกในการแก้ไขปัญหาให้สำเร็จให้ได้						
4. เมื่อมีเวลาว่างส่วนตัว ท่านจะใช้ไปในการแสวงหาความรู้ แทนที่จะอยู่เฉยๆ						
5. ท่านจะไม่เชื่อข้อมูลที่ได้รับจนกว่าจะตรวจสอบความถูกต้องรอบด้านจากแหล่งข้อมูลอื่นๆ ด้วย						
6. หลังจากได้เข้าฝึกอบรม ประชุม สัมมนาแล้ว ท่านจะกลับมาค้นคว้าศึกษาหาข้อมูลเรื่องนั้นเพิ่มเติมให้มากยิ่งขึ้น						
7. ท่านยินดีที่จะรับผิดชอบทำงานประจำไปพร้อมกันกับการได้ไปศึกษา ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน						
8. ท่านยินดีที่จะไปพัฒนาศักยภาพ ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ถึงแม้ว่าท่านจะยังคงได้รับสิ่งตอบแทนเท่าเดิม หรือทำงานอยู่ในตำแหน่งเดิม						
9. ท่านจะรู้สึกตื่นเต้นดีใจ หากได้รับงานที่ไม่เคยทำมาก่อน						
10. ท่านไม่ลังเลใจที่จะลองนำแนวคิดวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน						

ส่วนที่ 4

จิตลักษณะตามสถานการณ์

1. เจตคติต่อการเป็นเจ้าของความรู้

คำชี้แจง ขอความกรุณาให้ท่านโปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
1. การมีความรู้จะสร้างผลประโยชน์ต่างๆ ให้กับเจ้าของความรู้						
2. ความรู้ยิ่งนำออกมาใช้จะยิ่งเพิ่มคุณค่าหรือประสบการณ์ที่มีค่าให้กับเจ้าของความรู้						
3. การมีความรู้ในสิ่งที่สำคัญทำให้เจ้าของความรู้เป็นผู้ที่มีความสำคัญ						
4. ทักษะความรู้เป็นสิ่งที่เจ้าของจะนำไปใช้ตามความต้องการอย่างไรก็ได้						
5. การเป็นผู้ที่มีเคล็ดลับในการทำงานเป็นสิ่งที่น่าภาคภูมิใจ						
6. การมีเทคนิควิธีทำงานแบบพิเศษ จะทำให้ได้รับการยกย่องนับถือจากคนอื่น						
7. เป็นที่น่าเสียดายหากท่านไม่ได้ใช้ความรู้ที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์						
8. ท่านประทับใจกับผู้ที่สามารถนำความรู้ที่ตนเองมีไปใช้ให้เกิดประโยชน์						
9. จะเป็นสิ่งที่ดีหากท่านสามารถนำความรู้ที่มีมาใช้เมื่อไรก็ได้ตามที่ท่านต้องการ						

2. เจตคติต่อพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้

คำชี้แจง ขอความกรุณาให้ท่านโปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
1. ความรู้จะสร้างประโยชน์มากยิ่งขึ้นถ้ามีการแบ่งปันให้กับผู้อื่นได้รับรู้ด้วย						
2. การแบ่งปันความรู้จะสร้างความลำบากมากกว่าประโยชน์ที่ผู้แบ่งปันความรู้จะได้รับ						
3. การนำเทคนิค ความรู้มาแบ่งปันให้ผู้อื่นถือเป็นการสร้างเสริมมิตรภาพ ความร่วมมือในอนาคต						
4. การที่คนนำเคล็ดลับ เทคนิคการทำงานมาถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้รู้จะทำให้เจ้าของความรู้มีความสำคัญลดลง						
5. เป็นการเสียเวลาทำงานโดยเปล่าประโยชน์ในการที่จะนำความรู้ที่มีมาแบ่งปันกัน						
6. ท่านจะมีความสุขถ้าหากได้บอกเล่าความรู้ประสบการณ์ที่ดีให้คนอื่นฟัง						
7. การประชุม หรือ เพื่อสรุปบทเรียนที่เกิดขึ้นหลังจากงานเสร็จสิ้นไปแล้วเป็นสิ่งที่ทำให้ท่านเบื่อหน่าย						
8. ท่านพึงพอใจให้มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน						
9. ท่านจะดีใจมากหากจะมีผู้มาขอคำแนะนำหรือขอความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวกับงานที่ท่านทำ						
10. ท่านจะมีความภาคภูมิใจในตัวเองถ้าหากจะได้แบ่งปันความรู้ที่มีให้ผู้อื่น						

ส่วนที่ 5

พฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้ในการทำงาน

คำชี้แจง ขอความกรุณาให้ท่านโปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

ข้อคำถาม	ปฏิบัติมากที่สุด	ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติค่อนข้างมาก	ปฏิบัติค่อนข้างน้อย	ปฏิบัติน้อย	ไม่ปฏิบัติเลย
1. ท่านแบ่งปันหลักการ เทคนิค ที่ได้จากการมีทักษะอันเกิดจากประสบการณ์ทำงานของท่านให้กับผู้อื่นในที่ทำงาน						
2. ท่านแบ่งปันข้อมูล ความรู้ กฎ หรือระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่ผู้อื่นสามารถนำไปใช้เป็นประโยชน์ในการทำงาน						
3. ท่านพูดคุยแบ่งปันแลกเปลี่ยนเพื่อหาวิธีการแนวทางที่ดีในการทำงานกับผู้ที่ทำงานร่วมกันก่อนลงมือทำงาน						
4. ในระหว่างการทำงานท่านกับเพื่อนร่วมงานจะมีการพูดคุยปรึกษาหารือ เพื่อรับฟังข้อคิดเห็นแนะนำซึ่งกันและกันเกี่ยวกับการทำงาน						
5. หลังทำงานเสร็จท่านจะร่วมแบ่งปันประสบการณ์ทำงานเพื่อนร่วมงาน						
6. ท่านบอกเล่าความรู้ประสบการณ์ทำงานผ่านการสื่อสารพูดคุยกับผู้อื่นได้โดยตรง						
7. ท่านแบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำงานกับผู้อื่นผ่านช่องทางที่ไม่ต้องติดต่อกันโดยตรง เช่น ทางอีเมล บันทึกข้อความ						
8. ท่านไม่กล้าเสนอความเห็นที่เป็นแนวทางในการทำงานที่มีประโยชน์ ถ้าอยู่ในการประชุม สัมมนาที่เป็นทางการ						
9. ท่านแบ่งปันความรู้ เทคนิค วิธีการทำงานกับผู้อื่นที่ทำงานตำแหน่งเดียวกันที่อยู่ภายนอกส่วนงานที่ท่านทำงานอยู่						

ข้อคำถาม	ปฏิบัติมากที่สุด	ปฏิบัติมาก	ปฏิบัติค่อนข้างมาก	ปฏิบัติค่อนข้างน้อย	ปฏิบัติน้อย	ไม่ปฏิบัติเลย
10. การแบ่งปันความรู้ ประสบการณ์ในการทำงานของท่าน จะทำในกลุ่มคนหมู่มาก						
11. การแบ่งปันความรู้ ประสบการณ์ในการทำงานของท่าน จะผ่านทางเครือข่ายกลุ่มผู้ที่ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน						
12. ท่านแบ่งปันความรู้ ประสบการณ์ในการทำงานให้ผู้ที่ทำงานกับท่านด้วยความเต็มใจ						
13. ท่านจะให้ข้อเสนอแนะแก่เพื่อนร่วมงานทันทีเมื่อเห็นว่าเพื่อนร่วมงานมีปัญหาโดยไม่จำเป็นต้องมีการร้องขอ						

ส่วนที่ 6

ความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง ขอความกรุณาให้ท่านโปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
1. ท่านเป็นส่วนหนึ่งของการทำให้ส่วนงานสามารถดำเนินการไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้						
2. การได้ทำงานอยู่ในส่วนงานแห่งนี้ได้สร้างความภาคภูมิใจแก่ท่าน						
3. ที่ทำงานแห่งนี้เปรียบเสมือนบ้านแห่งที่สองสำหรับท่าน						
4. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีประโยชน์ สร้างคุณค่าสามารถทำให้ส่วนงานของท่านมีความเจริญก้าวหน้า						
5. ที่ทำงานแห่งนี้สร้างความสุขที่น่าประทับใจให้กับท่าน						
6. ท่านลำบากใจในการที่จะต้องทำตามหลักปฏิบัติที่คนส่วนใหญ่ในที่ทำงานทำอยู่ทุกวันนี้						
7. หากมีผู้อื่นพูดถึงส่วนงานของท่านในทางไม่ดี หรือในสิ่งที่ไม่ถูกต้องท่านจะชี้แจงให้ข้อมูลที่ถูกต้อง เกี่ยวกับส่วนงานของท่าน						
8. เมื่อมีการพูดคุยกับคนอื่นท่านจะพูดถึงส่วนงานในทางสร้างสรรค์						
9. ท่านตั้งใจที่จะทำงานอยู่ในส่วนงานแห่งนี้ให้ยาวนานที่สุด						
10. ท่านยินดีที่จะให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมส่วนรวมของส่วนงานของท่าน						
11. การมุ่งมั่น ทุมเท ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานในตำแหน่งหน้าที่เป็นสิ่งที่ท่านยึดถือในการทำงานเพื่อส่วนงานของท่าน						
12. ท่านมุ่งมั่น ตั้งใจที่จะพัฒนาศักยภาพ ความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายของส่วนงาน						

ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
13. หากมีส่วนงานอื่นทั้งในหรือภายนอกมหาวิทยาลัยเสนอ ค่าตอบแทนที่ดีกว่าที่ท่านได้รับอยู่ ท่านจะตัดสินใจ พิจารณาการย้ายงานทันที						
14. เมื่อนึกถึงเวลาที่จะต้องไปทำงาน ท่านรู้สึกมีความ กระตือรือร้นอยากไปทำงาน						
15. ท่านจะให้ความเอาใจใส่ ช่วยเหลือ ผู้ที่มาติดต่อรับบริการ จากท่านเพราะถือว่าท่านทำหน้าที่เป็นตัวแทนของส่วน งาน						

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาให้ข้อมูล
เมื่อตอบแบบสอบถามเสร็จแล้วโปรดส่งคืนไปยังผู้วิจัย
โดยใส่ซองเปล่าที่จำหน่ายซองถึงผู้วิจัยซึ่งแนบมาพร้อมกับแบบสอบถามนี้

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ชื่อ-นามสกุล	หน่วยงาน
รองศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ศิริสรริรัญ	คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
อาจารย์ ดร.ยุทธนา ไชยจุกุล	สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์ ดร.ศรัณย์ พิมพ์ทอง	สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ





ภาคผนวก ค

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตารางค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ข้อคำถาม	ค่า IOC	ค่า แอลฟา	ค่า r
1. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร		0.880	
1. หน่วยงานได้ให้เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่เหมาะสมตามตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านทำอยู่	0.66	0.865	0.655
2. ส่วนงานของท่านมีระบบที่ช่วยส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่ง	0.66	0.875	0.517
3. การทำงานในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันของท่านมีโอกาสที่จะเติบโตก้าวหน้า	0.66	0.874	0.550
4. ส่วนงานของท่านมีสิ่งส่งเสริมสร้างให้เกิดขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงาน	1.00	0.859	0.731
5. ส่วนงานได้จัดให้มีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่สนับสนุนอำนวยความสะดวกเพียงพอในการทำงาน	1.00	0.873	0.541
6. ส่วนงานของท่านมีระบบการป้องกันอุบัติเหตุช่วยให้ทำงานอย่างมีความปลอดภัย	1.00	0.877	0.491
7. สภาพแวดล้อม เช่น อาคารสถานที่ หรือบริเวณโดยรอบมีส่วนที่จูงใจให้ท่านอยากมาทำงาน	1.00	0.875	0.539
8. นโยบายของผู้บริหารกระตุ้นให้ท่านต้องการใช้ความสามารถในการทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของนโยบาย	1.00	0.860	0.715
9. ที่ทำงานของท่านมีกิจกรรมที่ช่วยให้มีการทำงานอย่างมีความสุข	0.66	0.865	0.658
10. ส่วนงานของท่านจัดให้มีช่องทางสำหรับรับฟังข้อเสนอแนะร้องเรียน	0.66	0.862	0.692
2. ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแบบเห็นนวัตกรรม		0.847	
1. บุคลากรในส่วนงานของท่านให้ความสำคัญยกย่องชื่นชมคนที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำแนวทางวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน	1.00	0.850	0.319
2. โดยทั่วไปบุคลากรในส่วนงานของท่านจะแสวงหาเทคนิควิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน	1.00	0.820	0.693
3. บุคลากรในส่วนงานของท่านชอบศึกษาหาความรู้มาใช้ในการพัฒนาตนเองเพื่อให้การทำงานดีขึ้น	1.00	0.815	0.746

ตาราง (ต่อ)

ข้อคำถาม	ค่า IOC	ค่า แอลฟา	ค่า r
4. บุคลากรในส่วนของท่านยินดีที่จะทำงานที่มีความท้าทายความสามารถ	0.66	0.807	0.813
5. ส่วนงานของท่านมีการทบทวนสรุปบทเรียนที่ได้จากการทำงานเพื่อเตรียมความพร้อมต่อปัญหาในการทำงานที่อาจจะเกิดขึ้น	0.66	0.830	0.578
6. ระบบการทำงานในหน่วยงานของท่านทำให้ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ๆ เพื่อมาใช้ในการทำงาน	0.66	0.840	0.487
7. คนอื่นๆ ในที่ทำงานมองข้ามข้อคิดเห็นในการพัฒนาหน่วยงานที่ท่านเสนอแนะ	0.66	0.851	0.321
8. บุคคลที่เป็นต้นแบบซึ่งท่านเห็นว่าเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถหาได้ในที่ทำงานของท่าน	1.00	0.826	0.616
9. บุคคลในที่ทำงานของท่านพร้อมยอมรับกับสิ่งที่จะเกิดขึ้นตามมาจากการทดลองนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ที่ไม่คุ้นเคยมาใช้ในการทำงาน	1.00	0.832	0.552
10. บุคคลในที่ทำงานของท่านไม่กล้าที่จะเสี่ยงกับสิ่งที่ไม่เคยมีประสบการณ์มาก่อน	1.00	0.849	0.349
3. ความไว้วางใจระหว่างบุคคล		0.884	
1. ท่านเชื่อมั่นว่าเพื่อนร่วมงานของท่านสามารถทำงานแทนท่านได้เป็นอย่างดี	1.00	0.874	0.587
2. เพื่อนร่วมงานของท่านให้คำแนะนำที่ดีกับท่านด้วยความปรารถนาดี	0.66	0.858	0.801
3. เมื่อคนใดคนหนึ่งในที่ทำงานท่านมีปัญหาจะมีคนคอยช่วยเหลือ	1.00	0.865	0.720
4. ถ้าหากงานมีปัญหาท่านมั่นใจว่าจะมีเพื่อนร่วมงานมาช่วยแก้ปัญหาให้กับท่านได้	1.00	0.857	0.809
5. ท่านสามารถปรึกษาปัญหาต่างๆ กับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเปิดเผย	0.66	0.870	0.645
6. ที่ทำงานมีคนคอยแอบจ้องจับผิดในการทำงานของท่าน	0.66	0.886	0.411
7. ท่านไม่สามารถรับฟังคำแนะนำของเพื่อนร่วมงานได้อย่างสนิทใจ	0.66	0.882	0.473
8. ท่านมีกลุ่มเพื่อนที่จะคอยทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน	0.66	0.878	0.539

ตาราง (ต่อ)

ข้อคำถาม	ค่า IOC	ค่า แอลฟา	ค่า r
9. บรรยากาศในการทำงานของท่านเต็มไปด้วยการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	1.00	0.866	0.709
10. ในที่ทำงานของท่านมีคนให้เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน คอยเอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน	1.00	0.884	0.478
4. บุคลิกภาพแบบมีสำนึกรับผิดชอบ		0.796	
1. ท่านมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่	1.00	0.774	0.506
2. ท่านได้รับการยกย่อง หรือชมเชยจากคนอื่นว่าสามารถทำงานได้เป็นอย่างดี	1.00	0.778	0.469
3. ท่านมีการวางแผน หรือหาทางแก้ไขปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นไว้ล่วงหน้า	1.00	0.806	0.244
4. เมื่อทำงานเสร็จท่านจะตรวจทานดูความเป็นระเบียบเรียบร้อยอีกครั้งหนึ่ง	1.00	0.775	0.491
5. ท่านยินดีจะรับฟังคำติชมที่มีต่อการทำงานที่ท่านรับผิดชอบ	1.00	0.783	0.446
6. ท่านมีการกำหนดกฎเกณฑ์ กติกาให้กับตนเองในการทำงานทุกวันของท่าน	1.00	0.774	0.508
7. แม้จะเลยเวลาพักหรือเลิกงาน ท่านจะทำงานที่ทำอยู่จนเสร็จสิ้นตามที่ตั้งใจไว้	1.00	0.786	0.395
8. ก่อนที่ท่านจะลงมือทำสิ่งใด ท่านจะคิดถึงผลดี ผลเสียที่จะได้รับอย่างรอบคอบ	1.00	0.756	0.645
9. เมื่อเกิดปัญหาขึ้นท่านจะตั้งสติแล้วค่อยคิดแก้ไขปัญหา	1.00	0.772	0.534
10. ในระหว่างการทำงานท่านระลึกเสมอว่าจะต้องทำด้วยความรอบคอบ	1.00	0.770	0.563
5. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม		0.866	
1. ท่านยินดีให้ความช่วยเหลือแก่ผู้อื่นถึงแม้จะไม่ได้รับการร้องขอ	1.00	0.861	0.484
2. หากมีงานที่เป็นภารกิจของส่วนรวม ท่านยินดีที่จะเข้าไปร่วมช่วยทำ	1.00	0.862	0.460
3. ความเห็นของท่านเป็นสิ่งที่ท่านจะต้องยืนยันปกป้องทุกวิถีทาง	1.00	0.872	0.463
4. ท่านจะทำสิ่งใดๆ ด้วยความเปิดเผยด้วยความบริสุทธิ์ใจ	0.66	0.857	0.551

ตาราง (ต่อ)

ข้อคำถาม	ค่า IOC	ค่า แอลฟา	ค่า r
5. ท่านมีกิจกรรมยามราทที่อ่อนน้อมถ่อมตนกับเพื่อนร่วมงาน	1.00	0.851	0.610
6. ท่านให้ความเคารพนับถือกับเพื่อนร่วมงาน	0.66	0.860	0.504
7. ถึงแม้จะเป็นผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานที่ต้อยกว่าท่านก็ให้ความเคารพเกรงใจ	0.66	0.845	0.707
8. ท่านใช้ความสุภาพอ่อนโยนในการเสนอความเห็นที่แตกต่าง	1.00	0.836	0.778
9. ท่านใช้ความสุภาพอ่อนโยนเพื่อหลีกเลี่ยงการกระทบกระทั่งกับฝ่ายที่ขัดแย้งกับท่าน	1.00	0.840	0.727
10. ท่านพูดคุยกับคนอื่นในที่ทำงานด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส	1.00	0.848	0.653
6. ความใฝ่เรียนรู้		0.793	
1. ท่านคิดทบทวนสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันเพื่อใช้เป็นบทเรียนในการดำเนินชีวิต	1.00	0.797	0.288
2. ท่านพยายามศึกษาหาข้อมูล ความรู้ต่างๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอ	1.00	0.763	0.588
3. เมื่อพบปัญหา ท่านจะตั้งใจพยายามคิดหาทางออกในการแก้ไขปัญหาให้สำเร็จให้ได้	1.00	0.785	0.398
4. เมื่อมีเวลาว่างส่วนตัว ท่านจะใช้ไปในการแสวงหาความรู้แทนที่จะอยู่เฉยๆ	1.00	0.775	0.477
5. ท่านจะไม่เชื่อข้อมูลที่ได้รับจนกว่าจะตรวจสอบความถูกต้องรอบด้านจากแหล่งข้อมูลอื่นๆ ด้วย	1.00	0.792	0.294
6. หลังจากได้เข้าฝึกอบรม ประชุม สัมมนาแล้ว ท่านจะกลับมาค้นคว้าศึกษาหาข้อมูลเรื่องนั้นเพิ่มเติมให้มากยิ่งขึ้น	1.00	0.778	0.451
7. ท่านยินดีที่จะรับผิดชอบงานประจำไปพร้อมกันกับการได้ไปศึกษา ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	1.00	0.743	0.702
8. ท่านยินดีที่จะไปพัฒนาศักยภาพ ทักษะ ความรู้ความสามารถ ถึงแม้ว่าท่านจะยังคงได้รับสิ่งตอบแทนเท่าเดิม หรือทำงานอยู่ในตำแหน่งเดิม	1.00	0.778	0.444
9. ท่านจะรู้สึกตื่นเต้นดีใจ หากได้รับงานที่ไม่เคยทำมาก่อน	1.00	0.756	0.596
10. ท่านไม่ลังเลใจที่จะลองนำแนวคิดวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน	1.00	0.772	0.488

ตาราง (ต่อ)

ข้อความ	ค่า IOC	ค่า แอลฟา	ค่า r
7. เจตคติต่อการเป็นเจ้าของความรู้		0.806	
1. การมีความรู้จะสร้างผลประโยชน์ต่างๆ ให้กับเจ้าของความรู้	1.00	0.784	0.522
2. ความรู้ยิ่งนำออกมาใช้จะยิ่งเพิ่มคุณค่าหรือประสบการณ์ที่มีค่าให้กับเจ้าของความรู้	0.66	0.798	0.408
3. การมีความรู้ในสิ่งที่สำคัญทำให้เจ้าของความรู้เป็นผู้ที่มีความสำคัญ	0.66	0.762	0.681
4. ทักษะความรู้เป็นสิ่งที่เจ้าของจะนำไปใช้ตามความต้องการอย่างไรก็ได้	0.66	0.770	0.623
5. การเป็นผู้ที่มีเคล็ดลับในการทำงานเป็นสิ่งที่น่าภาคภูมิใจ	1.00	0.770	0.645
6. การมีเทคนิควิธีทำงานแบบพิเศษ จะทำให้ได้รับการยกย่องนับถือจากคนอื่น	1.00	0.768	0.634
7. เป็นที่น่าเสียดายหากท่านไม่ได้ใช้ความรู้ที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์	1.00	0.815	0.273
8. ท่านประทับใจกับผู้ที่สามารถนำความรู้ที่ตนเองมีไปใช้ให้เกิดประโยชน์	1.00	0.812	0.247
9. จะเป็นสิ่งที่ดีหากท่านสามารถนำความรู้ที่มีมาใช้เมื่อไรก็ได้ตามที่ท่านต้องการ	1.00	0.790	0.483
8. เจตคติต่อพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้		0.818	
1. ความรู้จะสร้างประโยชน์มากยิ่งขึ้นถ้ามีการแบ่งปันให้กับผู้อื่นได้รับรู้ด้วย	1.00	0.799	0.553
2. การแบ่งปันความรู้จะสร้างความลำบากมากกว่าประโยชน์ที่ผู้แบ่งปันความรู้จะได้รับ	0.66	0.783	0.650
3. การนำเทคนิค ความรู้มาแบ่งปันให้ผู้อื่นถือเป็นการสร้างเสริมมิตรภาพ ความร่วมมือในอนาคต	0.66	0.809	0.430
4. การที่คนนำเคล็ดลับ เทคนิคการทำงานมาถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้รู้จะทำให้เจ้าของความรู้มีความสำคัญลดลง	0.66	0.800	0.528
5. เป็นการเสียเวลาทำงานโดยเปล่าประโยชน์ในการที่จะนำความรู้ที่มีมาแบ่งปันกัน	0.66	0.790	0.597
6. ท่านจะมีความสุขถ้าหากได้บอกเล่าความรู้ประสบการณ์ที่ดีให้คนอื่นฟัง	1.00	0.808	0.439

ตาราง (ต่อ)

ข้อคำถาม	ค่า IOC	ค่า แอลฟา	ค่า r
7. การประชุม หรือ เพื่อสรุปบทเรียนที่เกิดขึ้นหลังจากงานเสร็จสิ้นไปแล้วเป็นสิ่งที่ทำให้ท่านเบื่อกว่า	1.00	0.809	0.442
8. ท่านพึงพอใจให้มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน	1.00	0.811	0.407
9. ท่านจะดีใจมากหากจะมีผู้มาขอคำแนะนำหรือขอความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานที่ท่านทำ	1.00	0.799	0.528
10. ท่านจะมีความภาคภูมิใจในตัวเองถ้าหากจะได้แบ่งปันความรู้ที่มีให้ผู้อื่น	1.00	0.806	0.486
9.พฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้ในการทำงาน		0.842	
1. ท่านแบ่งปันหลักการ เทคนิค ที่ได้จากการมีทักษะอันเกิดจากประสบการณ์ทำงานของท่านให้กับผู้อื่นในที่ทำงาน	0.66	0.827	0.582
2. ท่านแบ่งปันข้อมูล ความรู้ กฎ หรือระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่ผู้อื่นสามารถนำไปใช้เป็นประโยชน์ในการทำงาน	1.00	0.821	0.656
3. ท่านพูดคุยแบ่งปันแลกเปลี่ยนเพื่อหาวิธีการแนวทางที่ดีในการทำงานกับผู้ที่ทำงานร่วมกันก่อนลงมือทำงาน	1.00	0.818	0.687
4. ในระหว่างการทำงานท่านกับเพื่อนร่วมงานจะมีการพูดคุยปรึกษาหารือ เพื่อรับฟังข้อคิดเห็นแนะนำซึ่งกันและกันเกี่ยวกับการทำงาน	0.66	0.836	0.422
5. หลังทำงานเสร็จท่านจะร่วมแบ่งปันประสบการณ์ทำงานเพื่อนร่วมงาน	1.00	0.826	0.574
6. ท่านบอกเล่าความรู้ประสบการณ์ทำงานผ่านการสื่อสารพูดคุยกับผู้อื่นได้โดยตรง	1.00	0.821	0.644
7. ท่านแบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำงานกับผู้อื่นผ่านช่องทางที่ไม่ต้องติดต่อกันโดยตรง เช่น ทางอีเมล บันทึกข้อความ	1.00	0.833	0.473
8. ท่านไม่กล้าเสนอความเห็นที่เป็นแนวทางในการทำงานที่มีประโยชน์ ถ้าอยู่ในการประชุม สัมมนาที่เป็นทางการ	1.00	0.846	0.306
9. ท่านแบ่งปันความรู้ เทคนิค วิธีการทำงานกับผู้อื่นที่ทำงานตำแหน่งเดียวกันที่อยู่ภายนอกส่วนงานที่ท่านทำงานอยู่	0.66	0.834	0.451
10. การแบ่งปันความรู้ ประสบการณ์ในการทำงานของท่านจะทำในกลุ่มคนหมู่มาก	0.66	0.843	0.363

ตาราง (ต่อ)

ข้อคำถาม	ค่า IOC	ค่า แอลฟา	ค่า r
11. การแบ่งปันความรู้ ประสบการณ์ในการทำงานของท่านจะผ่านทางเครือข่ายกลุ่มผู้ที่ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน	0.66	0.839	0.393
12. ท่านแบ่งปันความรู้ ประสบการณ์ในการทำงานให้ผู้ที่ทำงานกับท่านด้วยความเต็มใจ	1.00	0.832	0.485
13. ท่านจะให้ข้อเสนอแนะแก่เพื่อนร่วมงานทันทีเมื่อเห็นว่าเพื่อนร่วมงานมีปัญหาโดยไม่จำเป็นต้องมีการร้องขอ	1.00	0.830	0.507
10.ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร		0.890	
1. ท่านเป็นส่วนหนึ่งของการทำให้ส่วนงานสามารถดำเนินการไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้	0.66	0.887	0.465
2. การได้ทำงานอยู่ในส่วนงานแห่งนี้ได้สร้างความภาคภูมิใจแก่ท่าน	1.00	0.876	0.723
3. ที่ทำงานแห่งนี้เปรียบเสมือนบ้านแห่งที่สองสำหรับท่าน	1.00	0.879	0.672
4. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีประโยชน์ สร้างคุณค่าสามารถทำให้ส่วนงานของท่านมีความเจริญก้าวหน้า	0.66	0.884	0.522
5. ที่ทำงานแห่งนี้สร้างความสุขที่นำประทับใจให้กับท่าน	1.00	0.887	0.482
6. ท่านลำบากใจในการที่จะต้องทำตามหลักปฏิบัติที่คนส่วนใหญ่ในที่ทำงานทำอยู่ทุกวันนี้	1.00	0.890	0.429
7. หากมีผู้อื่นพูดถึงส่วนงานของท่านในทางไม่ดี หรือในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ท่านจะชี้แจงให้ข้อมูลที่ถูกต้อง เกี่ยวกับส่วนงานของท่าน	1.00	0.880	0.623
8. เมื่อมีการพูดคุยกับคนอื่นท่านจะพูดถึงส่วนงานในทางสร้างสรรค์	1.00	0.880	0.669
9. ท่านตั้งใจที่จะทำงานอยู่ในส่วนงานแห่งนี้ให้ยาวนานที่สุด	1.00	0.878	0.689
10.ท่านยินดีที่จะให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมส่วนรวมของส่วนงานของท่าน	1.00	0.881	0.620
11.การมุ่งมั่น ทุ่มเท ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานในตำแหน่งหน้าที่เป็นสิ่งที่ท่านยึดถือในการทำงานเพื่อส่วนงานของท่าน	1.00	0.885	0.533
12.ท่านมุ่งมั่น ตั้งใจที่จะพัฒนาศักยภาพ ความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายของส่วนงาน	1.00	0.885	0.504

ตาราง (ต่อ)

ข้อคำถาม	ค่า IOC	ค่า แอลฟา	ค่า r
13. หากมีส่วนงานอื่นทั้งในหรือภายนอกมหาวิทยาลัยเสนอ คำตอบแทนที่ดีกว่าที่ท่านได้รับอยู่ ท่านจะตัดสินใจพิจารณาการ ย้ายงานทันที	1.00	0.887	0.535
14. เมื่อนึกถึงเวลาที่จะต้องไปทำงาน ท่านรู้สึกมีความกระตือรือร้น อยากไปทำงาน	1.00	0.878	0.673
15. ท่านจะให้ความเอาใจใส่ ช่วยเหลือ ผู้ที่มาติดต่อรับบริการจากท่าน เพราะถือว่าท่านทำหน้าที่เป็นตัวแทนของส่วนงาน	1.00	0.883	0.584



ภาคผนวก ง

หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลในการวิจัย



ที่ ศธ 0519.12/๒๕๖



มหาวิทยาลัยมหิดล
เลขรับ..... 1414
วันที่..... 27 ม.ค. 2557
เวลา..... 9.44 น.

บัณฑิตวิทยาลัย /0, 3- กองทรัพยากรบุคคล
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒1 มกราคม 2557

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล



เนื่องด้วย นายวุฒิไกร จำปาทอง นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “ปัจจัยทางจิตสังคม
ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการแข่งขันความรู้ และความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการแข่งขันความรู้กับความ
ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหิดล” โดยมี อาจารย์ ดร.ฐาศุภร์ จันประเสริฐ
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอใช้สถานที่
เพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรสายสนับสนุน คอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ – มีนาคม 2557

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ นายวุฒิไกร จำปาทอง ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน รักษาการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย รักษาการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081-456-1746

เรียน รองอธิการบดี

1. เพื่อโปรดพิจารณาการขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย เรื่อง “ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ และความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหิดล” โดยนายวุฒิไกร จำปาทอง นิสิตปริญญาโท สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งจะดำเนินการเก็บข้อมูลกับบุคลากรสายสนับสนุนในทุกส่วนงาน จำนวน 600 คน โดยผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บข้อมูลเอง

2. เนื่องจากเป็นการดำเนินการเก็บข้อมูลวิจัยทางด้านสังคมศาสตร์โดยใช้แบบสอบถามเจตคติและการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่ลักษณะของการทดลอง จึงขอยกเว้นไม่ต้องผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการวิจัยในคนของมหาวิทยาลัยมหิดล (MU-IRB)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต

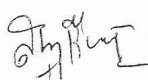


๑๑.๑.๕๓,

รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการกองทรัพยากรบุคคล

อนุมัติให้ดำเนินการได้



ศ.พญ.สุวรรณา เรืองกาญจนเศรษฐ์

รองอธิการบดี

ปฏิบัติงานแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล



ประวัตย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นายวุฒิไกร จำปาทอง
วันเดือนปีเกิด	6 พฤศจิกายน 2520
สถานที่เกิด	จังหวัดหนองคาย
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	81/276 ชั้น 7 บางแคซีดีคอนโดมิเนียม ซอยเพชรเกษม 47 ถนนเพชรเกษม แขวงบางแคเหนือ เขตบางแค กรุงเทพมหานคร 10160
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	นักทรัพยากรบุคคล
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	กองทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล เลขที่ 999 ถนนพุทธมณฑลสาย 4 ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170 โทรศัพท์หมายเลข 02-849-6279 และ 081-456-1746 e-mail address: woottikrai.cha@mahidol.ac.th
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2539	มัธยมศึกษาตอนปลาย จาก โรงเรียนปทุมเทพวิทยาคาร จังหวัดหนองคาย
พ.ศ. 2543	รัฐศาสตรบัณฑิต (บริหารรัฐกิจ) จาก คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
พ.ศ. 2545	ประกาศนียบัตรบัณฑิต (การวิจัยทางสังคม) จาก คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
พ.ศ. 2557	วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (วท.ม.) สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ