

ผลของพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมี พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมเป็นตัวแปรส่งผ่าน

The Effects of Knowledge Sharing Behavior on Employee Performance: The Mediating Role of Innovative Work Behavior

สมฤดี ทรงทิพย์^{1*} และ จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์²Somruedi Songthip^{1*} and Jutamard Thaweepaiboonwong²

วันที่รับบทความ : 23/02/2566

วันแก้ไขบทความ : 23/03/2566

วันที่ตอบรับบทความ : 12/05/2566

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน รวมถึงวิเคราะห์บทบาทการเป็นตัวแปรส่งผ่านของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมในความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่พนักงาน บริษัทผู้ผลิตอาหารเสริมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดชลบุรี จำนวน 220 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน การทดสอบสมมติฐานการวิจัยใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ผลการศึกษาพบว่า โมเดลการวัดมีความเที่ยงและความตรง และโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม และผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า CMIN/DF = 1.657, GFI = 0.962, AGFI = 0.923, TLI = 0.984, CFI = 0.990, NFI = 0.976, RMR = 0.014, RMSEA = 0.055 การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลพบว่าพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ส่งผลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พฤติกรรมแบ่งปันความรู้ส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงาน และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมส่งผลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และจากการทดสอบการเป็นตัวแปรส่งผ่านของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม พบว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานเป็นตัวแปรส่งผ่านแบบบางส่วนระหว่างความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยความแปรปรวนของพฤติกรรมแบ่งปันความรู้และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมสามารถอธิบายความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้ร้อยละ 41

คำสำคัญ: พฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

¹ นิสิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา

Student, Master of Business Administration Program in Industrial Administration and Development, Faculty of Management Sciences, Kasetsart University

Sriracha Campus

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา

Assistant Professor Dr., Faculty of Management Sciences, Kasetsart University Sriracha Campus

* Corresponding author: E-mail address: somruedi.so@ku.th

Abstract

The purposes of this research were to study the relationship between knowledge sharing behaviors, innovative work behaviors, and employee performance and to analyze the role of innovative work behaviors as a mediating variable between knowledge sharing behaviors and employee performance. The sample consisted of 220 employees from a supplement manufacturer in Chon Buri. A questionnaire was used to collect data through proportionate stratified sampling. The structural equation models were used for testing hypotheses. The findings revealed that the measurement model had reliability and validity. The model of relationship between knowledge sharing behaviors, innovative work behaviors, and employee performance best fits the empirical data with $CMIN/DF = 1.657$, $CFI = 0.990$, $GFI = 0.962$, $AGFI = 0.923$, $RMR = 0.014$, $RMSEA = 0.055$. The path analysis results show that knowledge sharing behaviors have a significant positive impact on employee performance. Knowledge sharing behaviors have a significant positive impact on innovative work behaviors, which have a significant positive impact on employee performance. From the test of the mediating role of innovative work behaviors, it is revealed that innovative work behaviors serve as a partial mediator in the relationship between knowledge sharing behaviors and employee performance. The variance of the knowledge sharing and innovative work behavior variables explains 41% of the variance of employee performance.

Keywords: Knowledge Sharing Behavior, Innovative Work Behavior, Employee Performance

บทนำ

ในปัจจุบันอุตสาหกรรมในหลายๆ ประเภทมีแนวโน้มการแข่งขันทางธุรกิจที่สูงขึ้น บริษัทต่าง ๆ จำเป็นต้องมีรากฐานการผลิตที่แข็งแกร่ง อีกทั้งต้องตระหนักถึงการปรับปรุงระบบคุณภาพสินค้าเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริโภคที่หลากหลาย เพื่อเพิ่มรายได้เปรียบในการแข่งขัน โดยการแข่งขันทางธุรกิจตลาดอาหารเสริมในประเทศไทยเป็นอีกหนึ่งกลุ่มธุรกิจที่มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง เนื่องจากตลาดอาหารเสริมในประเทศไทยมีการเติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่องในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา โดยเฉพาะอาหารเสริมที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและความงามซึ่งมีความนิยมอย่างสูงในปัจจุบัน ส่วนใหญ่มีการแข่งขันในด้านการตลาดและการโฆษณาเพื่อดึงดูดความสนใจของลูกค้า โดยการแข่งขันในตลาดอาหารเสริมนี้นี้มีการสร้างสรรค์สินค้าใหม่ๆ ที่มีคุณสมบัติที่ดีกว่าและตอบโจทย์ความต้องการของตลาดได้ดี นอกจากนี้ยังมีการตลาดสินค้าอย่างมากมายเพื่อเพิ่มความน่าสนใจและดึงดูดให้กับผู้บริโภค และใช้วิธีการตลาดและโฆษณาหลากหลาย เช่น การใช้นักแสดงหรือนักกีฬาชื่อดังเป็นตัวแทนสินค้า การส่งต่อสิทธิประโยชน์ในการใช้ผลิตภัณฑ์ไปยังลูกค้า เป็นต้น (Kasikorn Research Center, 2017)

กิจกรรมบำรุงรักษาแบบทวิผล (Total Productive Maintenance: TPM) ได้ถูกนำมาใช้ในอุตสาหกรรมอย่างแพร่หลายรวมทั้งในอุตสาหกรรมอาหารเสริม เพื่อบำรุงรักษาเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ต่างให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ลดของเสียระหว่างการผลิต ลดอุบัติเหตุ เพื่อตอบสนองการผลิตได้อย่างสูงสุด พนักงานทุกคนภายในองค์กรจึงมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมที่จะทำให้ประสิทธิภาพของเครื่องจักรและอุปกรณ์สูงสุด เนื่องจากหัวใจสำคัญในกิจกรรมบำรุงรักษาแบบทวิผลคือคนและเครื่องจักร (Suzuki, 2004)

กิจกรรมบำรุงรักษาเชิงทวีผลสามารถเชื่อมโยงกับกิจกรรมการแบ่งปันความรู้ได้ เช่น การจัดทำเอกสารสอน การปฏิบัติงาน หรือสร้างกลุ่มผู้สนใจในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะต่าง ๆ ดังนั้นพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing Behaviors) จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการประยุกต์ใช้ในกิจกรรมบำรุงรักษาเชิงทวีผล เนื่องจากการแบ่งปันความรู้จะช่วยแบ่งปันประสบการณ์จากบุคคลหนึ่งให้กับผู้อื่นที่ต้องการเรียนรู้ได้เข้าใจและประยุกต์ใช้งานได้ง่ายขึ้น ทำให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมได้ (Choi et al., 2015; Phung et al., 2019) รวมทั้งส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลของพนักงานและผลการปฏิบัติงานขององค์กร (Joshi & Holsapple, 2000)

พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behaviors) เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่หลายองค์กรให้ความสนใจ ซึ่งเป็นพฤติกรรมของพนักงานในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ค้นหาวิธีการต่างๆ รวมทั้งการนำเสนอข้อมูลที่เป็นประโยชน์และเป็นสิ่งแปลกใหม่ไปใช้ในการทำงาน (Scott & Bruce, 1994) การที่พนักงานในองค์กรมีพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมจึงส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Kim & Koo, 2017; Vihari et al., 2021) ทำให้องค์กรมีกรอบแนวคิดที่แปลกใหม่และความหลากหลาย ซึ่งจะทำให้องค์กรอยู่รอดภายใต้การแข่งขันที่สูงขึ้น รวมไปถึงสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้สำหรับการทำงานในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง โดยเฉพาะงานบางประเภทพนักงานจำเป็นต้องมีพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม เพื่อที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จและสามารถมีศักยภาพเพียงพอในการแข่งขันทางธุรกิจ ซึ่งกล่าวได้ว่า การที่พนักงานภายในองค์กรมีพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมจะเป็นแรงขับเคลื่อนผลการปฏิบัติงานขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น

การศึกษานี้จึงมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม และผลการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตภัณฑ์อาหารเสริมแห่งหนึ่งที่น่ากิจกรรมบำรุงรักษาแบบทวีผลไปใช้ เพื่อค้นหาวิธีการสร้างหรือสนับสนุนให้เกิดกระบวนการจัดการความรู้ การแบ่งปันความรู้ รวมไปถึงพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ที่ทำให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดีต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม และผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตภัณฑ์อาหารเสริมแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อวิเคราะห์บทบาทการเป็นตัวแปรส่งผ่านของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้และผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตภัณฑ์อาหารเสริมแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

ทบทวนวรรณกรรม

กระบวนการจัดการความรู้และพฤติกรรมแบ่งปันความรู้

กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) เป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรเข้าใจถึงขั้นตอนที่ทำให้เกิดการพัฒนาการของความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้พนักงานมีความรู้ความสามารถที่จะสร้างสรรค์ผลการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งเป็นขั้นตอนพื้นฐานที่องค์กรดำเนินการในการประมวลผลและการจัดการทรัพยากรความรู้ เป็นแรงขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวไปสู่ความเป็นเลิศได้ (Joshi & Holsapple, 2000) โดยการจัดการความรู้เป็นการพัฒนาพนักงานและองค์กรให้มีคุณภาพ โดยมีการแบ่งปันความรู้ยังเป็นอีกส่วนหนึ่งที่สำคัญของกระบวนการจัดการความรู้ (Bhaskar & Zhang, 2007; Eftekhari, 2008; Sewkarran, 2008) ซึ่งการแบ่งปันความรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นอีกปัจจัยหนึ่ง

ที่จะช่วยในการเคลื่อนย้ายความรู้ในตัวบุคคลไปสู่ความรู้ระดับองค์กร โดยมุ่งเน้นให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

Nonaka and Takeuchi (1995) ได้กล่าวถึงการจัดการความรู้ในรูปแบบของวงจรความรู้ (Knowledge Spiral) หรือ "SECI" Model เป็นวงจรการแปลงความรู้ (Knowledge Conversion) ประกอบด้วย 4 กระบวนการ ได้แก่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Socialization) การสกัดความรู้ออกจากตัวบุคคล (Externalization) การรวบรวมความรู้ (Combination) และการผนึกฝังความรู้ (Internalization) ซึ่งรวมถึงการจัดการความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) และความรู้ที่ซ่อนเร้น (Tacit Knowledge)

การแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) ซึ่งหมายถึงการแบ่งปันความรู้อย่างเป็นระบบ สร้างความรู้ขององค์กรให้เกิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และช่วยให้ผลการดำเนินงานประสบผลสำเร็จ (Yang, 2007) ถือเป็นสิ่งสำคัญในการจัดการความรู้ เป็นกลไกที่มีคุณค่าในการเพิ่มระดับความรู้ขององค์กร (Bratianu, 2015)

พฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing Behaviors) เป็นกระบวนการที่สำคัญในการแปลงความรู้ส่วนบุคคลให้เป็นความรู้ขององค์กร ประกอบด้วย 2 กระบวนการใหญ่ๆ ได้แก่ การส่งต่อความรู้ (Knowledge Donating) คือ การสื่อสารส่งต่อความรู้ให้บุคคลอื่น และการสะสมความรู้ (Knowledge Collecting) คือ การสื่อสารเพื่อเรียนรู้จากความรู้ของบุคคลอื่น (Hoof & Ridder, 2004) ทั้งนี้ผลการพัฒนาเครื่องมือวัดพฤติกรรมแบ่งปันความรู้ในบริบทของประเทศไทย ตามองค์ประกอบข้างต้น โดย Chuymanee and Sorod (2018) สามารถแบ่งพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้เป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การสร้างความรู้ที่ฝังลึก (Tacit Knowledge Contribution) เป็นการสร้างและพัฒนาความรู้ภายในตนเอง ซึ่งอาจจะเป็นสร้างมาจากประสบการณ์ หรือความรู้ที่มีติดตัวมา (2) การได้มาซึ่งความรู้เชิงรุก (Proactive Knowledge Acquiring) เป็นการได้มุมมองหรือแนวคิดใหม่ ๆ ที่จะเป็นตัวช่วยให้บุคคลนั้นสามารถคาดการณ์ หรือมองเห็นทางแก้ไขก่อนที่จะเกิดปัญหา (3) การรับความรู้เชิงโต้ตอบ (Reactive Knowledge Receiving) เป็นการรับรู้ความรู้ที่อาจเกิดจากปัญหา หรือการลองผิดลองถูกที่เกิดขึ้นโดยไม่ได้คาดคิด และ (4) การให้ความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge Donation) เป็นการให้ความรู้แก่ผู้อื่น โดยอาจจะเป็นการถ่ายทอดความรู้ผ่านทางระบบสารสนเทศ หรือการจดบันทึก ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบตามแนวคิดของ Chuymanee and Sorod (2018) มาใช้ในการกำหนดองค์ประกอบของพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้ในการวิจัยนี้

พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior) หมายถึง การที่พนักงานหาวิธีการต่างๆ รวมทั้งการนำเสนอข้อมูลที่เป็นประโยชน์และเป็นสิ่งแปลกใหม่ไปใช้ในการทำงาน (Scott & Bruce, 1994) สามารถทำให้องค์กรมีกรอบแนวคิดที่แปลกใหม่และมีความหลากหลาย ซึ่งจะทำให้องค์กรอยู่รอดภายใต้การแข่งขันที่สูงขึ้น รวมไปถึงสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้เป็นอย่างดี พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม คือ พฤติกรรมของพนักงานในองค์กรที่มีการสร้าง ส่งเสริม และประยุกต์ใช้ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อเป็นประโยชน์ในการทำงาน ทั้งส่วนบุคคลและองค์กร รวมไปถึงพฤติกรรมในการแก้ปัญหาในการทำงาน และใช้กระบวนการความคิดในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้เหมาะสมตามสถานการณ์

พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมตามแนวคิดของ Scott and Bruce (1994) เป็นพฤติกรรมที่ซับซ้อนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่ต่างกันในการทำงาน 3 แบบ ได้แก่ (1) การสร้างความคิด (Idea Generation) คือการค้นหาแนวคิดหรือสิ่งใหม่ๆ รวมทั้งการยอมรับถึงปัญหาที่มีและการหาทางแก้ไขด้วยแนวความคิดใหม่ ๆ (2) การสนับสนุนความคิด (Idea Promotion) คือการหาผู้สนับสนุนแนวความคิด และ (3) การทำ

ให้ความคิดเป็นจริง (Idea Realization) โดยการสร้างต้นแบบและนำไปใช้ในงานของตน กลุ่ม หรือทั้งองค์กร ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบตามแนวคิดของ Scott and Bruce (1994) มาใช้ในการกำหนดองค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมตามกรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ผลการปฏิบัติงาน คือ ผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงาน ซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นถึงศักยภาพของบุคคลในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุทั้งวัตถุประสงค์และเป้าหมายทั้งระดับบุคคล กลุ่ม หรือองค์กร โดยผลการปฏิบัติงานของพนักงานยังหมายถึงความถึงคุณค่าทางพฤติกรรมที่บุคลากรปฏิบัติต่อองค์กรทั้งในบทบาทหน้าที่ และนอกบทบาทหน้าที่เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย (Rich et al., 2010)

Koopmans et al. (2014) ได้แบ่งองค์ประกอบของผลการปฏิบัติงานไว้ 3 ประการ ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ (Task Performance) ซึ่งเป็นผลการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ผลการปฏิบัติงานตามบริบทของงาน (Contextual Performance) เป็นผลจากพฤติกรรมที่ช่วยสนับสนุนองค์กร ซึ่งส่งผลโดยอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กร และพฤติกรรมการทำงานแบบถ่วงความก้าวหน้า (Counterproductive Work Behavior) เป็นพฤติกรรมของสมาชิกขององค์กรที่มีเจตนาทำความเสียหายและเป็นภัยต่อองค์กรหรือสมาชิกในองค์กร สำหรับ Pradhan and Jena (2017) ได้แบ่งองค์ประกอบของผลการปฏิบัติงานไว้ 3 ประการโดยมีผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ (Task Performance) และผลการปฏิบัติงานตามบริบทของงาน (Contextual Performance) เช่นเดียวกับ Koopmans et al. (2014) และได้เพิ่มเติมผลการปฏิบัติงานตามการเปลี่ยนแปลง (Adaptive Performance) ซึ่งเป็นผลการปฏิบัติงานที่เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่จะปรับตัวในเรื่องของความสามารถเกี่ยวกับงาน ซึ่งอาจจะหมายถึงความรู้ ความเข้าใจในขั้นตอน และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับงาน ไปตามสถานการณ์ที่ต้องการ หรือสถานการณ์ใหม่ได้ ผู้วิจัยได้ใช้อ้างอิงองค์ประกอบของผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ Pradhan and Jena (2017) ในการวิจัยนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้ พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังกล่าว ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ของพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้และผลการปฏิบัติงาน ในการวิจัยของ Henttonen et al. (2016) ซึ่งได้ศึกษาในเรื่อง “การแบ่งปันความรู้และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน: การศึกษาเชิงประจักษ์ขององค์กรภาครัฐ” กับพนักงานจำนวน 595 คนขององค์กรในเมืองทางตะวันออกเฉียงใต้ของประเทศฟินแลนด์ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ผลวิจัยพบว่าการแบ่งปันความรู้มีความสัมพันธ์มีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.28 ($p < 0.01$) สอดคล้องกับการวิจัยของ Obrenovic et al. (2015) ซึ่งทำการวิจัยเกี่ยวกับคุณค่าของการแบ่งปันความรู้ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของทีม กับทีมนักวิทยาศาสตร์ที่ทำงานในโครงการวิจัยระหว่างประเทศ ในประเทศโครเอเชีย จำนวน 277 คน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ซึ่งพบว่าการแบ่งปันความรู้ที่ฝังลึกและการแบ่งปันความรู้ที่ชัดเจนส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.30 และ 0.33 ตามลำดับ นอกจากนี้ยังมีการวิจัยของ Nurrachman et al. (2019) ที่ในการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงานบริษัทผลิตอาหารและเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง ในประเทศอินโดนีเซียจำนวน 218 คน ทำการวิเคราะห์โดยใช้โมเดลสมการโครงสร้างได้ผลการวิจัยสอดคล้องกัน โดยพบว่าการแบ่งปันความรู้ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.83 ($p < 0.05$)

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีผลการศึกษาที่สอดคล้องกัน โดยพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ส่งผลในทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

2. ความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ได้แก่งานวิจัยของ Choi et al. (2015) ซึ่งได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของแรงงานเกาหลี จำนวน 356 คน ผลวิจัยพบว่า การแบ่งปันความรู้มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Phung et al. (2019) ซึ่งทำการวิจัยกับเจ้าหน้าที่วิชาการในมหาวิทยาลัยของรัฐในประเทศเวียดนาม จำนวน 558 คน โดยใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.38, $p < 0.001$) นอกจากนี้ ยังมีงานวิจัยของ Pian et al. (2019) ซึ่งได้ศึกษาในความสัมพันธ์ของการแบ่งปันความรู้กับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของผู้ปฏิบัติงานระดับกลางจากรัฐวิสาหกิจและกลุ่มพนักงานจากแผนก R&D ขององค์กรที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงในประเทศจีน จำนวน 292 คน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า การแบ่งปันความรู้ทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กรส่งผลทางบวกกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เท่ากับ 0.25 และ 0.30 ($p < 0.01$) ตามลำดับ

จากการศึกษาในบริบทต่างๆ ให้ผลการวิจัยที่สอดคล้องกัน โดยพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงาน

3. ความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่งานวิจัยของ Kim and Koo (2017) ซึ่งได้ศึกษาถึงความเชื่อมโยงระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำสมาชิก การมีส่วนร่วมของพนักงาน พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมและผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม ในประเทศเกาหลีใต้ จำนวน 350 คน โดยใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมส่งผลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เท่ากับ 0.442 ($p < 0.01$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Vihari et al. (2021) ซึ่งทำการวิจัยกับพนักงานที่ไม่ใช่ระดับบริหาร ที่ทำงานในบริษัทภาคการผลิต ในสหรัฐอเมริกา อหรับเอ็มเรตส์ จำนวน 290 คน โดยใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง พบว่าพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมมีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เท่ากับ 0.37, $p < 0.001$) นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของประเทศไทย ได้แก่การวิจัยของ Sornadisak (2017) ซึ่งได้ศึกษาถึงปัจจัยเหตุและผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงาน กับพนักงานธนาคารกรุงเทพ เขตจังหวัดนครปฐม จำนวน 400 คน โดยใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เท่ากับ 0.57, $p < 0.001$)

จากการศึกษาในบริบทต่างๆ ให้ผลการวิจัยที่สอดคล้องกัน โดยพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมส่งผลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

4. พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้และผลการปฏิบัติงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมในบริบทตัวแปรส่งผ่านระหว่างพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้และผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ งานวิจัยของ Fauziyah and Rahayunus (2020) ซึ่งได้ศึกษา บทบาทของการแบ่งปันความรู้และนวัตกรรมที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน กับกลุ่มตัวอย่างได้แก่อาจารย์มหาวิทยาลัย 3 แห่ง ในประเทศอินโดนีเซีย จำนวน 187 คน โดยใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง พบว่า นอกจากพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานแล้ว นวัตกรรมระดับบุคคลยังส่งผลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.50 สอดคล้องกับงานวิจัยในประเทศอินโดนีเซียของ Noerchoidah et al. (2021) ในเรื่องการแบ่งปันความรู้และผลการปฏิบัติงาน และศึกษาบทบาทการเป็นตัวแปรส่งผ่านของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมในความสัมพันธ์ดังกล่าว โดยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ผลวิจัยพบว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมมีผลทางอ้อมต่อการแบ่งปันความรู้และผลการปฏิบัติงาน โดยมีค่าอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.57 โดยสรุปได้ว่าพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมมีบทบาทสำคัญในการเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างความสัมพันธ์ของการแบ่งปันความรู้และผลการปฏิบัติงาน จากงานวิจัยของ Nurcahyo et al. (2022) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับผลของการแบ่งปันความรู้ ความสามารถในการดูดซับความรู้ ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีความสามารถด้านนวัตกรรมเป็นตัวแปรส่งผ่าน กับพนักงานศูนย์วิจัยเทคโนโลยีการเกษตร ประเทศฮังการี โดยใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง พบว่า พฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานและความสามารถด้านนวัตกรรมมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน ในขณะที่ผลการทดสอบการเป็นตัวแปรส่งผ่านของความสามารถด้านนวัตกรรม พบว่าความสามารถด้านนวัตกรรมของพนักงานไม่ได้ทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการศึกษาการทดสอบการเป็นตัวแปรส่งผ่านของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมในบริบทต่างๆ พบว่ามีผลการศึกษาแตกต่างกันไป ทั้งนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาบทบาทของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมในฐานะที่เป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องจึงนำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยดัง Figure 1 โดยมีสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

H1: พฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ส่งผลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

H2: พฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงาน

H3: พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมส่งผลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

H4: พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

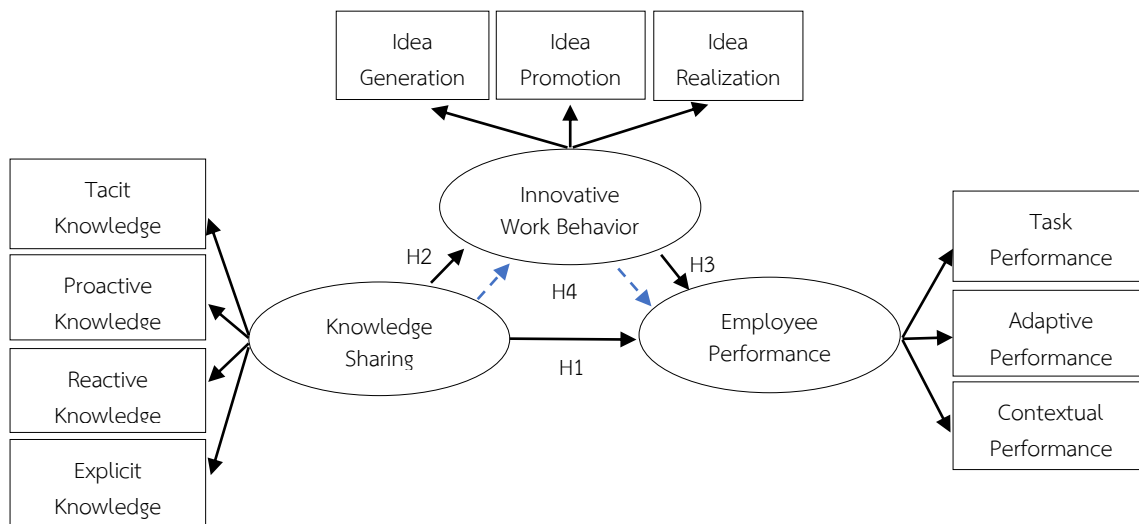


Figure 1 Conceptual Framework

ระเบียบวิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร กลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การทดสอบเครื่องมือ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาได้แก่พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผู้ผลิตอาหารเสริมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดชลบุรี มีจำนวน 504 คน เนื่องจากการวิจัยใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่ง Hair et al. (2010) แนะนำขนาดตัวอย่างควรมีจำนวน 10-20 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ ในการศึกษาที่มีตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 10 ตัวแปร ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างเป็น 20 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ และเก็บเพิ่มร้อยละ 10 เพื่อป้องกันข้อมูลที่ไม่มีสมบูรณ์ที่ไม่สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ รวมจำนวนตัวอย่างเท่ากับ 220 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของประชากร (Proportional Stratified Random Sampling) เพื่อให้ได้จำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นตัวอย่างในแต่ละแผนก จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยจับฉลากพนักงานผู้ให้ข้อมูลจากรายชื่อพนักงานแต่ละแผนก

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและการทดสอบเครื่องมือ

ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำการพัฒนาและปรับปรุงข้อคำถามตามนิยามของตัวแปรตามหลักแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรม การแบ่งปันความรู้ของพนักงาน ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงาน ส่วนที่ 4 แบบสอบถามผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 ถึง 4 ใช้มาตราวัดแบบประเมินค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ และส่วนที่ 5 เป็นคำถามปลายเปิดข้อเสนอแนะเพิ่มเติมถึงสิ่งที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงาน

ก่อนการนำแบบสอบถามไปใช้จริง ได้นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ประเมินความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์ และคำนวณค่า IOC (Index of Item-Objective Congruence) พบว่า ทุกข้อคำถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 ซึ่งมีค่าเกินกว่า 0.5 จึงถือว่า

แบบสอบถามมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Silpcharu, 2014) หลังจากนั้น ทำการตรวจสอบความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) โดยนำไปทดลองใช้กับพนักงานของบริษัทอื่นที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 35 ชุด หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของตัวแปรสังเกตได้ อยู่ระหว่าง 0.73 ถึง 0.92 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.70 หมายถึงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ (Cortina, 1993)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ใช้ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และอธิบายระดับพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้ พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม และผลการปฏิบัติงานของพนักงานของพนักงาน แปรผลระดับตามเกณฑ์ของ Best and Kahn (2006) ดังนี้ ระดับคะแนน 4.51-5.00 หมายถึงมากที่สุด 3.51-4.50 หมายถึงมาก 2.51-3.50 หมายถึงปานกลาง 1.51-2.50 หมายถึงน้อย และ 1.00-1.50 หมายถึงน้อยที่สุด

2. ใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) ประกอบด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบโมเดลการวัด และการวิเคราะห์เส้นทางเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย โดยการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล (Model Fit Index) พิจารณาจากค่า $CMIN/DF \leq 2$, ค่า GFI, AGFI, NFI, CFI และ TLI ≥ 0.90 , ค่า RMR < 0.05 และ RMSEA < 0.08 (Hair et al., 2010)

ทั้งนี้ ผู้วิจัยทำการขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น (Certificate of Exemption No. COE65/011)

ผลการศึกษา

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติงานในบริษัทผู้ผลิตอาหารเสริมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดชลบุรี ร้อยละ 70.9 เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 30 อายุ 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.2 อายุ 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.2 อายุ 41-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.4 อายุ 46-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.7 อายุต่ำกว่า 26 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.5 และอายุ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 5 ส่วนใหญ่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 56.8 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 28.6 ร้อยละ 55 มีอายุงานมากกว่า 5 ปี ร้อยละ 20.5 มีอายุงานน้อยกว่า 2 ปี ร้อยละ 15.9 มีอายุงาน 4-5 ปี และร้อยละ 8.6 มีอายุงาน 2-3 ปี

การตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้น

Table 1 แสดงการตรวจสอบข้อมูลในเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้จำนวน 10 ตัวแปร ด้วยค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

Table 1 Mean, Standard Deviation, Skewness, Kurtosis, and Correlation Coefficient Matrix of All Observed Variables

	TKC	PKA	RKR	EKD	IG	IP	IR	TP	AP	CP
TKC	1									
PKA	0.80	1								
RKR	0.72	0.77	1							
EKD	0.60	0.66	0.58	1						
IG	0.58	0.64	0.55	0.79	1					
IP	0.53	0.58	0.49	0.71	0.83	1				
IR	0.50	0.60	0.50	0.69	0.80	0.83	1			
TP	0.40	0.35	0.43	0.40	0.43	0.40	0.46	1		
AP	0.46	0.47	0.53	0.45	0.48	0.51	0.50	0.71	1	
CP	0.46	0.44	0.53	0.41	0.41	0.37	0.42	0.68	0.73	1
Mean	4.04	3.94	4.02	3.96	3.91	3.90	3.92	4.12	4.04	4.12
S.D.	0.57	0.64	0.60	0.68	0.68	0.75	0.78	0.58	0.60	0.60
Skewness	-0.24	-0.41	-0.30	-0.51	-0.67	-0.54	-0.78	-0.40	-0.42	-0.52
Kurtosis	0.07	0.46	0.56	0.46	0.56	0.07	0.87	0.20	0.03	1.10

ตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้ ได้แก่ ตัวแปรการสร้างความรู้ที่พึงลึก (TKC) ตัวแปรการได้มาซึ่งความรู้เชิงรุก (PKA) ตัวแปรการรับความรู้เชิงโต้ตอบ (RKR) และตัวแปรการให้ความรู้ที่ชัดเจน (EKD) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เท่ากับ 4.04, 3.94, 4.02 และ 3.96 ตามลำดับ โดยมี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.57 ถึง 0.68 ตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ได้แก่ การสร้างความคิด (IG) การสนับสนุนความคิด (IP) และการทำให้ความคิดเป็นจริง (IR) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เท่ากับ 3.91, 3.90, และ 3.92 ตามลำดับ มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.68 ถึง 0.79 และตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ (TP) ผลการปฏิบัติงานตามการเปลี่ยนแปลง (AP) และผลการปฏิบัติงานตามบริบทของงาน (CP) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เท่ากับ 4.12, 4.04 และ 4.12 ตามลำดับ มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.58 ถึง 0.60

ตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้ มีค่าความเบี่ยงเบนในช่วง -0.51 ถึง -0.24 ค่าความโด่ง อยู่ในช่วง 0.07 ถึง 0.56 ตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม มีค่าความเบี่ยงเบนในช่วง -0.78 ถึง -0.54 ค่าความโด่ง อยู่ในช่วง 0.56 ถึง 0.87 และตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงผลการปฏิบัติงานของพนักงาน มีค่าความเบี่ยงเบนในช่วง -0.52 ถึง -0.40 ค่าความโด่ง อยู่ในช่วง 0.03 ถึง 1.10 เนื่องจากทุกค่ามีความเบี่ยงเบนไม่เกิน 2.0 และมีค่าความโด่งไม่เกิน 7.0 จึงถือว่ายอมรับได้ว่าข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ (Byrne, 2010; Kline, 2011)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ 10 ตัว จำนวน 45 คู่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ในช่วง 0.35 ถึง 0.83 โดยมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ทุกคู่ ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรมีค่าไม่เกิน 0.85 แสดงว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันสูงเกินไป (Kline, 2011)

ผลการวิเคราะห์โมเดลการวัด (Measurement Model)

การวิเคราะห์โมเดลการวัดตัวแปรแฝงทุกตัวในโมเดล โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) พบว่าหลังการปรับโมเดล โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

โดยมีค่า CMIN/DF= 1.657, GFI= 0.962, AGFI= 0.923, TLI = 0.984, CFI= 0.990, NFI = 0.976, RMR= 0.014, RMSEA= 0.055 ผลจากการวิเคราะห์แสดงดัง Table 2

Table 2 The Results of the Confirmatory Factor Analysis of All Latent Variables

Variables	Observable Variables	Factor Loadings	Composite Reliability	Average Variance Extracted
Knowledge Sharing Behavior (KS)	TKC	0.86	0.90	0.70
	PKA	0.92		
	RKR	0.84		
	EKD	0.70		
Innovative Work Behavior (IWB)	IG	0.90	0.93	0.82
	IP	0.92		
	IR	0.90		
Employee Performance (EP)	TP	0.80	0.88	0.71
	AP	0.89		
	CP	0.83		

พิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบปรับมาตรฐาน (Factor Loadings) ของตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝง พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ของพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.70 ถึง 0.92 ตัวแปรสังเกตได้ของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.90 ถึง 0.92 และตัวแปรสังเกตได้ของผลการปฏิบัติงานของพนักงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.80 ถึง 0.89 ซึ่งมีความมากกว่า 0.70 และมีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า หมายถึงอยู่ในเกณฑ์ดี (Hair et al., 2010)

พฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้ พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน มีความเชื่อมั่นรวมของตัวแปรแฝง (Composite Reliability: CR) เท่ากับ 0.90, 0.93 และ 0.88 ตามลำดับ และค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ (Average Variance Extracted: AVE) เท่ากับ 0.70, 0.82 และ 0.71 ตามลำดับ ซึ่งค่าความเชื่อมั่นรวมของตัวแปรแฝงมีค่ามากกว่า 0.70 และค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้มีค่ามากกว่า 0.50 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทุกตัวมีความเที่ยงตรงเชิงลู่เข้า (Convergent Validity) (Fornell & Larcker, 1981; Hair et al., 2010)

Table 3 แสดงค่าความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงในโมเดล และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ พบว่าค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้มีค่ามากกว่าค่าสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงนั้นกับตัวแปรอื่นทุกตัว แสดงว่ามีความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity) (Fornell & Larcker, 1981)

Table 3 Correlation between Latent Variable and Square Root AVE

Variables	KS	IWB	EP
Knowledge Sharing Behavior (KS)	(0.84)		
Innovative Work Behavior (IWB)	0.72	(0.91)	
Employee Performance (EP)	0.63	0.53	(0.84)

Note: Value in diagonal represent the square root of AVE

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดล พบว่า ภายหลังการปรับโมเดล โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า $CMIN/DF = 1.657$, $GFI = 0.962$, $AGFI = 0.923$, $TLI = 0.984$, $CFI = 0.990$, $NFI = 0.976$, $RMR = 0.014$, $RMSEA = 0.055$

ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางหรือค่าอิทธิพลทางตรงระหว่างตัวแปรในโมเดลแสดงดัง Table 4 พบว่า พฤติกรรมแบ่งปันความรู้ส่งผลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยมีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.50 และส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยมีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.72 และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมส่งผลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าอิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.17 โดยความแปรปรวนของพฤติกรรมแบ่งปันความรู้และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมสามารถอธิบายความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้ร้อยละ 41

Table 4 Results of Hypothesis Testing

Hypothesis	Standardized		C.R.	p-value	Supported/ Not supported
	Regression Weight	S.E.			
H1: KS has a positive impact on EP	.50	.09	5.25	.000***	supported
H2: KS has a positive impact on IWB	.72	.06	14.61	.000***	supported
H3: IWB has a positive impact on EP	.17	.06	2.26	.024*	supported

Note *** $p < 0.001$, * $p < 0.05$

ผลการวิเคราะห์การเป็นตัวแปรส่งผ่านของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

การวิเคราะห์บทบาทการเป็นตัวแปรส่งผ่านของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม พบบทบาทการเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใน Figure 2(a) แสดงให้เห็นว่าเมื่อพิจารณาเฉพาะอิทธิพลทางตรงระหว่างพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้และผลการปฏิบัติงาน มีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.61 และมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) และ Figure 2(b) เมื่อเพิ่มตัวแปรพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในโมเดล พบว่าค่าอิทธิพลทางตรงระหว่างพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้และผลการปฏิบัติงาน มีค่าลดลงเป็น 0.50 และค่าอิทธิพลระหว่างพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม และค่าอิทธิพลระหว่างพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมและผลการปฏิบัติงาน มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$ และ $p < 0.05$ ตามลำดับ) แสดงว่าพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมเป็นตัวแปรส่งผ่านบางส่วน (Partial Mediation) เนื่องจากเมื่อนำตัวแปรเข้ามาเป็นตัวส่งผ่านในโมเดล ทำให้ค่าอิทธิพลทางตรงระหว่างตัวแปรลดลง แต่ยังคงมีนัยสำคัญทางสถิติ (Hair et al., 2010)

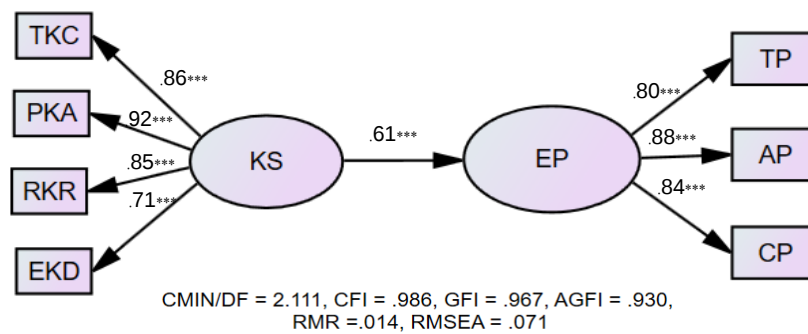


Figure 2(a) The Relationship Between Knowledge Sharing Behavior and Employee Performance

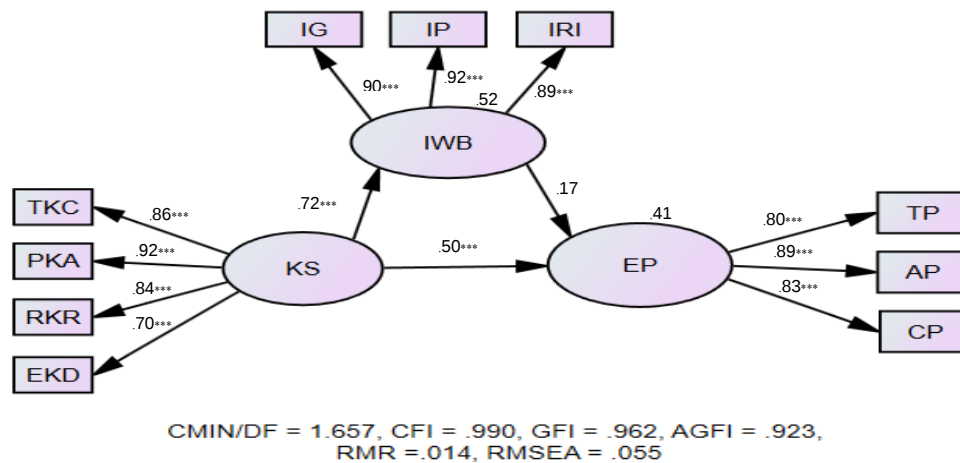


Figure 2(b) The Relationship of Knowledge Sharing Behavior, Innovative Work Behavior and Employee Performance

สรุปและการอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม และผลการปฏิบัติงานของพนักงานข้างต้น สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. พฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายถึงเมื่อพนักงานในองค์กรมีการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน จะมีการเรียนรู้จากประสบการณ์มากขึ้น ทำให้มีคุณภาพของการตัดสินใจดีขึ้น รวมทั้งแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานได้ดีขึ้น ในทางตรงข้ามหากพนักงานไม่แบ่งปันความรู้ความเชี่ยวชาญกับผู้อื่นในการทำงาน อาจส่งผลให้มีการทำงานซ้ำซ้อน เกิดข้อผิดพลาดและปัญหาซ้ำ ๆ ในการทำงาน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Henttonen et al. (2016) ซึ่งได้ศึกษาการแบ่งปันความรู้และผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรภาครัฐ ในเมืองของฟินแลนด์ตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งพบว่า การแบ่งปันความรู้

มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งหมายถึงการแบ่งปันความรู้ของพนักงานทำให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานดีขึ้น โดยผลจากการศึกษาพบว่าองค์ประกอบของพฤติกรรม การแบ่งปันความรู้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ได้แก่ การได้มาซึ่งความรู้เชิงรุก แสดงให้เห็นว่าการ ได้รับมุมมองหรือแนวคิดใหม่ ๆ จากการแบ่งปันความรู้จะเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้บุคคลนั้นสามารถ คาดการณ์ หรือมองเห็นทางแก้ไขก่อนที่จะเกิดปัญหาได้ และส่งผลให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดี

2. พฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของ พนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายถึงเมื่อพนักงานใน องค์การมีการแบ่งปันความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน จะนำไปสู่การพัฒนา แนวคิดใหม่และวิธีแก้ปัญหที่เป็นนวัตกรรมใหม่ในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Pian et al. (2019) ซึ่งได้ศึกษา การเชื่อมโยงการแบ่งปันความรู้กับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในประเทศจีน ซึ่งพบว่าการ แบ่งปันความรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Phung et al. (2019) ซึ่งพบว่าพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ส่งผล ต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของเจ้าหน้าที่วิชาการในมหาวิทยาลัยของรัฐในประเทศเวียดนาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าการเกิดแนวคิดใหม่ ๆ จากการ แบ่งปันความรู้จะเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้บุคคลสามารถคาดการณ์ถึงปัญหาและเตรียมรับมือก่อนที่จะเกิด ปัญหา ทำให้พนักงานเกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

3. พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่ระดับ นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายถึงพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมมีส่วน สนับสนุนให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานได้ เนื่องจากเมื่อพนักงานได้รับกระตุ้นให้คิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมเพื่อแก้ไขปัญหา พนักงานจะหาวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นซึ่งจะทำให้ผลการ ปฏิบัติงานดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kim and Koo (2017) ซึ่งศึกษาความเชื่อมโยงระหว่าง การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำสมาชิก การมีส่วนร่วมของพนักงาน พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมและผลการ ปฏิบัติงาน และพบว่าพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Vihari et al. (2021) ซึ่งทำการวิจัยกับพนักงานใน บริษัทผู้ผลิตในสหรัฐอเมริกาสำหรับเอมิเรตส์ จำนวน 290 คน พบว่าพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมมีผลต่อผล การปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน โดยผลจากการศึกษาพบว่าองค์ประกอบ ของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือ การสนับสนุนความคิด แสดง ให้เห็นว่าการหาผู้สนับสนุนแนวความคิดหรือผู้ร่วมอุดมการณ์เพื่อให้แนวคิดใหม่เกิดขึ้นได้อย่างเป็นรูปธรรม ถือเป็นขั้นตอนสำคัญที่จะทำให้พนักงานเกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี ดังนั้นหากองค์กรส่งเสริมและสนับสนุน แนวความคิดเชิงนวัตกรรมของพนักงาน มีแนวโน้มที่พนักงานและองค์กรจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น องค์กรจึงควรส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่ให้ความสำคัญกับความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน

4. นอกจากนี้พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานยังทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่าน บางส่วนระหว่างความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ผล การศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ Fauziyah and Rahayunus (2020) ซึ่งได้ศึกษาบทบาทของการ แบ่งปันความรู้และนวัตกรรมที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งพบว่านอกจากพฤติกรรมการแบ่งปัน ความรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานแล้ว ความสามารถของนวัตกรรมส่วนบุคคลยังส่งผลทางอ้อม ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และงานวิจัยในประเทศอินโดนีเซียของ Noerchoidah et al. (2021) ซึ่งศึกษาถึงการแบ่งปันความรู้และผลการปฏิบัติงาน โดยศึกษาบทบาทการเป็นตัวแปรส่งผ่านของ พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมในความสัมพันธ์ดังกล่าว ซึ่งจากผลวิจัยพบว่า พฤติกรรมการทำงานเชิง

นวัตกรรมมีผลทางอ้อมต่อการแบ่งปันความรู้และผลการปฏิบัติงาน กล่าวได้ว่านอกจากการแบ่งปันความรู้จะส่งผลโดยตรงทำให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นแล้ว พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมยังเป็นพฤติกรรมของพนักงานในองค์กรที่เกิดจากพฤติกรรมแบ่งปันความรู้ ประสบการณ์ ทำให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร ซึ่งส่งผลทำให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ช่วยเพิ่มผลการปฏิบัติงานของพนักงาน การจัดการความรู้โดยมีการแบ่งปันความรู้จึงเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้นเพิ่มผลการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์กรควรพิจารณาสิ่งต่อไปนี้

1. ผู้บริหารควรมีนโยบายส่งเสริมให้เกิดการแบ่งปันความรู้และสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในองค์กร โดยให้แผนกต่างๆ จัดสรรเวลาปฏิบัติงานปกติให้กับพนักงานในการทำกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร รวมทั้งขยายกิจกรรมออกไปสู่ภายนอกแผนก เพื่อให้พนักงานได้รับมุมมองหรือแนวคิดใหม่ๆ โดยการได้แบ่งปันความรู้ และประสบการณ์ สามารถนำเอาความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในงานของตนเอง และช่วยคาดการณ์ปัญหาและค้นหาแนวทางแก้ไขป้องกันการเกิดปัญหาจะอาจเกิดขึ้นในการทำงาน

2. แผนกทรัพยากรมนุษย์ควรสร้างวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับการแบ่งปันความรู้ มีการให้สิ่งจูงใจทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน (เช่น การยกย่องชมเชย) กับพนักงานที่แบ่งปันความรู้ รวมทั้งออกแบบเครื่องมือที่ช่วยแบ่งปันความรู้ เช่น การสร้างกระดานสนทนาหรือใช้แพลตฟอร์มที่พนักงานสามารถแบ่งปันความรู้ และถามคำถามได้ รวมทั้งการจัดเก็บความรู้ที่ได้แบ่งปันโดยเฉพาะที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดี

3. นอกจากพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ จะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานแล้ว ทางองค์กรควรสนับสนุนให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม อันสืบเนื่องมาจากองค์กรมีรากฐานของการจัดการความรู้ที่ดี โดยการเปิดช่องทาง หรือจัดกิจกรรมให้กับพนักงานได้นำเสนอความคิด เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาทักษะต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคตหรือการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผู้วิจัยใช้องค์ประกอบพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม และผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ Chuymanee and Sorod (2018); Scott and Bruce (1994) และ Pradhan and Jena (2017) ตามลำดับ เป็นกรอบในการศึกษาเชิงปริมาณ ซึ่งถึงแม้พบว่ามีความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของโมเดลการวัด การวิจัยครั้งต่อไปอาจศึกษาเฉพาะเจาะจงถึงองค์ประกอบพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ การทำงานเชิงนวัตกรรม และผลการปฏิบัติงานของพนักงานในบริบทของประเทศไทย ซึ่งอาจมีความแตกต่างออกไป รวมทั้งอาจทำการขยายกลุ่มตัวอย่างไปสู่อุตสาหกรรมอื่นๆ หรือองค์กรที่มีจำนวนพนักงานที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจเห็นประเด็นพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ที่เฉพาะเจาะจง ซึ่งจะสามารถต่อยอดในการจัดทำระบบการจัดการความรู้ให้แต่ละองค์กรได้อีกด้วย

2. อาจมีการศึกษาเพิ่มเติมถึงพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ในองค์ประกอบหรือบริบทที่แตกต่างออกไป เนื่องจากจากการวิจัยในครั้งนี้พบว่าพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ส่งผลทางบวกกับทั้งพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน อีกทั้งยังเป็นตัวแปรส่งผ่าน จึงสังเกตเห็นว่าพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมอาจนำไปสู่การศึกษาวิจัยในขอบเขตที่แตกต่าง และขยายผลออกไปยังตัวแปรอื่น ๆ ได้

3. อาจทำการศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยอื่น ๆ นอกเหนือจากพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยคัดเลือกตัวแปรจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีตัวแปรอื่นที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานได้มาก

เอกสารอ้างอิง

- Best, J. W., & Kahn, J. V. (2006). *Research in Education* (10th ed.). Pearson Education Inc.
- Bhaskar, R., & Zhang, Y. (2007). Knowledge Sharing in Law Enforcement: A Case Study. *Journal of Information Privacy & Security*, 3(3), 45-68.
- Bratianu, C. (2015). *Organizational Knowledge Dynamics: Managing Knowledge Creation, Acquisition, Sharing, and Transformation*. Hershey: IGI Global.
<https://doi.org/10.4018/978-1-4666-8318-1.ch011>
- Byrne, B. M. (2010). *Structural Equation Modeling with Amos: Basic Concepts, Applications, and Programming* (2nd ed.). Taylor and Francis Group.
- Chienwattanasook, K., Onputtha, S., Sookwilai, N., Pongwang, N., & Chaimongkol, N. (2018). Employees' Job Satisfaction and Employees' Desirable Behavior Affecting Employees' Work Performance: A Case of Christiani & Nielsen (Thai) Public Company Limited. *Journal of Interdisciplinary Research: Graduate Studies*, 7(2), 105-117.
- Choi, S. B., Kim, K., Ullah, E., & Kang, S.-W. (2016). How Transformational Leadership Facilitates Innovative Behavior of Korean Workers: Examining Mediating and Moderating Processes. *Personnel Review*, 45(3), 459-479.
- Chuymanee, K., & Sorod, B. (2018). The Development of a Knowledge Sharing Behavior Scale in the Thai Context. *Journal of Community Development Research (Humanities and Social Sciences)*, 11(3), 27-38.
- Cortina, J. M. (1993). What is Coefficient Alpha? An Examination of Theory and Applications. *Journal of Applied Psychology*, 78(1), 98-104.
- Eftekharzadeh, R. (2008). Knowledge Management Implementation in Developing Countries: An Experimental Study. *Review of Business*, 28(3), 44-58.
- Fauziyah, & Rahayunus, Z. W. (2020). The Role of Knowledge Sharing and Innovation on Employee Performance. *Advances in Engineering Research*, 201, 133-138.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(3), 39-50.
- Hair, J. F., Black, W. C, Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Upper Saddle River, Prentice Hall.
- Henttonen, K., Kianto, A., & Ritala, P. (2016). Knowledge Sharing and individual Work Performance: An Empirical Study of a Public Sector Organization. *Knowledge Management*, 20(4), 749-768.

- Hoof, B. V. D., & de 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.
- Joshi, K. D., & Holsapple, C. W. (2000). An Investigation of Factors that Influence the Management of Knowledge in Organizations. *The Journal of Strategic Information Systems*, 9(2), 235-261.
- Kasikorn Research Center. (2017). *Health Product Market: Trends, Opportunities, and Challenges for SME Entrepreneurs*.
<https://www.kasikornbank.com/th/business/sme/KSMEKnowledge/article/KSMEAnalysis/Documents/HealthyProduct.pdf>
- Kim, M. S., & Koo, D. W. (2017). Linking LMX, Engagement, Innovative Behavior, and Job Performance in Hotel Employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(12), 3044-3062.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and Practice of Structure Equation Modeling* (3rd ed.). The Guilford Press.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Vet, H. C. W., & Berk, A. J. (2014). Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), 154-171.
- Noerchoidah, Harjanti, D., & Suprpto, W. (2021). Knowledge Sharing Dan Job Performance: Peran Mediasi Innovative Work Behavior. *Jurnal Ekbis Analisis, Prediksi, Dan Informasi*, 22(2), 135-159.
- Nonaka, L., & Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge-creating Company*. Oxford University Press.
- Nurchahyo, S. A., Andriyani, Rionaldo, R., & Soesanto, H. (2022). The Effect of Knowledge Sharing, Absorption Capacity on Employee Performance with Innovation Capability as Intervening Variables (Case Study on Employees of the Central Java Agricultural Technology Research Center). *Budapest International Research and Critics Institute-Journal*, 5(1), 114-124.
- Nurrachman, Q., Hermanto, B., & Chan, A. (2019). The Effect of Knowledge Sharing on Employee Performance at PT Tama Cokelat Indonesia. *Archives of Business Research*, 7(6), 155-163.
- Obrenovic, B., Obrenovic, S., & Hudaykulov, A. (2015). The Value of Knowledge Sharing: Impact of Tacit and Explicit Knowledge Sharing on Team Performance of Scientists. *International Journal of Management Science and Business Administration*, 1(2), 33-52.
- Phung, V. D., Hawryszkiewicz, I., & Chandran, D. (2019). How Knowledge Sharing Leads to Innovative Work Behaviour: A Moderating Role of Transformational Leadership. *Journal of Systems and Information Technology*, 21(3), 277-303.

- Pian, Q. Y., Jin, H., & Li, H. (2019). Linking Knowledge Sharing to Innovative Behavior: The Moderating Role of Collectivism. *Journal of Knowledge Management*, 23(8), 1652-1672.
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspective and Research*, 5(1), 69-85.
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance. *Academy of Management Journal*, 55(3), 617-635.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace. *The Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.
- Sewkarran, J. (2008). *Exploring the Relationship between Knowledge Sharing and Employee Performance*. Unpublished Doctoral Dissertation. Capella University.
- Silpcharu, T. (2014). *Research and Statistical Analysis by SPSS and AMOS* (15th ed.). Business R & D Ordinary Partnership.
- Sornadisak, K. (2017). *Antecedents and Consequence of Bangkok Bank Employee Innovative Behavior in Nakorn Pathom*. Unpublished Master's Thesis. Silpakorn University.
- Suzuki, T. (2004). *Implementation of TPM Activities for Production Reform*. Process Industry Edition (Somchai Akrathiwa, Translator). TPA Publishing House.
- Vihari, N. S., Yadav, M., & Panda, T. K. (2021). Impact of Soft TQM Practices on Employee Work Role Performance: Role of Innovative Work Behaviour and Initiative Climate. *The TQM Journal*, 34(1), 160-177.
- Yang, J. T. (2007). The Impact of Knowledge Sharing on Organizational Learning and Effectiveness. *Journal of Knowledge Management*, 11(2), 83-90.