



การพัฒนารูปแบบการแบ่งปันความรู้ในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์

ธัญญาทิพ พิชิตการคำ*

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาสังคมศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

สุภัททา ปิณฑะแพทย์

รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาสังคมศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

อรรถกร เก่งพล

รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

* ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทรศัพท์ 08-1818-8658 อีเมล: tip_pi@windowslive.com

รับเมื่อ 27 เมษายน 2558 ตอบรับเมื่อ 27 พฤษภาคม 2558 เผยแพร่ออนไลน์ 9 กรกฎาคม 2558

DOI: 10.14416/j.kmutnb.2015.05.004 © 2015 King Mongkut's University of Technology North Bangkok. All Rights Reserved.

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการแบ่งปันความรู้ในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์หาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการแบ่งปันความรู้และ 2) พัฒนารูปแบบการแบ่งปันความรู้ภายในองค์กรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ วิธีการวิจัยใช้วิธีการเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ประชากรผู้ให้ข้อมูลได้แก่ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มตัวอย่างได้แก่ พนักงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และนักวิชาการด้านการจัดการความรู้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณใช้เครื่องมือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างเพื่อหารูปแบบการแบ่งปันความรู้ การยืนยันรูปแบบการแบ่งปันความรู้ภายในองค์กรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ ใช้วิธีการอภิปรายกลุ่มย่อย โดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ด้วยมติเอกฉันท์ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการแบ่งปันความรู้ ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ทักษะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยต่อพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และแรงจูงใจ ภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยต่อทัศนคติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ในการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างพบว่า สมมติฐานแบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าสถิติที่ผ่านเกณฑ์พิจารณาความน่าเชื่อถือที่กำหนดไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 รูปแบบการแบ่งปันความรู้เป็นการรวบรวมปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการแบ่งปันความรู้ที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ สามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการจัดการความรู้ในองค์กร

คำสำคัญ: รูปแบบการแบ่งปันความรู้ อุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์



Development of Knowledge Sharing Model in Hard Disk Drive Industry

Thanyathip Pichitkarnkar*

Student, Department of Social Sciences, Faculty of Applied Arts, King Mongkut's University of Technology North Bangkok, Bangkok, Thailand

Supatta Pinthapataya

Associate Professor, Department of Social Sciences, Faculty of Applied Arts, King Mongkut's University of Technology North Bangkok, Bangkok, Thailand

Athakorn Kengpol

Associate Professor, Department of Industrial Engineering, Faculty of Engineering, King Mongkut's University of Technology North Bangkok, Bangkok, Thailand

* Corresponding Author, Tel. 08-1818-8658, E-mail: tip_pi@windowslive.com

Received 27 April 2015; Accepted 27 May 2015; Published online: 9 July 2015

DOI: 10.14416/j.kmutnb.2015.05.004 © 2015 King Mongkut's University of Technology North Bangkok. All Rights Reserved.

Abstract

The objectives of the research on the knowledge sharing model in hard disk drive industry were 1) to analyze factors influencing the knowledge sharing (KS) in Hard Disk Drive (HDD) Industry and 2) to develop a knowledge sharing model in HDD Industries. This research applied both qualitative and quantitative study. Participants in the qualitative research included experts and specialist in HDD. The qualitative data were collected through the in-depth interview of the experts and specialists in the field of human resource and knowledge management and the data were analyzed by means of content analysis. While the quantitative data were collected from the employees in HDD industry and the data were analyzed using the Structural Equation Modeling statistics to construct the KS model. The model was verified and confirmed using focus group discussion with consensus agreement. The results showed that influential factors of KS comprised 4 essential factors: motivation, attitude, leadership, and organizational culture. It also revealed that motivation, attitude, leadership, and organizational culture had regression coefficients to knowledge sharing behavior (KSB) at the significant level of .05 and motivation, leadership, and organizational culture had regression coefficients to attitude at the significant level of .05. The result of the structural equation modeling showed that the hypothesis of the model was congruent with the empirical data with the statistical criteria at the significant level of .05. The contribution of this research is the application of KSB to increase the efficiency of knowledge management process in the organization.

Keywords: Knowledge Sharing Model, Hard Disk Drive Industry

1. บทนำ

อุตสาหกรรมการผลิตฮาร์ดดิสก์ไดร์ฟเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศไทย ในภาคการส่งออกอย่างต่อเนื่อง ทำให้มีการขยายตัวอย่างรวดเร็วจนกลายเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตที่สำคัญในภาคอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพสูง สามารถแข่งขันในเวทีโลกได้ การพัฒนาเพื่อการพัฒนาเพิ่มศักยภาพในการผลิตจำเป็นต้องทำในหลายด้านควบคู่กันไป ทั้งในด้านเทคโนโลยี นวัตกรรม องค์ความรู้ ฝีมือแรงงานและระบบการบริหารจัดการ รวมทั้งการพัฒนากระบวนการทำงานขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ การแข่งขันความรู้และการจัดเก็บความรู้ก็เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานได้

การแข่งขันความรู้และจัดเก็บ เป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดการจัดการความรู้ซึ่งเป็นทรัพย์สินทางปัญญาขององค์กร Nonaka and Takeuchi [1] กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นการพัฒนาทรัพย์สินทางปัญญาที่องค์กรมีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ก่อให้เกิดนวัตกรรมทางการผลิต และ Yang [2] กล่าวว่า ในการจัดการความรู้ทำให้องค์กรได้องค์ความรู้มาเก็บไว้ในคลังความรู้เพื่อใช้เป็นทุนในการเสริมสร้างปัญญา (Intellectual Capital) Bock and Kim [3] และ Hong, Suh, and Koo [4] กล่าวว่า หัวใจสำคัญที่ส่งผลให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จอยู่ที่การแข่งขันความรู้ ดังนั้นการแข่งขันความรู้ของพนักงานภายในองค์กรจึงเป็นการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่องค์กรด้วย

ในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดร์ฟ พบว่า มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ตามการเปลี่ยนทางเทคโนโลยีการผลิตความสามารถในการพัฒนาองค์กรและพัฒนาศักยภาพขององค์กรให้ประสบความสำเร็จจึงต้องกระทำอย่างรวดเร็วเช่นกัน เพื่อความยั่งยืนและอยู่รอดขององค์กร ข้อมูลจากการสำรวจเบื้องต้น พบว่า ภาคอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ รวมทั้งอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดร์ฟ ยังไม่ได้สนับสนุนให้เกิดการแข่งขันความรู้ในองค์กร

อย่างจริงจังและต่อเนื่อง ดังนั้น งานวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการแบ่งปันความรู้ในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดร์ฟ จึงเป็นการศึกษาวิจัยเพื่อค้นหาปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เกิดกระบวนการการแข่งขันความรู้ขึ้นในองค์กร

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการแข่งขันความรู้และพัฒนาแบบการแบ่งปันความรู้ภายในองค์กรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดร์ฟ ซึ่งรูปแบบการแบ่งปันความรู้ที่ได้สามารถนำไปใช้เป็นตัวแบบของดำเนินการแข่งขันความรู้ภายในองค์กร และนำไปใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนาศักยภาพมนุษย์ขององค์กรในด้านการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการค้นคว้างานวิจัยเกี่ยวกับการแข่งขันความรู้ พบว่า Ipe [5] ได้ให้นิยามการแข่งขันความรู้ว่า เป็นกระบวนการที่ทำให้มีการเรียนรู้เกิดขึ้นกับบุคคลและองค์กร ซึ่ง Nonaka and Takeuchi [1] กล่าวเสริมว่า เป็นการส่งผ่านความรู้โดยบุคคลภายในองค์กร ด้วยวิธีการที่แตกต่างกัน และด้วยความเต็มใจของบุคคลที่จะแลกเปลี่ยนความรู้กับบุคคลอื่น ก่อให้เกิดการเรียนรู้และการสร้างความรู้ร่วมกัน การแข่งขันความรู้เป็นพื้นฐานในการกระจายความรู้ให้เกิดภายในองค์กร ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญระหว่างกัน การแข่งขันความรู้จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานเมื่อมีเทคโนโลยีและผลิตภัณฑ์ใหม่ ซึ่ง Renzi [6] กล่าวโดยรวมว่า การแข่งขันความรู้สามารถทำให้เกิดการพัฒนาทักษะและสมรรถนะหลักที่จำเป็นในการทำงาน เพื่อเพิ่มมูลค่าและความยั่งยืน สร้างข้อได้เปรียบให้กับองค์กร Kernally [7] กล่าวว่า ความรู้ที่จะนำมาแข่งขันกันนั้น มักจะเป็นความรู้ที่ซ่อนเร้น เพราะเป็นความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวบุคคลที่เกิดจากการสั่งสมประสบการณ์และทักษะของบุคคลนั่นเอง

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการแข่งขันความรู้จึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจที่นักวิชาการให้ความสนใจศึกษา ซึ่งจากการทบทวน

วรรณกรรม พบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ การแบ่งปันความรู้ ประกอบด้วย 1) ทักษะคติ เช่น การศึกษาของ Gibbert and Krause [8] พบว่า การที่บุคคลไม่ทราบถึงความสำคัญของการแบ่งปันความรู้และขาดความเชื่อมั่นในการพัฒนาความรู้ทำให้บุคคลไม่กล้าที่จะแบ่งปันความรู้กับผู้อื่น ส่วนบุญดีและคณะ [9] พบว่า การขาดความคุ้นเคยกับบุคคลที่ต้องการแบ่งปันความรู้ทำให้ไม่กล้าที่จะแบ่งปันความรู้กับบุคคลเหล่านั้น 2) แรงจูงใจ เช่น การศึกษาของ Szulanski [10] พบว่า บุคคลขาดแรงจูงใจในการแบ่งปันความรู้ ทำให้ไม่ยอมแบ่งปันความรู้ เพราะกลัวตนเองสูญเสียความสำคัญ และ 3) ภาวะผู้นำของบุคคลที่จะสนับสนุนหรือขัดขวางการแบ่งปันความรู้ภายในองค์กร เช่น การศึกษาของ Yang [11] พบว่า ความน่าเชื่อถือของผู้ถ่ายทอดแบ่งปันความรู้มีผลต่อการแบ่งปันความรู้ และความสามารถในการเข้าใจความรู้ การใช้ความรู้ และการรักษาความรู้ มีผลต่อการแบ่งปันความรู้ เพราะบุคคลแต่ละคนมีความแตกต่างกันจึงมีความสามารถในการรับรู้ การเรียนรู้ การใช้ความรู้ และการเก็บรักษาความรู้ที่ได้รับการถ่ายทอดมาแตกต่างกัน และ 4) วัฒนธรรมองค์กร เช่น การศึกษาของ Käser and Miles [12] ที่พบว่า การทำงานเป็นทีมจำเป็นต้องอาศัยความไว้วางใจต่อตัวผู้นำและเพื่อนร่วมทีมทำให้ต้องสร้างความร่วมมือกันในการทำงาน ซึ่ง Hsu [13] พบว่า ผู้บริหารองค์กรจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการแบ่งปันความรู้ด้วยจึงจะทำให้การแบ่งปันความรู้ประสบความสำเร็จ ดังนั้น ในการศึกษาวิจัยนี้จึงศึกษาปัจจัยแรงจูงใจ ทักษะคติ ภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ โดยนำทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg [14] มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาปัจจัยทักษะคติและแรงจูงใจ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) ของ Burns [15] และ Bass [16] มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งประยุกต์จากการศึกษาของ Keyser [17] และ Witherspoon *et al.* [18] พบว่า องค์ประกอบที่สำคัญ คือ ความไว้วางใจ ความร่วมมือ การติดต่อสื่อสาร

และการสนับสนุนจากผู้บริหาร

การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างประกอบด้วย การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable) กับตัวแปรแฝง (Latent Variable) เรียกว่า แบบจำลองการวัด และการวิเคราะห์เส้นทาง ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ระหว่างตัวแปรแฝง ซึ่งมีข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติที่ต้องตรวจสอบก่อนทำการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างตามสมมติฐาน

3. วิธีการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานการวิจัยจากกรอบทฤษฎีวรรณกรรมและงานวิจัย และสังเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการแบ่งปันความรู้เพื่อนำไปสร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึก
2. เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการจัดการความรู้และผู้เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดร์ฟในนิคมอุตสาหกรรมบางปะอินจำนวน 14 คนเพื่อสำรวจวิเคราะห์และกำหนดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการแบ่งปันความรู้ซึ่งจะนำข้อมูลไปสร้างแบบสอบถามต่อไป
3. สร้างแบบสอบถามเพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานระดับบังคับบัญชาซึ่งมีหน้าที่ในการดูแลเพื่อนร่วมงานที่อยู่ใต้บังคับบัญชาของตนในองค์กรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดร์ฟ จำนวน 410 คน
4. เก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง
5. สร้างโครงสร้างรูปแบบการแบ่งปันความรู้เพื่อนำเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบจำนวน 9 คน โดยการอภิปรายกลุ่มเพื่อลงมติเห็นชอบในโครงสร้างรูปแบบการแบ่งปันความรู้ที่นำเสนอด้วยมติเอกฉันท์
6. สรุปผลรูปแบบการแบ่งปันความรู้และนำเสนอผลการวิจัย

4. ผลการวิจัย

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญปรากฏผลดังนี้

4.1.1 องค์ความรู้ในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ได้รฟ์ประกอบด้วย ความรู้ด้านเทคโนโลยีและทักษะเฉพาะด้านที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ได้รฟ์ ความรู้ด้านการบริหารจัดการ ความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรม ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการธุรกิจ และความรู้ด้านการวิจัยและพัฒนา

4.1.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการแบ่งปันความรู้ (BHAV) ประกอบด้วย ปัจจัยแรงจูงใจ (MOTI) ทักษะคน (ATTI) ภาวะผู้นำ (LEAD) และวัฒนธรรมองค์กร (CULT) ซึ่งปัจจัยแรงจูงใจ พบว่า การได้รับการยกย่องชมเชย การได้รับรางวัล การตระหนักในความสามารถตนเอง และการมีความรับผิดชอบ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของบุคคลที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ปัจจัยทักษะ พบว่า ทักษะต้องงาน ช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวในการทำงานได้รวดเร็วขึ้น และเกิดความไว้วางใจเพื่อนร่วมงานขณะที่ทักษะต่อการเรียนรู้ และทักษะต่อการแบ่งปันความรู้ ช่วยให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานและเปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ได้ง่ายขึ้นทำให้การถ่ายทอด ส่งผ่าน และแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ประสบความสำเร็จได้ ปัจจัยภาวะผู้นำ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีบทบาทสำคัญต่อการแสดงพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ เพราะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นภาพเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างชัดเจนและถูกต้องจึงสามารถปฏิบัติตามได้ง่าย ผู้นำที่ดีจำเป็นต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นในผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้ยังช่วยกระตุ้นทางปัญญาให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ขึ้น และปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร พบว่า ความไว้วางใจเพื่อนร่วมงานและองค์กรจะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นส่งผลให้บุคคลให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานและองค์กรมากขึ้นด้วย การติดต่อสื่อสารที่องค์กรจัดสรร

ให้หลายรูปแบบและช่องทางจะอำนวยความสะดวกให้ข้อมูลข่าวสารแพร่ไปได้อย่างรวดเร็วและทั่วถึงทั้งองค์กรซึ่งต้องอาศัยการสนับสนุนจากองค์กรเป็นหลัก

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถามจำนวน 410 ชุด เมื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วพบว่า มีจำนวน 402 ชุดเท่านั้นที่ครบถ้วนสมบูรณ์ คิดเป็นร้อยละ 98.05 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 75.60) มีอายุระหว่าง 20-30 ปี (ร้อยละ 52.00) รองลงมาคือ อายุระหว่าง 31-40 ปี (ร้อยละ 45.30) มีอายุการทำงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี (ร้อยละ 49.50) รองลงมาคืออายุการทำงานอยู่ระหว่าง 6-10 ปี (ร้อยละ 39.80) ทำงานในตำแหน่งหัวหน้าทีม (ร้อยละ 50.20) รองลงมาคือหัวหน้างาน (ร้อยละ 39.30) และการศึกษา ระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 49.00) รองลงมาคือการศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 48.80)

ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติของการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง ปรากฏดังนี้

1. การตรวจสอบการแจกแจงแบบโค้งปกติของตัวแปรสังเกตได้ด้วยกราฟฮิสโตแกรมโดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและค่ามัธยฐานที่ใกล้เคียงกันพบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีการแจกแจงแบบปกติ

2. การตรวจสอบปัญหาภาวะร่วมเส้นตรง (Multicollinearity) ของตัวแปรสังเกตได้ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกคู่ความสัมพันธ์มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ของ Kline [19] คือ 0.85

3. การตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรสังเกตได้บนตัวแปรแฝงพบว่า ค่าความผันแปรที่สกัดได้เฉลี่ย (AVE) ของตัวแปรผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ของ Hair *et al.* [20] ทุกค่า (AVE > 0.5) ส่วนค่าความเชื่อมั่นของโครงสร้าง (CR) มีเพียงตัวแปรแฝงพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้เท่านั้นที่มีค่าไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (CR > 0.7) ดังตารางที่ 1

4. การตรวจสอบความกลมกลืนระหว่างแบบจำลองสมการโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยสถิติที่ใช้

ทดสอบดังตารางที่ 2 โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาตามข้อกำหนดของ Hair *et al.* [20]

การทดสอบสมมติฐานพบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยและผลการทดสอบดังตารางที่ 3 และผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปว่า

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1: แรงจูงใจมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .35 ($\beta = .35$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2: แรงจูงใจมีอิทธิพลทางบวกต่อทัศนคติ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .28 ($\beta = .28$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3: ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .31 ($\beta = .31$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4: ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางบวกต่อทัศนคติมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .40 ($\beta = .40$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 5: วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .32 ($\beta = .32$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 6: วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อทัศนคติมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .71 ($\beta = .71$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 7: ทัศนคติมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .32 ($\beta = .32$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 8: รูปแบบการแบ่งปันความรู้ตามสมมติฐานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีค่าสถิติทดสอบผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ $\chi^2 = 80.182$, $df = 76$, $P\text{-value} = 0.349$, $\chi^2/df = 1.055$, CFI, GFI และ AGFI = 0.999, 0.978 และ 0.955 ตามลำดับ และ RMR และ RMSEA = 0.007 และ 0.012 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 1 ความถูกต้องที่ยังตรงเชิงโครงสร้าง

ตัวแปรแฝง	ค่าความผันแปรที่สกัดได้ (AVE > 0.5)	ค่าความเชื่อมั่นของโครงสร้าง (CR > 0.7)
แรงจูงใจ	0.70	0.80
ทัศนคติ	0.53	0.75
ภาวะผู้นำ	0.61	0.80
วัฒนธรรมองค์กร	0.60	0.80
พฤติกรรมการแบ่งปันความรู้	0.63	0.67

ตารางที่ 2 ค่าสถิติทดสอบความกลมกลืนของแบบจำลอง (Model Fit)

สถิติที่พิจารณา	เกณฑ์ในการพิจารณา (Hair <i>et al.</i>)	ค่าสถิติของแบบจำลอง	ผล
P-value	> 0.05	0.349	ผ่าน
Relative χ^2	< 2.0	1.055	ผ่าน
CFI	> 0.90	0.999	ผ่าน
GFI	> 0.90	0.978	ผ่าน
AGFI	> 0.90	0.955	ผ่าน
RMR	< 0.05	0.007	ผ่าน
RMSEA	< 0.05	0.012	ผ่าน

ตารางที่ 3 การทดสอบสมมติฐานและค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรแฝง

สมมติฐานการวิจัย	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย	ผลการทดสอบ
H1: MOTI → BHAV	.35*	ผ่าน
H2: MOTI → ATTI	.28*	ผ่าน
H3: LEAD → BHAV	.31*	ผ่าน
H4: LEAD → ATTI	.40*	ผ่าน
H5: CULT → BHAV	.32*	ผ่าน
H6: CULT → ATTI	.71*	ผ่าน
H7: ATTI → BHAV	.32*	ผ่าน

*อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

4.3 ผลการอภิปรายกลุ่มโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่าผู้เชี่ยวชาญทุกท่านลงมติเอกฉันท์ยอมรับแบบจำลองรูปแบบการแบ่งปันความรู้ในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ที่นำเสนอ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 สรุปว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการแบ่งปันความรู้

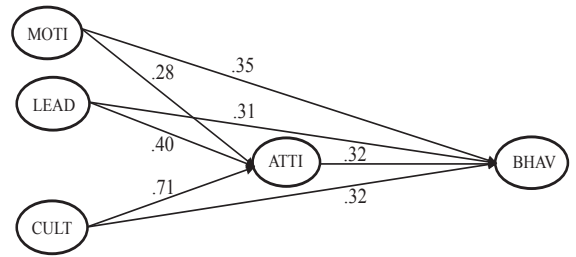
ประกอบด้วย แรงจูงใจ ทักษะคนดี ภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์กร

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 สรุปว่า รูปแบบการแบ่งปันความรู้ภายในองค์กรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ ประกอบด้วย แรงจูงใจ ทักษะคนดี ภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และแรงจูงใจ ภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อทักษะคนดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังรูปที่ 1

5. สรุป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าปัจจัยแรงจูงใจ ทักษะคนดี ภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการแบ่งปันความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .35, .32, .31 และ .32 ตามลำดับ และปัจจัยแรงจูงใจ ภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อทักษะคนดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .28, .40 และ .71 ตามลำดับ ซึ่งแสดงในรูปที่ 1 รูปแบบการแบ่งปันความรู้ภายในองค์กรสอดคล้องกับงานวิจัยของ Yang [2] ที่พบว่า ทักษะคนดีและบทบาทภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อการแบ่งปันความรู้ ส่วนการสนับสนุนจากองค์กรพบว่ามีความสอดคล้องกับงานวิจัยในส่วนที่เป็นวัฒนธรรมองค์กร ส่วนการรับรู้ความสามารถในการแบ่งปันความรู้ของตนเอง สอดคล้องกับ Liu and Liu [21] ที่พบว่า รูปแบบการแบ่งปันความรู้ประกอบด้วย การรับรู้

ความสามารถในการแบ่งปันความรู้ของตนเองและความต้องการที่จะแบ่งปัน ซึ่ง Witherspoon *et al.* [18] เสนอรูปแบบการแบ่งปันความรู้ที่ประกอบด้วยปัจจัยความตั้งใจและทักษะคนดี ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยแรงจูงใจ คล้ายคลึงกับ Wickramasinghe and Widyaratne [22] ที่เสนอรูปแบบการแบ่งปันความรู้ประกอบด้วย ความไว้วางใจระหว่างบุคคล การสนับสนุนจากหัวหน้าทีมรางวัล และกลไกการแบ่งปันความรู้



รูปที่ 1 รูปแบบการแบ่งปันความรู้ในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์

ดังนั้น รูปแบบการแบ่งปันความรู้ที่นำเสนอในงานวิจัยนี้เป็นการรวบรวมปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการแบ่งปันความรู้ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาในแต่ละปัจจัยแยกต่างหากจากกันมารวมเข้าด้วยกันเพื่อศึกษา

ผลกระทบที่มีต่อพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ และพบว่าเป็นแบบจำลองที่มีค่าสถิติผ่านเกณฑ์มาตรฐานการพิจารณาทุกค่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้วยจึงถือว่าแบบจำลองนี้มีความน่าเชื่อถือ ผลลัพธ์ที่ได้จากรูปแบบการแบ่งปันความรู้นี้ทำให้องค์กรสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการจัดการความรู้ให้สามารถรักษาความได้เปรียบเชิงการแข่งขันโดยการส่งเสริมพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ภายในองค์กรให้เพิ่มมากขึ้นผ่านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ทั้ง 4 ปัจจัยนี้

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย รูปแบบการแบ่งปันความรู้ที่นำเสนอในงานวิจัยแสดงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ภายในองค์กรซึ่งประกอบด้วย แรงจูงใจ ทักษะคนดี ภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยใกล้เคียงกัน (.35, .32, .31 และ .32 ตามลำดับ) ดังนั้น หากองค์กรต้องการส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ของพนักงานเพิ่มมากขึ้น องค์กรจำเป็นต้องพิจารณาส่งเสริมปัจจัยทั้ง 4 ประการนี้ เช่น การเสริมแรงด้วยเงินรางวัลพิเศษ หรือการประกาศเกียรติคุณยกย่อง ส่งเสริมให้เกิดการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงาน ส่งเสริมการพัฒนา



ภาวะผู้นำของพนักงานโดยเฉพาะด้านวิสัยทัศน์และการสร้างแรงบันดาลใจ และปลูกฝังวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือกันทำงานเป็นทีม เป็นต้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- ปัจจัยอื่นในทฤษฎีองค์การมีความน่าสนใจสามารถนำมาศึกษาเพิ่มเติม เช่น โครงสร้างองค์กร ลำดับชั้นการบังคับบัญชา เป็นต้น

- รูปแบบการแบ่งปันความรู้ที่นำเสนอสามารถปรับเปลี่ยนเส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเพื่อสร้างรูปแบบการแบ่งปันความรู้ใหม่ได้

เอกสารอ้างอิง

- [1] I. Nonaka and H. Takeuchi, *The Knowledge Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*, NY: Oxford University Press, 1995.
- [2] J. T. Yang, "Knowledge Sharing: Investigating Appropriate Leadership Roles and Collaborative Culture," *Tourism Management*, vol. 28, pp. 530-543, 2007.
- [3] G. W. Bock and Y. Kim, "Breaking the Myths of Rewards: An Exploratory Study of Attitudes About Knowledge Sharing," *Information Resources Management Journal*, vol. 15, pp. 14-21, 2002.
- [4] D. Hong, E. Suh, and C. Koo, "Developing Strategies for Overcoming Barriers to Knowledge Sharing Based on Conversational Knowledge Management: A Case Study of a Financial Company," *Expert Systems with Applications*, vol. 38, pp. 14417-14427, 2011.
- [5] M. Ipe, "Knowledge Sharing in Organizations: A Conceptual Framework," *Human Resource Development Review*, vol. 2, pp. 337-359, 2003.
- [6] B. Renzl, "Trust in Management and Knowledge Sharing: The Mediating Effects of Fear and Knowledge Documentation," *Omega*, vol. 36, pp. 206-220, 2008.
- [7] S. Kermally, *Effective Knowledge Management: A Best Practice Blueprint*, West Sussex: John Wiley & Sons, 2002.
- [8] M. Gibbert and H. Krause, "Barriers to KM," (2001). *Adoption of Knowledge Management in Europe: the Challenge for Research & Technological Development Retrieved*. [Online]. Available: <http://ipts.jrc.ec.europa.eu/home/report/english/articles/vol156/ICT1E566.html>
- [9] B. Bunyakit et al., *Knowledge Management from theory to practice*, Bangkok: Thailand Productivity Institute, 2014 (in Thai).
- [10] G. Szulanski, "Exploring Internal Stickiness: Impediments to the Transfer of Best Practice within the Firm," *Strategic Management Journal*, vol. 17, pp. 27-43, 1996 (Winter special issue).
- [11] J. T. Yang, "Antecedents and Consequences of Knowledge Sharing in International Tourist Hotels," *International Journal of Hospitality Management*, vol. 29, pp. 42-52, 2010.
- [12] P. A. W. Käser and R. E. Miles, "Understanding Knowledge Activists' Successes and Failures." *Long Range Planning*, vol. 35, pp. 9-28, 2002.
- [13] I-C. Hsu, "Knowledge sharing practices as a facilitating factor for improving organizational performance through human capital: A preliminary test," *Expert Systems with Applications*, vol. 35, pp. 1316-1326, 2008.
- [14] F. Herzberg et al., *The Motivation to Work*, NY: John Wiley and Sons, 1959.
- [15] J. Burns, *Leadership*, NY: Harper & Row, 1978.
- [16] B. M. Bass, *Leadership and Performance Beyond Expectations*, NY: The Free Press, 1985.



- [17] R. L. Keyser, "Assessing the relationship between knowledge management and plant performance at the Tennessee Valley Authority," Doctoral Dissertation, Industrial and Systems Engineering and Engineering Management, The University of Alabama in Huntsville, Huntsville, Alabama, 2004.
- [18] C. L. Witherspoon *et al.*, "Antecedents of organizational knowledge sharing: a meta-analysis and critique," *Journal of Knowledge Management*, vol. 17, pp. 250–277, 2013.
- [19] R. B. Kline, *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*, 2nd ed., New York: The Guilford Press, 2005.
- [20] J. F. Hair *et al.*, *Multivariate Data Analysis*, 7th ed. New Jersey: Pearson Prentice-Hall. 2010.
- [21] N. C. Liu and M. S. Liu, "Human resource practices and individual knowledge-sharing behavior – an empirical study for Taiwanese R&D professionals," *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 22, pp. 981–997, 2011.
- [22] V. Wickramasinghe and R. Widyaratne, "Effects of interpersonal trust, team leader support, rewards, and knowledge sharing mechanisms on knowledge sharing in project teams," *VINE: The journal of information and knowledge management systems*, vol. 42, pp. 214–236, 2012.