



โมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ของครู
A CAUSAL MODEL OF TEACHERS' KNOWLEDGE SHARING BEHAVIORS

นางสาวไพวรินทร์ รัตน์พันธ์ *

Paiwarun Ruttanapun

รศ. ดร.สุชาดา บวรกิติวงศ์ **

Assoc. Prof. Suchada Bawonkitiwong, Ph.D

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ของครู 2) พัฒนาและตรวจสอบโมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ของครู ตัวอย่างวิจัย คือ ครูในโรงเรียนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 526 คน ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย พฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ ความตั้งใจที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ แรงจูงใจ และการรับรู้ความสามารถของตนเอง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงบรรยาย การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล

ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.10$) เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบย่อยใน 2 มิติ ของพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ ผลการวิเคราะห์พบว่า ครูส่วนใหญ่มีพฤติกรรมเป็นผู้ให้ความรู้และพฤติกรรมการเป็นผู้รับความรู้อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.18$ และ $\bar{X} = 4.02$ ตามลำดับ) 2) โมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ของครูมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดย ไคสแควร์ (chi-square) เท่ากับ 13.525 องศาอิสระ (df) เท่ากับ 9 ความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .140 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.994 ค่าดัชนีความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.975 และค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMR) เท่ากับ 0.004 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้มากที่สุดคือ ความตั้งใจที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ (0.520) โดยตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ได้ร้อยละ 91

* นิสิตมหาบัณฑิตสาขาวิชาจิตวิทยาการวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

E-mail Address: paiwarun.r@gmail.com

** อาจารย์ประจำสาขาวิชาสถิติการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

E-mail Address: Suchada.B@chula.ac.th

ISSN 1905-4491

Abstract

The purposes of this research were as follows 1) to analyze the level of the teachers' knowledge sharing behaviors, and 2) to develop and validate a causal model of teachers' knowledge sharing behaviors. The research sample consisted of 526 teachers who have taught in Bangkok. Variables consisted of knowledge sharing behaviors, intention to share knowledge, motivation and self-efficacy. Survey questionnaires were used for collecting the research data. The analytical methods of this research consisted of descriptive statistics, Pearson correlations and Lisrel model analyses.

The research findings were as follows: 1) Most of the teachers had high levels of knowledge sharing behaviors ($\bar{X} = 4.10$). In terms of individual components, it was found that teachers had high levels of giving knowledge and receiving knowledge ($\bar{X} = 4.18$ and $\bar{X} = 4.02$, respectively). 2) A causal model of teachers' knowledge sharing behaviors fit with the empirical data indicating by chi-square = 13.525, df = 9, p-value = 0.140, GFI = 0.994, AGFI = 0.975 and RMR = 0.004. The most influential factor on knowledge sharing was the intention to share knowledge (0.520). The variables in the model explained 91% of teachers' knowledge sharing behaviors.

คำสำคัญ: พฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้/การวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยน

KEYWORDS: KNOWLEDGE SHARING BEHAVIOR/MODEL INVARIANCE ANALYSIS

บทนำ

การแลกเปลี่ยนความรู้ (knowledge sharing) มีบทบาทสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร (Karampour & Bojarpour, 2012) บุคลากรจึงต้องได้รับฝึกฝนหรือพัฒนาการแลกเปลี่ยนความรู้ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ (Morey, Maybury, & Thuraisingham, 2000) เพราะนอกจากจะเป็นการพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองแล้ว ยังสามารถเพิ่มความได้เปรียบทางการแข่งขันให้แก่องค์กรได้อีกด้วย (Renzl, 2008) อย่างไรก็ตาม การแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งถือว่าเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมากที่สุดในการจัดการความรู้ (Huang, Davison, & Gu, 2011; Tamjidyamcholo, Bin Baba, Tamjid, & Gholipour, 2013) กลับเป็นขั้นตอนที่ปฏิบัติได้ยากที่สุด เพราะเจ้าของความรู้ส่วนใหญ่มักจะไม่เต็มใจที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ให้กับผู้อื่น ทำให้ไม่มีการไหลเวียนของความรู้ในองค์กรที่จะทำให้ผู้อื่นนำความรู้นั้นๆ ไปใช้เพื่อพัฒนาองค์กรต่อไปได้ (Senge, 1997 cited in Chih-Chung, 2011)

ปัจจุบันมีงานวิจัยในต่างประเทศจำนวนมาก ที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ (knowledge sharing behavior) แต่ส่วนใหญ่แล้ว งานวิจัยเหล่านั้นจะเป็นการศึกษาภายในบริษัทหรือองค์กรต่างๆ โดยตัวอย่างวิจัยจะเป็นผู้ประกอบการ ลูกจ้างหรือพนักงานในบริษัท (Chang & Chuang, 2011; Ho, Kuo, Lin, & Lin, 2010; Huang *et al.*, 2011; Menguc, Auh, & Kim, 2011; Teh & Yong, 2011) ผู้ประกอบการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Tsai & Cheng, 2012; Zhu, Li, & Luo, 2010) ทีมนักวิจัยของมหาวิทยาลัย (Zhu, Li, & Wang, 2010) นักศึกษา (Kinshuk, Chen, & Chen, 2009) และครู (Isaac, Boon, & Lizelle, 2011) และงานวิจัยโดยส่วนใหญ่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ ภายใต้แนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior: TPB) ที่นำเสนอโดย Ajzen ซึ่งพัฒนามาจาก ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (Theory of Reasoned Action) ของ Ajzen และ Fishbein โดยมีตัวแปรเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ ดังนี้ ความตั้งใจที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ (Kinshuk *et al.*, 2009; Teh & Yong, 2011) ทศนคติต่อการแลกเปลี่ยนความรู้ (Chang & Chuang, 2011; Kinshuk *et al.*, 2009) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Menguc *et al.*, 2011; Zhu, Li, & Luo, 2010) ความคาดหวังในผลลัพธ์ (Zhu, Li, & Luo, 2010) แรงจูงใจ (Fang & Liu, 2010; Foss, Minbaeva, Pedersen, &

Reinholt, 2009) ความสัมพันธ์ของบุคคล (Menguc *et al.*, 2011; Zhu, Li, & Luo, 2010) ความไว้วางใจ (Ho *et al.*, 2010; Renzl, 2008; Staples & Webster, 2008) โครงสร้างขององค์กร (Lin, 2007) บรรยากาศองค์กร (Chang & Chuang, 2011) และการเป็นสมาชิกขององค์กร (Isaac *et al.*, 2011; Teh & Yong, 2011)

จะเห็นได้ว่างานวิจัยในต่างประเทศจะเป็นการศึกษาภายในบริษัทหรือองค์กรต่างๆ แต่งานวิจัยที่เกี่ยวกับพฤติกรรมและการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในสถานศึกษาและภายใต้บริบทของไทยยังมีน้อย ทั้งๆ ที่สถานศึกษาเป็นองค์กรที่เต็มไปด้วยความรู้ และมีภารกิจหลักในการถ่ายทอดความรู้ไปยังผู้เรียน อีกทั้งครูก็เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุดในการส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ (วิจารณ์ พานิช, 2550) ดังนั้นถ้าครูสามารถบูรณาการทั้งทฤษฎีและประสบการณ์การสอนของตน และนำมาแลกเปลี่ยนความรู้กันได้ก็จะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงานและพัฒนาตนเองสู่ความเป็นครูมืออาชีพต่อไป (Chih-Chung, 2011)

ผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า งานวิจัยในปัจจุบันเริ่มจะมีการใช้ความตั้งใจที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ (Intention to share knowledge) ในการประเมินพฤติกรรมและการแลกเปลี่ยนความรู้ (Tamjidyamcholo *et al.*, 2013) โดยที่ Zhang and Ng (2012) พบว่า ความตั้งใจที่จะแลกเปลี่ยนความรู้มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ อีกทั้งความตั้งใจที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ยังสามารถทำนายพฤติกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ของบุคคลได้ (Chih-Chung, 2011; Kinshuk *et al.*, 2009; Teh & Yong, 2011) นอกจากนี้ การรับรู้ความสามารถของตนเอง (self-efficacy) ก็เป็นตัวแปรที่สำคัญ เพราะเป็นตัวแปรสำคัญในการควบคุมและกระตุ้นพฤติกรรมของมนุษย์ กล่าวคือ ถ้าบุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง ก็จะส่งเสริมให้เกิดความพยายาม ความมุ่งมั่นในการกระทำการต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จ ในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลรับรู้ความสามารถของตนต่ำ ก็อาจจะนำไปสู่การสิ้นสุดความพยายามที่จะทำสิ่งต่างๆ ได้ (Tsai & Cheng, 2012; Zhu, Li, & Wang, 2010) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งหมายความว่า ถ้าบุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง จะมีความพฤติกรรมในการแลกเปลี่ยนความรู้สูงขึ้น (Hung, Chen, & Lin, 2009; Kinshuk *et al.*, 2009; Menguc *et al.*, 2011; Teh & Yong, 2011) นอกจากนี้ยังพบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองยังมีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจที่จะแลกเปลี่ยนความรู้อีกด้วย (Tsai & Cheng, 2012; Zhu, Li, & Wang, 2010)

นอกจากนี้แรงจูงใจ (motivation) ก็เป็นตัวแปรที่มีความน่าสนใจ เพราะแรงจูงใจเป็นเสมือนพลังผลักดันให้คนแสดงพฤติกรรม เป็นตัวกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรม ซึ่งสอดคล้องกับ Stenmark (2001, cited in Hau, Kim, Lee & Kim, 2013) ที่กล่าวว่า การแลกเปลี่ยนความรู้ นั้น ไม่สามารถเกิดขึ้นได้ดีหากไม่มีแรงจูงใจที่มากพอ แรงจูงใจจึงถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ และจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการแลกเปลี่ยนความรู้ พบว่า แรงจูงใจจะมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ (Sandra, Ho, & Chow, 2006) มีความสัมพันธ์ทางบวก (Fang & Liu, 2010) และมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ (Foss *et al.*, 2009) นั่นหมายความว่า ถ้ามีแรงจูงใจเพิ่มขึ้นจะทำให้มีพฤติกรรมแลกเปลี่ยนความรู้เพิ่มขึ้นตามไปด้วย นอกจากนี้ แรงจูงใจยังเป็นตัวแปรที่ใช้ทำนายความตั้งใจที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ได้ด้วย (Hau *et al.*, 2013; Olatokun & Nwafor, 2012)

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะพบว่า งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการแลกเปลี่ยนความรู้ของครูนั้นยังมีค่อนข้างน้อย และการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ที่ผ่านมาจะเป็นการศึกษาแบบแยกส่วนตามตัวแปรที่นักวิจัยแต่ละคนสนใจ แต่เมื่อนำตัวแปรทั้ง 4 ตัวที่กล่าวมา นำมาวิเคราะห์พร้อมๆ กัน จะพบว่า แรงจูงใจ และการรับรู้ความสามารถของตนเองจะส่งผลต่อความตั้งใจที่จะแลกเปลี่ยนความรู้และ

พฤติกรรมกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ ในขณะที่ความตั้งใจที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ก็ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ด้วย จากสาเหตุดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยตระหนักถึงความจำเป็นในการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ของครู และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ของครู โดยใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ของครู
2. เพื่อพัฒนาและตรวจสอบโมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ของครู

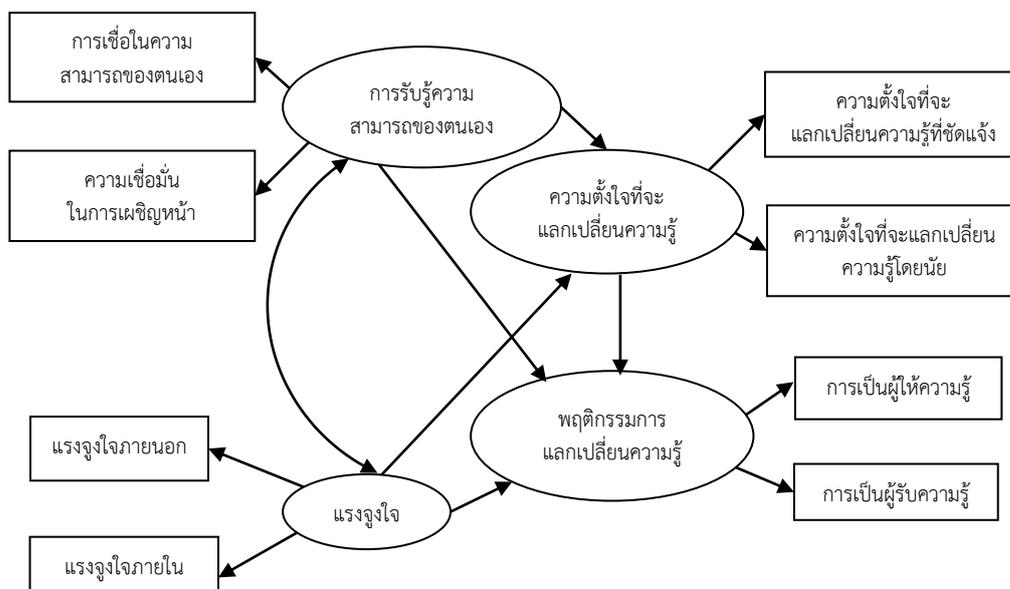
ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาตัวแปรทั้งสิ้น 4 ตัวแปร ได้แก่ พฤติกรรมกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ของครู ความตั้งใจที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ แรงจูงใจ และการรับรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตัวแปรแฝงภายใน คือ พฤติกรรมกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ วัตถุประสงค์จากการเป็นผู้ให้ความรู้ และการเป็นผู้รับความรู้

ตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ 1) ความตั้งใจที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ วัตถุประสงค์จากความตั้งใจที่จะแลกเปลี่ยนความรู้โดยนัย และความตั้งใจที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ที่ชัดเจน 2) แรงจูงใจวัตถุประสงค์จากแรงจูงใจภายในซึ่งประกอบด้วย การเห็นความสำคัญของการแลกเปลี่ยนความรู้และความยินดีที่จะช่วยเหลือผู้อื่น แรงจูงใจภายนอกซึ่งประกอบด้วย ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน และ 3) การรับรู้ความสามารถของตนเอง วัตถุประสงค์จากการเชื่อในความสามารถของตนเอง และความเชื่อมั่นในการเผชิญหน้า

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรในงานวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนในกรุงเทพมหานคร 4 สังกัด ได้แก่ 1) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) 2) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) 3) สังกัดสำนักงานกรุงเทพมหานครจำนวน (กทม.) และ 4) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) รวมทั้งสิ้น 58,038 คน

ตัวอย่างวิจัย (sample)

ตัวอย่างวิจัยในงานวิจัยนี้ คือ ครูในโรงเรียนในกรุงเทพมหานคร 4 สังกัด ได้แก่ 1) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) 2) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) 3) สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร (กทม.) และ 4) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) เนื่องจากงานวิจัยนี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยโมเดลลิสเรล มีความจำเป็นต้องใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ (Hair *et al.*, 1998 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) คือ ต้องใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 5-20 เท่า ต่อ 1 พารามิเตอร์ที่ประมาณค่า การวิจัยในครั้งนี้มีพารามิเตอร์จำนวน 22 พารามิเตอร์ โดยใช้วิธีการสุ่มแบบสองขั้นตอน (two-stage random sampling) ดังนี้ ขั้นตอนที่หนึ่ง สุ่มโรงเรียนโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) ตามสังกัดของโรงเรียนทั้ง 4 สังกัด สังกัดละ 6 โรงเรียน รวม 24 โรงเรียน ขั้นตอนที่สอง สุ่มครูจากโรงเรียนที่สุ่มได้ในขั้นตอนที่หนึ่ง โรงเรียนละ 30 คน รวมเป็น 720 คน และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์คืนซึ่งสามารถนำไปใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้จำนวน 526 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 73.05

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามพฤติกรรมของครูแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงานและระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 สอบถามพฤติกรรมของครู เป็นแบบวัดมาตรฐานประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ซึ่งมีข้อความคำถามเกี่ยวกับตัวแปรต่อไปนี้ 1) พฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ ประกอบด้วย การเป็นผู้ให้ความรู้ และการเป็นผู้รับความรู้ 2) ความตั้งใจที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ ประกอบด้วย ความตั้งใจที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ที่ชัดเจนและความตั้งใจที่จะแลกเปลี่ยนความรู้โดยนัย 3) แรงจูงใจ ประกอบด้วย แรงจูงใจภายนอก และแรงจูงใจภายใน และ 4) การรับรู้ความสามารถของตนเอง ประกอบด้วย การเชื่อในความสามารถของตนเอง ความเชื่อมั่นในการเผชิญหน้า

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานข้อมูลของครู โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน เพื่อบรรยายคุณลักษณะของตัวอย่างวิจัยที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

2.1) การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ (correlation) เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวิเคราะห์วิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ของครู โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

2.2) การวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ของครู ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ของครูที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูผู้สอนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 526 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 77.6 เมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี รองลงมาคือน้อยกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.1 และ 28.1 ตามลำดับ โดยมีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปใกล้เคียงกัน คิดเป็นร้อยละ 49.2 และ 50.8 ตามลำดับ ระดับการศึกษาสูงสุด ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 72.4

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร

ค่าเฉลี่ยความตั้งใจที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ (intention) อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.01$) สถิติพื้นฐานของตัวแปรองค์ประกอบย่อยของความตั้งใจที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 2 มิติ ผลการวิเคราะห์พบว่า ความตั้งใจที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ที่ชัดเจนมีค่าเฉลี่ย 3.92 ส่วนความตั้งใจที่จะแลกเปลี่ยนความรู้โดยนัยมีค่าเฉลี่ย 4.09

ค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจ (motivation) อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.17$) สถิติพื้นฐานของตัวแปรองค์ประกอบย่อยของแรงจูงใจ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 2 มิติ ผลการวิเคราะห์พบว่า แรงจูงใจภายนอกมีค่าเฉลี่ย 4.00 แรงจูงใจภายในมีค่าเฉลี่ย 4.35

ค่าเฉลี่ยของการรับรู้ความสามารถของตนเอง (self-efficacy) อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.76$) สถิติพื้นฐานของตัวแปรองค์ประกอบย่อยของการรับรู้ความสามารถของตนเอง ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 2 มิติ ผลการวิเคราะห์พบว่า การเชื่อในความสามารถของตนเองมีค่าเฉลี่ย 3.77 ความเชื่อมั่นในการเผชิญหน้ามีค่าเฉลี่ย 3.74

ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ของครู

ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ (knowledge sharing behaviors) ของครู พบว่า ในภาพรวมครูส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.10$) เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบย่อยใน 2 มิติ ของพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ ผลการวิเคราะห์พบว่า ครูส่วนใหญ่มีพฤติกรรมเป็นผู้ให้ความรู้และพฤติกรรมการเป็นผู้รับความรู้ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.18$ และ $\bar{X} = 4.02$ ตามลำดับ)

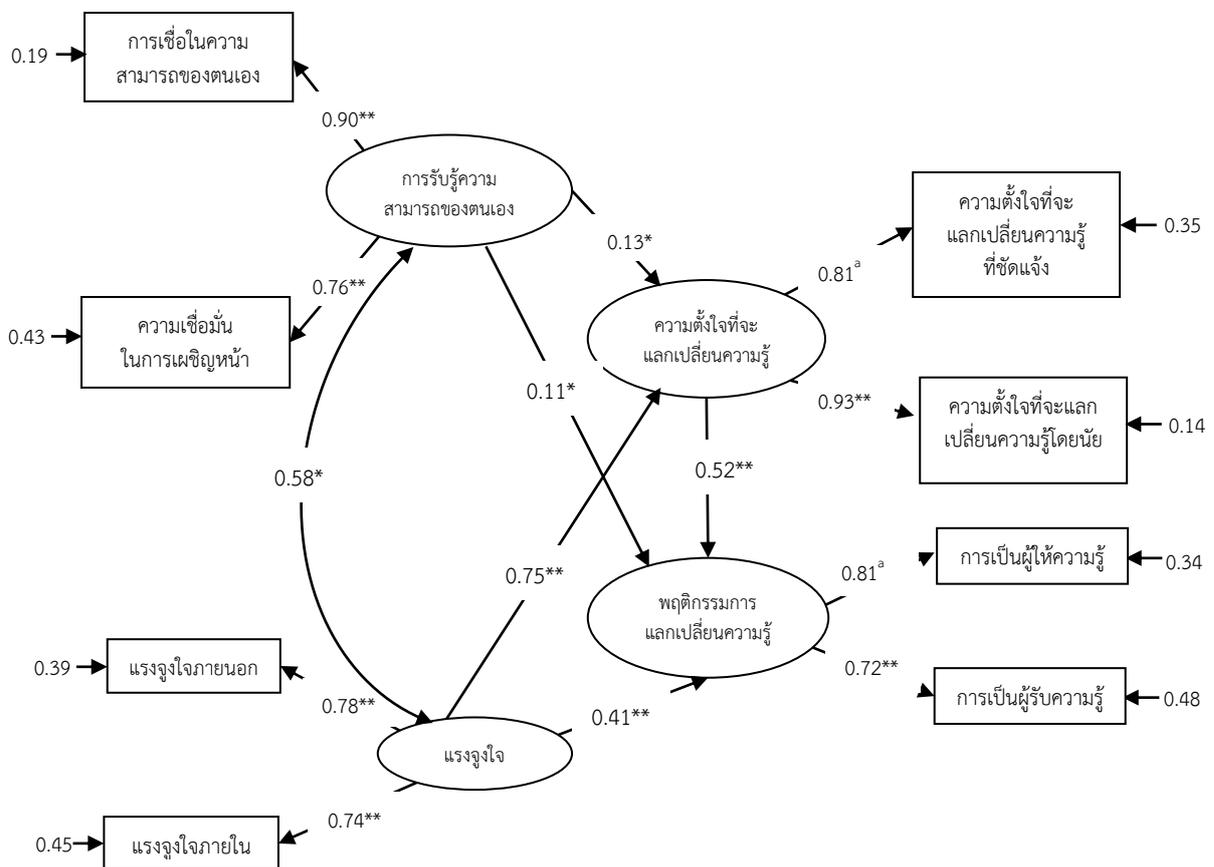
เมื่อพิจารณาพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ของครู ตามกลุ่มประสบการณ์ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ระดับสูง ($\bar{X} = 4.14$) เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบย่อยใน 2 มิติ ของพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ ผลการวิเคราะห์พบว่า ครูส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการเป็นผู้ให้ความรู้และพฤติกรรมการเป็นผู้รับความรู้ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.19$ และ $\bar{X} = 4.08$ ตามลำดับ)

สำหรับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป พบว่า มีพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ระดับสูง ($\bar{X} = 4.07$) เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบย่อยใน 2 มิติ ของพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ ผล

การวิเคราะห์พบว่า ครูส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการเป็นผู้ให้ความรู้ในระดับสูงและพฤติกรรมการเป็นผู้รับความรู้ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 4.18$ และ $\bar{X} = 3.96$ ตามลำดับ)

ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ของครูที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ของครูพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ ค่าไคสแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 13.525 องศาอิสระ (df) เท่ากับ 9 ความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .140 นั่นคือ ค่าไคสแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ของครูที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.994 ค่าดัชนีความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.975 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 และค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.004 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 0 เป็นการสนับสนุนว่าโมเดลการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รายละเอียดดังภาพ 1



ภาพ 1 โมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ของครูที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

เมื่อพิจารณาค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้มีค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.516 ถึง 0.864 โดยตัวแปรที่มีค่าความเที่ยงสูงสุด คือ ความตั้งใจที่จะแลกเปลี่ยนความรู้โดยนัย รองลงมาคือ การเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และการเป็นผู้ให้ความรู้ โดยมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.864, 0.814 และ

0.663 ตามลำดับ ตัวแปรที่มีค่าความเที่ยงต่ำที่สุด คือ การเป็นผู้รับความรู้ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.516 สำหรับค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R-SQUARE) ของสมการโครงสร้างของความตั้งใจที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์เท่ากับ 0.684 แสดงว่าตัวแปรในโมเดล ซึ่งประกอบด้วย แรงจูงใจและการรับรู้ความสามารถของตนเอง สามารถอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ได้ร้อยละ 68 และสมการโครงสร้างของพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ของครูมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R-SQUARE) เท่ากับ 0.913 แสดงว่าตัวแปรในโมเดล ซึ่งประกอบด้วย ความตั้งใจที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ แรงจูงใจและการรับรู้ความสามารถของตนเอง สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ได้ร้อยละ 91

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ พบว่า ความตั้งใจที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ได้รับอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากแรงจูงใจและการรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.75 และ 0.13 ตามลำดับ แสดงว่า หากครูเห็นคุณค่าของการแลกเปลี่ยนความรู้ มีความยินดีที่จะช่วยเหลือผู้อื่น เชื่อว่าการแลกเปลี่ยนความรู้จะทำให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งมีความเชื่อมั่นในความรู้และความสามารถของตนเอง และมีความเชื่อมั่นเมื่อจะต้องเผชิญหน้าเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้แล้ว จะส่งผลให้ครูมีความตั้งใจที่จะแลกเปลี่ยนความรู้สูงขึ้น

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ พบว่า พฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ได้รับอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากแรงจูงใจ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความตั้งใจที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.41, 0.11 และ 0.52 ตามลำดับ แสดงว่า หากครูเห็นคุณค่าของการแลกเปลี่ยนความรู้ มีความยินดีที่จะช่วยเหลือผู้อื่น เชื่อว่าการแลกเปลี่ยนความรู้จะทำให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความเชื่อมั่นในความรู้และความสามารถของตนเอง และมีความเชื่อมั่นในตนเองเมื่อจะต้องเผชิญหน้าเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ รวมทั้งมีความตั้งใจที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ที่ชัดเจนและมีความตั้งใจที่จะแลกเปลี่ยนความรู้โดยนัยแล้ว จะส่งผลให้ครูมีพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ที่สูงขึ้นด้วยเช่นกัน

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ผ่านความตั้งใจที่จะแลกเปลี่ยนความรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า แรงจูงใจ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ผ่านความตั้งใจที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.39 แสดงว่า หากครูเห็นคุณค่าของการแลกเปลี่ยนความรู้ มีความยินดีที่จะช่วยเหลือผู้อื่น เชื่อว่าการแลกเปลี่ยนความรู้จะทำให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานแล้ว จะทำให้ครูมีความตั้งใจที่จะแลกเปลี่ยนความรู้สูงขึ้นและส่งผ่านไปยังพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ให้สูงขึ้นด้วย ในส่วนของการรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้โดยส่งผ่านความตั้งใจที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.07 แสดงว่า ถ้าครูมีความเชื่อในความรู้และความสามารถของตนเองที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ และไม่มีคามวิตกกังวลที่จะต้องเผชิญหน้าเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้แล้ว จะทำให้มีความตั้งใจที่จะแลกเปลี่ยนความรู้สูงขึ้นและส่งผ่านไปยังพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ให้สูงขึ้นด้วยเช่นกัน

เมื่อพิจารณาอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ พบว่า แรงจูงใจ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความตั้งใจที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ ให้ค่าอิทธิพลรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ต่อพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้เท่ากับ 0.80, 0.17 และ 0.52 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแรงจูงใจและตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเอง พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกระดับปานกลาง โดยมีขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.58 รายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าสถิติวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงและการวิเคราะห์อิทธิพลของโมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ของครู

ตัวแปรผล ตัวแปรเหตุ	INTENT			SHARE		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE
MOTIV	0.746** (0.063)	-	0.746** (0.063)	0.798** (0.062)	0.388** (0.076)	0.410** (0.098)
	0.746		0.746	0.798	0.388	0.410
SELF	0.128* (0.056)	-	0.128* (0.056)	0.173** 0.058	0.067* (0.032)	0.106* (0.048)
	0.128		0.128	0.173	0.067	0.106
INTENT	-	-	-	0.520** (0.101)	-	0.520** (0.101)
				0.520		0.520
ค่าสถิติ	$\chi^2 = 13.525$	df = 9	p = 0.14	GFI = 0.994	AGFI = 0.975	RMR = 0.003
ตัวแปร น.น.องค์ประกอบ	GIVE.SHA 0.454 ^a		RECI.SHA 0.436**	EXP.INT 0.493 ^a		TAC.INT 0.541**
	0.814		0.719	0.808		0.930
ความเที่ยง	0.663		0.516	0.653		0.864
ตัวแปร น.น.องค์ประกอบ	ENT.MOT 0.455**		INT.MOT 0.408**	CAP.SE 0.418**		FAC.SE 0.449**
	0.778		0.741	0.902		0.758
ความเที่ยง	0.605		0.550	0.814		0.574
สมการโครงสร้างของตัวแปร R SQUARE				INTENT 68		SHARE 91
เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง						
ตัวแปรแฝง	SHARE	INTENT	MOTIV	SELF		
SHARE	1.000					
INTENT	0.916	1.000				
MOTIV	0.899	0.821	1.000			
SELF	0.638	0.562	0.582	1.00		

หมายเหตุ : **p<.01, *p<.05, ตัวเลขทึบ คือ ค่าอิทธิพล/ค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐาน
ตัวเลขในวงเล็บ คือ ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน, ^a เป็นพารามิเตอร์บังคับ (constrained parameter)

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยที่นำเสนอมาข้างต้น โดยภาพรวมแล้วพบว่าสอดคล้องกับกรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัย อย่างไรก็ตามยังมีประเด็นที่น่าสนใจดังต่อไปนี้

1) ระดับพฤติกรรมกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ของครู

ผลการวิจัยพบว่า ครูส่วนใหญ่มีพฤติกรรมกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.10$) แต่อาจจะยังต้องพัฒนาเพื่อให้มีพฤติกรรมกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ที่สูงมากขึ้น โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

คือ การเป็นผู้ให้ความรู้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 แสดงให้เห็นว่าครูส่วนใหญ่จะยินดีที่จะให้ความรู้ที่ตนมีกับผู้อื่นมากกว่าการรับความรู้ของผู้อื่น อาจจะเป็นเนื่องจากบุคลิกลักษณะของความเป็นครูที่เป็นผู้ถ่ายทอดสิ่งต่างๆให้แก่ลูกศิษย์เสมอ ทำให้พฤติกรรมการเป็นผู้ให้ความรู้มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าการเป็นผู้รับความรู้ ซึ่งระดับพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ของครูนั้นสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อนงค์นุช คุณวงษา (2551) ที่พบว่าระดับการจัดการความรู้ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้ตามการรับรู้ของครูอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก

2) โมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ของครู

2.1 อิทธิพลจากความตั้งใจที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ เมื่อพิจารณาตารางแสดงค่าอิทธิพล พบว่า ความตั้งใจที่จะแลกเปลี่ยนความรู้มีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ของครู แสดงให้เห็นว่าหากครูมีความตั้งใจที่จะแลกเปลี่ยนความรู้แล้ว จะทำให้ครูแสดงพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chih-Chung (2011), Kinshuk *et al.* (2009) และ Teh and Yong (2011) ที่พบว่า ความตั้งใจที่จะแลกเปลี่ยนความรู้มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ อีกทั้งความตั้งใจที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ยังสามารถทำนายพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ของคุณได้ นอกจากนี้ยังเป็นไปตามทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior: TPB) ของ Ajzen ที่อธิบายว่า พฤติกรรมของมนุษย์จะอยู่ภายใต้การควบคุมของเจตนาเชิงพฤติกรรม (behavioral intention) ของบุคคลที่จะแสดงหรือไม่แสดงพฤติกรรม เพราะเป็นตัวกำหนดใกล้ชิดกับการกระทำและเป็นตัวแปรที่จะอธิบายและทำนายว่ามีความยากง่ายเพียงใดที่มนุษย์จะแสดงพฤติกรรมนั้นๆออกมา ซึ่งหมายความว่า หากบุคคลจะแสดงพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ของมัน ย่อมต้องมีความตั้งใจที่จะแสดงพฤติกรรมก่อน

2.2 อิทธิพลจากแรงจูงใจ เมื่อพิจารณาตารางแสดงค่าอิทธิพล พบว่า แรงจูงใจมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อความตั้งใจที่จะแลกเปลี่ยนความรู้และพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ แสดงให้เห็นว่าถ้าครูเห็นความสำคัญของการแลกเปลี่ยนความรู้ มีความยินดีที่จะช่วยเหลือผู้อื่น มีการคาดหวังในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและต้องการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานแล้วจะทำให้ครูมีความตั้งใจที่จะแลกเปลี่ยนความรู้และมีพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ที่สูงขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hau *et al.* (2013) ที่พบว่า แรงจูงใจภายนอกด้านผลตอบแทนจากองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ที่ชัดเจน ในขณะที่แรงจูงใจภายในมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างให้พนักงานมีความตั้งใจที่จะแลกเปลี่ยนความรู้โดยนัยและความรู้ที่ชัดเจน

นอกจากนี้จากผลการวิจัยยังพบว่า แรงจูงใจมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ โดยส่งผ่านความตั้งใจที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Foss *et al.* (2009) ที่พบว่า แรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายนอก และแรงจูงใจจากการถูกปลุกฝัง มีอิทธิพลร่วมกันต่อพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ของพนักงานทั้งในด้านการรับความรู้และการให้ความรู้ และ Fang and Liu (2010) ที่พบว่า แรงจูงใจภายใน ซึ่งประกอบด้วย การเห็นแก่ผู้อื่นและความต้องการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ของพนักงาน และเป็นไปตามทฤษฎีแรงจูงใจที่ถือว่าแรงจูงใจจึงเป็นแรงผลักดันที่จะกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม และเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่จำเพาะเจาะจงตามสถานการณ์และความต้องการภายในของตน อันจะส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมเฉพาะและมีทิศทางไปสู่เป้าประสงค์ (Dorman & Guadiano, 2002 cited in Olatokun & Nwafor, 2012) ดังนั้น ถ้าต้องการให้ครูมีความตั้งใจที่จะแลกเปลี่ยนความรู้และแสดงพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ได้นั้น จะต้องมีการสนับสนุนให้ครูเห็นคุณค่าของการแลกเปลี่ยนความรู้และมีความยินดีที่จะช่วยเหลือผู้อื่น นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชา ผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน อาจจะต้องมีการยกย่องชมเชย ให้รางวัลตามความเหมาะสมสำหรับครูที่มีพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้

อีกทั้งถ้าหากการที่ครูแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมงานแล้วเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับหรือเกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกันมากขึ้น ก็จะทำให้ครูมีความตั้งใจที่จะแลกเปลี่ยนความรู้และแสดงพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ได้มากขึ้น

2.3 อิทธิพลจากการรับรู้ความสามารถของตนเอง เมื่อพิจารณาตารางแสดงค่าอิทธิพล พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อความตั้งใจที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ แสดงให้เห็นว่าถ้าครูมีความมั่นใจในความรู้ความสามารถของตนเอง และไม่วิตกกังวลกับการที่จะต้องเผชิญหน้ากับผู้อื่นแล้ว จะทำให้ครูมีความตั้งใจที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ทั้งความรู้ที่ชัดเจนและความรู้โดยนัย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Tsai and Cheng (2012) ที่พบว่า หนึ่งในปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ คือ การรับรู้ความสามารถของตนเองของพนักงานเนื่องจากพนักงานมีประสบการณ์ในการแลกเปลี่ยนความรู้ทั้งที่เป็นประสบการณ์ในการแลกเปลี่ยนโดยตรงและประสบการณ์จากการเห็นผู้อื่นแลกเปลี่ยนความรู้อยู่เสมอ ทำให้พนักงานไม่มีความวิตกกังวลถ้าจะต้องเป็นผู้แลกเปลี่ยนความรู้ และทำให้พนักงานมีความตั้งใจที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ในที่สุด และงานวิจัยของ Zhu, Li, and Wang (2010) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ของทีมวิจัยในมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า 1) กลไกภายใน ได้แก่ ความเป็นผู้นำ ความไว้วางใจระหว่างบุคคล การทำงานเป็น 2) คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ความพึงพอใจ ความไม่เห็นแก่ตัว ความรู้สึกมีเกียรติ และ 3) ปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ทฤษฎีการที่เหมาะสม มีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจที่จะแลกเปลี่ยนความรู้โดยนัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาตารางแสดงค่าอิทธิพล พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อพฤติกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ แสดงให้เห็นว่าถ้าครูมีความมั่นใจในความรู้ความสามารถ และทักษะของตนเองว่าจะสามารถแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกับผู้อื่นได้ รวมทั้งมีความเชื่อมั่นในการเผชิญหน้า กล่าวคือ มีความมั่นใจ ไม่มีความวิตกกังวลถ้าจะต้องเผชิญหน้าเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้แล้ว จะทำให้ครูมีพฤติกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ที่สูงขึ้น และสอดคล้องกับผลการวิจัยที่ผ่านมา ที่พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ แสดงว่า ถ้าบุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านการแลกเปลี่ยนความรู้สูง จะมีพฤติกรรมในการแลกเปลี่ยนความรู้ที่สูงขึ้น (Hung *et al.*, 2009; Kinshuk *et al.*, 2009; Menguc *et al.*, 2011; Teh & Yong, 2011) และผลการวิจัยของ Liu and Liu (2011) ที่พบว่า ถ้าพนักงานมีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง หมายความว่าพนักงานเชื่อมั่นในทักษะที่ตนเองมี เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของตนเองและเชื่อมั่นว่าสามารถเผชิญหน้าเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ได้แล้วจะทำให้มีพฤติกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ที่สูงขึ้น จะเห็นได้ว่าผลการวิจัยก็เป็นไปตามทฤษฎีของการรับรู้ความสามารถของตนเอง (self-efficacy) ที่กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองจะนำไปสู่การตัดสินใจที่จะแสดงพฤติกรรม เพราะการที่บุคคลเชื่อว่าทักษะและความสามารถที่ตนมีจะสามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ เป็นการประเมินความสามารถของตนเองว่าจะสามารถทำงานได้ในระดับใด (Bandura, 1977 cited in Tamjidyamcholo *et al.*, 2013) นอกจากนี้ ถ้าบุคคลรับรู้ความสามารถของตนเองสูง ก็จะส่งเสริมให้เกิดความพยายาม ความมุ่งมั่นในการกระทำการต่างๆให้ประสบความสำเร็จ ในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลรับรู้ความสามารถของตนต่ำ ก็อาจจะนำไปสู่การสิ้นสุดความพยายามที่จะทำสิ่งต่างๆได้ (Tsai & Cheng, 2012; Zhu, Li, & Wang, 2010)

ดังนั้นถ้าต้องการให้ครูมีพฤติกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ที่มากขึ้น จะต้องมีการสนับสนุนให้ครูมั่นใจในความรู้ความสามารถของตนเอง เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความรู้ความสามารถของตนให้เป็นที่ประจักษ์แก่เพื่อนร่วมงาน และสร้างความสนิทสนมคุ้นเคยระหว่างครูและเพื่อนร่วมงานให้มากขึ้นเพื่อเป็นการลดปัญหา

ความวิตกกังวลหรือความไม่มั่นใจที่จะเกิดขึ้นจากการที่ต้องเผชิญหน้าเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ เพราะเมื่อใดก็ตามที่บุคคลมีความคุ้นเคย สนับสนุนก็จะลดความประหม่าหรือความวิตกกังวลเมื่อต้องเผชิญหน้าลงได้

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้เพื่อพัฒนาพฤติกรรม การแลกเปลี่ยนความรู้ และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ความตั้งใจที่จะแลกเปลี่ยนความรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรม การแลกเปลี่ยนความรู้ ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โรงเรียนหรือผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูเห็นคุณค่าของการแลกเปลี่ยนความรู้ อาจจะโดยการยกย่องชมเชยครูที่แลกเปลี่ยนความรู้ มีครูที่แลกเปลี่ยนความรู้แล้วประสบผลสำเร็จมาเป็นแบบอย่าง ซึ่งจะทำให้ครูอยากจะมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความรู้ทั้งความรู้โดยนัย (tacit knowledge) และความรู้ที่ชัดแจ้ง (explicit knowledge) อย่างไรก็ตามการพัฒนาความตั้งใจที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ที่น้อยขึ้นอยู่กับตัวบุคคลเป็นหลักกว่าจะมีความตั้งใจมากน้อยเพียงใด

2. จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรม การแลกเปลี่ยนความรู้ ดังนั้นโรงเรียนหรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรมีการสร้างแรงจูงใจให้ครูเห็นคุณค่าของการแลกเปลี่ยนความรู้ สนับสนุนให้ครูเป็นผู้ที่ยินดีที่จะช่วยเหลือผู้อื่น ยกย่องชมเชยหรือเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ครูที่ประสบความสำเร็จในการแลกเปลี่ยนความรู้ รวมทั้งสนับสนุนให้ครูเห็นว่าการแลกเปลี่ยนความรู้จะเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน

3. จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรม การแลกเปลี่ยนความรู้ ดังนั้น โรงเรียนและผู้บริหารจึงควรให้การยอมรับหรือส่งเสริมครูที่มีความรู้ความสามารถให้มีความมั่นใจในทักษะและความรู้ความสามารถของตนเองที่จะถ่ายทอดไปยังผู้อื่นได้ รวมทั้งสร้างความสนับสนุนค้ำค้ำระหว่างครูภายในโรงเรียนเพื่อลดความวิตกกังวล หรือความไม่มั่นใจในการที่จะต้องเผชิญหน้าเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนครู

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยพบว่า โมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ และพฤติกรรม การแลกเปลี่ยนความรู้ได้ร้อยละ 68 และ ร้อยละ 91 ตามลำดับ ซึ่งในงานวิจัยนี้ศึกษาเพียงแค่ตัวแปรที่มาจากตัวบุคคลเท่านั้น ซึ่งโมเดลควรได้รับการพัฒนาต่อไป โดยอาจจะมีตัวแปรอื่นๆที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะแลกเปลี่ยนความรู้และพฤติกรรม การแลกเปลี่ยนความรู้ เช่น ปัจจัยจากองค์กร ไม่ว่าจะเป็นบรรยากาศองค์กร ความพร้อมทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กร โดยใช้การวิเคราะห์พหุระดับเพื่อให้โมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรม การแลกเปลี่ยนความรู้ของครูมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

นางลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลลิสเรล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิจารณ์ พานิช. (2550). *บทบาทของผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการความรู้*. สืบค้นวันที่ 15 กรกฎาคม 2556, จาก <http://www.phatthalung.doae.go.th/km/data/Functi%5B1%5D.pdf>.

อนงค์นุช คุณวงษา. (2551). การศึกษาเปรียบเทียบระดับการจัดการความรู้ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสังกัดสำนักงานบริหารงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ตามการรับรู้ของครู ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ภาษาอังกฤษ

- Chang, H. H., & Chuang, S.-S. (2011). Social capital and individual motivations on knowledge sharing: Participant involvement as a moderator. *Information & Management, 48*(1), 9-18.
- Chih-Chung, C. (2011). Factors affecting high school teachers' knowledge-sharing behaviors. *Social Behavior and Personality: An International Journal, 39*(7), 993-1008.
- Fang, C.-L., & Liu, W.-C. (2010). The effect of different motivation factors on knowledge-sharing willingness and behavior. *Social Behavior and Personality: An International Journal, 38*(6), 753-758.
- Foss, N. J., Minbaeva, D. B., Pedersen, T., & Reinholdt, M. (2009). Encouraging knowledge sharing among employees: How job design matters. *Human Resource Management, 48*(6), 871-893.
- Hau, Y. S., Kim, B., Lee, H., & Kim, Y.-G. (2013). The effects of individual motivations and social capital on employees' tacit and explicit knowledge sharing intentions. *International Journal of Information Management, 33*(2), 356-366.
- Ho, L.-A., Kuo, T.-H., Lin, C., & Lin, B. (2010). The mediate effect of trust on organizational online knowledge sharing: An empirical study. *International Journal of Information Technology & Decision Making, 09*(04), 625-644.
- Huang, Q., Davison, R. M., & Gu, J. (2011). The impact of trust, guanxi orientation and face on the intention of Chinese employees and managers to engage in peer-to-peer tacit and explicit knowledge sharing. *Information Systems Journal, 21*(6), 557-577.
- Hung, Chen, C.-J., & Lin, M.-J. J. (2009). Fostering the determinants of knowledge sharing in professional virtual communities. *Computers in Human Behavior, 25*(4), 929-939.
- Isaac, M., Boon, H., & Lizelle, F. (2011). Knowledge sharing behaviour and demographic variables amongst secondary school teachers in and around Gaborone, Botswana. *SA Journal of Information Management, 13*(1).
- Karampour, S., & Bojarpour, M. (2012). An implementation of TPB method for learning important factors influencing knowledge sharing. *Management Science Letters, 2*(7), 2293-2300.
- Kinshuk, Chen, I., & Chen, N.-S. (2009). Examining the factors Influencing participants' knowledge sharing behavior in virtual learning communities. *Educational Technology & Society, 12*(1), 134-148.
- Lin, H.-F. (2007). Knowledge sharing and firm innovation capability: An empirical study. *International Journal of Manpower, 28*(3/4), 315-332.

- Liu, N.-C., & Liu, M.-S. (2011). Human resource practices and individual knowledge-sharing behavior – an empirical study for Taiwanese R&D professionals. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(4), 981-997.
- Menguc, B., Auh, S., & Kim, Y. C. (2011). Salespeople's knowledge-sharing behaviors with coworkers outside the sales unit. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 32(2), 103-122.
- Morey, D., Maybury, M., & Thuraisingham, B. (2000). *Knowledge management : Classic and contemporary works*. Cambridge, Mass: The MIT Press.
- Olatokun, W., & Nwafor, C. I. (2012). The effect of extrinsic and intrinsic motivation on knowledge sharing intentions of civil servants in Ebonyi State, Nigeria. *Information Development*, 28(3), 216-234.
- Renzl, B. (2008). Trust in management and knowledge sharing: The mediating effects of fear and knowledge documentation. *Omega*, 36(2), 206-220.
- Sandra, C. V.-M. o., Ho, J. L., & Chow, C. W. (2006). Enhancing knowledge sharing in public accounting firms. *Accounting Horizons*, 20(2), 133-155.
- Staples, D. S., & Webster, J. (2008). Exploring the effects of trust, task interdependence and virtualness on knowledge sharing in teams. *Information Systems Journal*, 18(6), 617-640.
- Tamjidyamcholo, A., Bin Baba, M. S., Tamjid, H., & Gholipour, R. (2013). Information security – Professional perceptions of knowledge-sharing intention under self-efficacy, trust, reciprocity, and shared-language. *Computers & Education*, 68, 223-232.
- Teh, P.-L., & Yong, C.-C. (2011). Knowledge sharing in IS personnel: Organizational behavior 's perspective. *Journal of Computer Information Systems*, 11-21.
- Tsai, M.-T., & Cheng, N.-C. (2012). Understanding knowledge sharing between IT professionals – an integration of social cognitive and social exchange theory. *Behaviour & Information Technology*, 31(11), 1069-1080.
- Zhang, P., & Ng, F. F. (2012). Analysis of knowledge sharing behaviour in construction teams in Hong Kong. *Construction Management and Economics*, 30(7), 557-574.
- Zhu, T., Li, Z., & Luo, F. (2010). A Study on the influence of organizational climate on knowledge-sharing behavior in IT enterprises. *Journal of Computers*, 5(4), 508-514.
- Zhu, T., Li, Z., & Wang, H. (2010). A study on the influencing factors of the intention to share tacit knowledge in the university research team. *Journal of Software*, 5(5), 538-545.