

FACTORS AFFECTING KNOWLEDGE SHARING IN ORGANIZATIONS: CASE STUDY OF PROJECT BASED ORGANIZATIONS”

Luksita CHAMPATHONG^{1*} and Ek-Anong TANGRUKWARASKUL²

1 Faculty of Business Administration, Kasetsart University, Thailand; luksita.c@ku.th (Corresponding Author)

2 Faculty of Business Administration, Kasetsart University, Thailand; ekanong.t@ku.th

ARTICLE HISTORY

Received: 2 June 2023

Revised: 21 June 2023

Published: 3 July 2023

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to review theories and concepts to identify factors affecting the knowledge sharing in organizations, Project based 2) to compare level of knowledge sharing in organizations classified by employees' personal factor, 3) to explore influence of each groups of factors on knowledge sharing in organizations using survey research method Project based. The questionnaire was used as a tool to collect data from 385 employees working in Project based organizations. Project based. Data were analyzed using descriptive statistics including frequency, percentage, mean and standard deviation, and inferential statistics including t-test, One-Way ANOVA, Pearson's correlation coefficient and Multiple regression analysis at significance level of .05. The findings indicate that 1) Employees with different age, job position, industrial organization and size of organization had different level of knowledge sharing at significant level of .05, and 2) Self-efficacy factor influenced knowledge sharing the most at significant level of .05

Keywords: Knowledge Sharing, Knowledge Management, Project based

CITATION INFORMATION: Champathong, L., & Tangrukwaraskul, E. (2023). Factors Affecting Knowledge Sharing in Organizations “Case Study of Project based Organizations”. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(7), 110

ปัจจัยที่มีผลต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร: กรณีศึกษา องค์กรที่ ดำเนินการธุรกิจในลักษณะโครงการ Project based”

ลักษิตา จำปาทอง^{1*} และ เอกอนงค์ ตั้งฤกษ์วราสกุล²

1 คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์; luksita.c@ku.th (ผู้ประพันธ์บทความ)

2 คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์; ekanong.t@ku.th

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทบทวนทฤษฎี และแนวคิด เพื่อระบุปัจจัยที่ส่งผลต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร Project based และเพื่อเปรียบเทียบระดับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กรของพนักงานในองค์กรที่ดำเนินการธุรกิจลักษณะโครงการ และเพื่อศึกษาผลของปัจจัยแต่ละกลุ่มต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กรในลักษณะโครงการ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 คน ที่เป็นพนักงานในองค์กรที่ดำเนินการธุรกิจลักษณะโครงการในประเทศไทย โดยสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา อันประกอบด้วยความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ สถิติเชิงอนุมาน อันได้แก่ การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ความแปรปรวน การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จากผลการศึกษา พบว่า (1) พนักงานในองค์กรที่ดำเนินการธุรกิจลักษณะโครงการ ที่มีอายุ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ลักษณะกลุ่มอุตสาหกรรม และขนาดองค์กร ที่แตกต่างกัน มีระดับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 (2) ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถตนเอง ส่งผลในระดับสูงสุดต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การแลกเปลี่ยนเรียนรู้, การจัดการความรู้, องค์กรที่ดำเนินการธุรกิจลักษณะโครงการ

ข้อมูลการอ้างอิง: ลักษิตา จำปาทอง และ เอกอนงค์ ตั้งฤกษ์วราสกุล. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร “กรณีศึกษา องค์กรที่ดำเนินการธุรกิจลักษณะโครงการ Project based”. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(7), 110

บทนำ

ปัจจุบันโลกธุรกิจได้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานให้ยืดหยุ่นเพื่อตอบสนองสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป การแข่งขันกันอย่างรุนแรงและสภาพแวดล้อมทางสังคมที่ปรับเปลี่ยนไปส่งผลให้ธุรกิจต้องปรับตัวเพื่อการอยู่รอด หลายองค์การตอบสนองวิกฤติดังกล่าวด้วยการปรับลดขนาดองค์กร ส่งผลกระทบต่อบริบทในการทำงานที่ต้องปรับเปลี่ยน บุคลากรในองค์กรแต่ละตำแหน่งต้องแบกรับภาระงานที่หนักขึ้นรวมทั้งอาจมีการเพิ่มขอบเขตของภาระงานที่ไม่คุ้นเคย โดยเฉพาะองค์การที่ดำเนินการธุรกิจในลักษณะโครงการ ซึ่งเป็นรูปแบบลักษณะ เฉพาะหลากหลายในแต่ละโครงการ (Project Oriented) กล่าวคือ เป็นงานที่ต้องดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย ลักษณะงานมีรูปแบบจำเพาะไม่เป็นลักษณะตายตัว ไม่ใช้รูปแบบการทำงานประจำ (Routine) ต้องส่งมอบงานภายใต้กรอบกำหนดเวลา ตามขอบเขตงาน งบประมาณและคุณภาพที่คาดหวัง ด้วยรูปแบบขนาดโครงสร้างองค์กรที่เปลี่ยนแปลงไปและพฤติกรรมของผู้คนที่ปรับเปลี่ยนไปตามบริบทของสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เปลี่ยนแปลง ทำให้มีการปรับลดขนาดองค์กร บุคลากรบางส่วนต้องออกจากองค์กรไป ส่งผลให้ข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ที่ฝังในตัวบุคคลเหล่านั้นบางส่วน อาจไม่ได้ถูกส่งต่อและถ่ายทอดให้กับองค์การหากองค์กรนั้นๆ ไม่ได้มีระบบการจัดเก็บข้อมูลหรือการส่งถ่ายข้อมูลที่เป็นระบบ ประกอบกับลักษณะงานขององค์กรในลักษณะโครงการ ที่มีความหลากหลายไม่เป็นลักษณะตายตัว จึงมีความจำเป็นที่องค์กรต้องเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับและจัดการด้านการจัดการความรู้ของบุคลากรในการส่งผ่านความรู้และให้บริการเพื่อตอบสนองต่อการจัดการความรู้ให้แก่บุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้ เพื่อช่วยส่งเสริมให้เกิดการทำงานอย่างราบรื่นสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันในโลกธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไปได้ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้วยการสร้างองค์ความรู้ ในปัจจุบันยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องจากปัจจัยทางด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ของคนไทย ที่เป็นลักษณะเฉพาะจากการเรียนรู้แบบขึ้นนำ ส่งผลให้ประชากรไทยขาดทักษะในการคิดและการสร้างสรรค์แนวทางใหม่ รวมถึงการขวนขวายหาความรู้ซึ่งมีรายละเอียดในรายปัจเจกบุคคล แม้ว่าจะมีการรวบรวมองค์ความรู้ส่วนกลางแล้วก็ตาม แต่บุคลากรจำนวนมากมักขาดความใส่ใจในการเรียนรู้ ไม่ขวนขวายหาความรู้ ก่อให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้ไม่เกิดผล ทั้งนี้การพยายามผลักดันให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในองค์กร และสร้างแรงจูงใจให้เกิดการเรียนรู้จะสามารถทำให้การสร้างองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญและปัญหาของการจัดการองค์การสำหรับองค์การในลักษณะโครงการ จึงศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อระบุปัจจัยที่มีผลต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์การที่ดำเนินการธุรกิจ ในลักษณะโครงการ 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์การของพนักงานในองค์การที่ดำเนินการธุรกิจ ในลักษณะโครงการ 3) เพื่อศึกษาผลของปัจจัยแต่ละกลุ่ม ที่มีผลต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์การที่ดำเนินการธุรกิจ ในลักษณะโครงการ

การทบทวนวรรณกรรม

Lin (2007) ได้ให้ความหมายของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ว่า คือการรวบรวม จัดระเบียบ การนำความรู้เดิมมาใช้ซ้ำ และถ่ายทอดความรู้จากประสบการณ์ที่มีอยู่ภายในองค์กรและทำให้ความรู้ที่เกิดขึ้นในองค์กร โดย Michael Polanyi (1966) และ Ikujiro Nonaka (1994) ได้มีแนวคิดที่ว่าความรู้ที่มีอยู่ 2 ประเภท คือ tacit knowledge (ความรู้ฝังลึก) เป็นความรู้ฝังลึกที่อยู่ในตัวบุคคล อันเกิดจากการสัมผัสประสบการณ์การเรียนรู้หรือพรสวรรค์ต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล และ explicit knowledge (ความรู้เด่นชัด) เป็นความรู้เปิดเผยที่ถูกเก็บรวบรวมไว้เป็นลายลักษณ์อักษร อยู่ในหนังสือ เอกสาร คอมพิวเตอร์ เป็นต้น การแลกเปลี่ยนความรู้ที่ถือเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการความรู้ที่จะช่วยให้ความรู้ที่ฝังลึกในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) สามารถถ่ายทอด มีการหมุนเวียนความรู้ มีการสร้างความรู้ใหม่และต่อยอดความรู้เก่าได้อย่างต่อเนื่อง องค์ประกอบหลักที่สำคัญของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) บุคคล 2) สถานที่และบรรยากาศ 3) สิ่งอำนวยความสะดวก โดยปัจจัยระดับบุคคลถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นแหล่งศูนย์รวมของความรู้โดยการแลกเปลี่ยนความรู้จะมาจากความเต็มใจในการที่อยากจะแบ่งปันส่วน

บุคคล ซึ่งปัจจัยระดับบุคคลที่มีการศึกษากันในงานวิจัยก่อนหน้านี้ ได้แก่ 1) การตระหนักรู้ (awareness) 2) ความไว้วางใจ (trust) 3) การรับรู้ความสามารถตนเอง (Self-efficacy) ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของคนในองค์กร การรับรู้ความสามารถตนเอง ถือเป็นตัวแปรที่มีนัยสำคัญมากที่สุด ตามมาด้วย ความไว้วางใจ และ การตระหนักรู้ โดย Mohd Bakhari Ismail and Zawiyah M. Yusof (2010) ซึ่งมีผลการศึกษาคล้ายคลึงกับ Hsin Hsin Chang and Shuang-Shii Chuang (2011) ได้พบความสัมพันธ์ในรูปแบบเดียวกัน ในขณะที่บางงานวิจัยพบว่า ความเชื่อมั่นไว้วางใจ ไม่ได้ส่งผลโดยตรงกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยว่าการกักตุนความรู้ไว้กับตัวเองจะทำให้เกิดความมั่นคงในงานได้ (Hussin J. Hejase, Ziad Haddad, Bassam Hamdar, Rola Al Ali, Ale J. Hejase & Nouri Beyrouti, 2014) ความไว้วางใจส่งผลต่อพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยพนักงานที่มีความไว้วางใจระหว่างกันจะมีความตั้งใจที่จะแบ่งปันความคิดหรือข้อมูลร่วมกัน รวมทั้งการรับรู้ความสามารถตนเอง (Self-efficacy) ยังส่งผลต่อการสร้างกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Juanru WANG & Jin YANG, 2015) ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Arif Abdelwhab Ali, Dhanapal Durai Dominic Panneer, Selvam, Lori Paris & Angappa Gunasekaran (2019) ที่พบว่า บุคคลมีแนวโน้มที่จะแบ่งปันความรู้กับเพื่อนร่วมงานเมื่อบุคคลนั้นรู้สึกมั่นใจเกี่ยวกับความสามารถของตนในการแสดงความรู้การแบ่งปัน การค้นพบนี้ยังบ่งชี้ว่าพนักงานจะมีความตั้งใจที่จะแบ่งปันความรู้ด้วยสาเหตุจากการมีความสุขที่ได้แบ่งปันความรู้ให้แก่ผู้อื่น

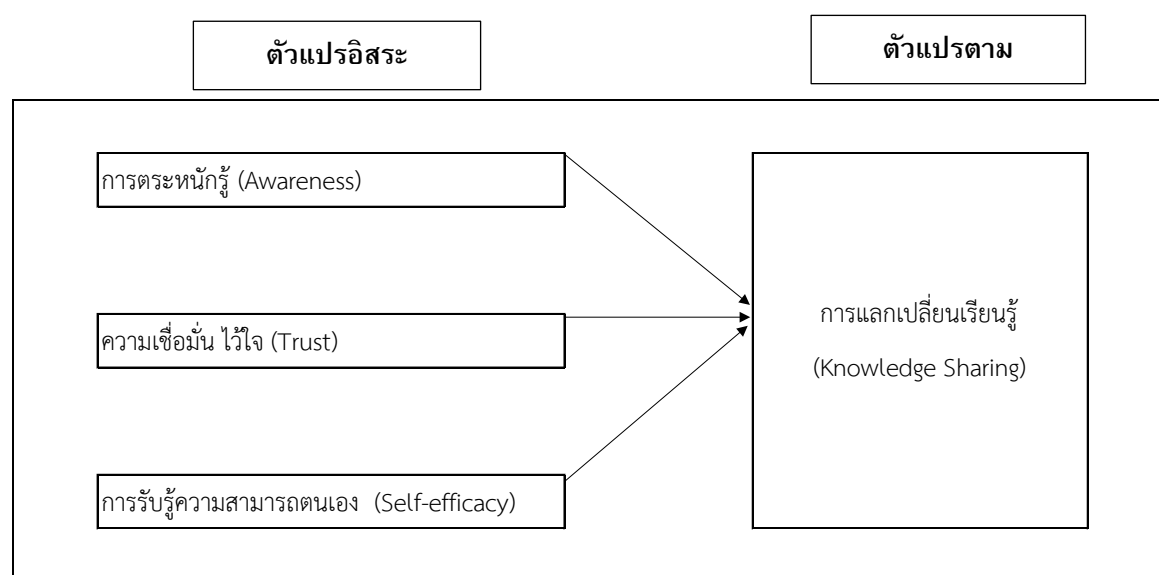
สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านการตระหนักรู้ มีผลต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านความเชื่อมั่น ไว้วางใจ มีผลต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถตนเอง มีผลต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความรู้เพื่อจัดการองค์ความรู้ในองค์กร กรณีศึกษา องค์กรที่ดำเนินการธุรกิจในลักษณะโครงการ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การสำรวจ (Survey) ด้วยแบบสอบถามปลายปิด เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรและพนักงานในองค์กรที่ดำเนินการธุรกิจลักษณะโครงการ ในประเทศไทย จำนวน 385 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างคำนวณโดยใช้สูตรของ Roscoe (Roscoe, 1969: 156-157) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ความคลาดเคลื่อน ร้อยละ 5 เนื่องจากเป็นกรณีที่ไม่ทราบจำนวนประชากรและสัดส่วนจำนวนประชากรที่ชัดเจน และใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบไม่เจาะจง (Non-Probability Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งผู้วิจัยสร้างชุดแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้ 1) ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในบริษัทที่ทำงานปัจจุบัน ตำแหน่งงานในปัจจุบัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ลักษณะหน่วยงานที่สังกัด ลักษณะประเภทอุตสาหกรรมของหน่วยงานที่สังกัด ขนาดองค์กร และลักษณะการทำงาน เป็นทีมในองค์กร จำนวน 10 ข้อ 2) ปัจจัยด้านการตระหนักรู้ จำนวน 3 ข้อ 3) ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นไว้วางใจ จำนวน 8 ข้อ 4) ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถตนเอง จำนวน 3 ข้อ 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จำนวนรวม 10 ข้อคำถามซึ่งประกอบด้วย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในทีม จำนวน 5 ข้อ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างทีม จำนวน 5 ข้อ และทำการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ของคำถามในแต่ละตัวแปร พบว่าทุกตัวแปรมีค่ามากกว่า 0.7 ซึ่งมีความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมและแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากผู้ตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

- 1) การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน เป็นต้น โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการอธิบายระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ด้านแรงจูงใจ และ ความสามารถในการสื่อสาร
- 2) การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) โดยใช้ t-test เพื่อทดสอบหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม และใช้ ANOVA (One way ANOVA) ในการวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนทางเดียว เพื่อทำการวิเคราะห์ระดับความแปรปรวนภายในกลุ่มตัวแปรอิสระ
- 3) การวิเคราะห์ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ในการทดสอบหาความสัมพันธ์ของ 2 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านการตระหนักรู้ ต่อการจัดการความรู้ ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นไว้วางใจ ต่อการจัดการความรู้ และปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถตนเองต่อการจัดการความรู้
- 4) การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Regression) ในการวิเคราะห์ข้อมูลหาความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ผลการทดสอบสมมติฐาน จากตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านการตระหนักรู้ ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นไว้วางใจ ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถตนเอง ที่ส่งผลต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พบว่าปัจจัยด้านการตระหนักรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.462$, $SD = 0.447$) รองลงมาคือปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 4.418$, $SD = 0.575$) อยู่ในระดับมากและตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นไว้วางใจ ($\bar{X} = 4.039$, $SD = 0.528$) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 1 สถิติเชิงพรรณนาของ ปัจจัยด้านการตระหนักรู้ ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นไว้วางใจ ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

(n = 385)			
ตัวแปร	Mean	S.D.	ระดับ
1. ปัจจัยด้านการตระหนักรู้	4.462	0.447	มาก
2. ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นไว้วางใจ	4.039	0.528	มาก
3. ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถตนเอง	4.148	0.575	มาก
4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.058	0.615	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ความแตกต่างของพนักงานที่มี อายุ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ลักษณะประเภทอุตสาหกรรมของหน่วยงานที่ท่านสังกัด และขนาดองค์กร ที่แตกต่างกัน มีผลต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในบริษัทที่ท่านทำงานปัจจุบัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ลักษณะหน่วยงานที่ท่านสังกัด และลักษณะการทำงานเป็นทีมในองค์กร ที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

(n = 385)			
ปัจจัยส่วนบุคคล	สถิติที่ใช้	ค่าสถิติ	Sig.
เพศ	t-test	0.680	0.077
อายุ	F-test	4.004*	0.003
ระดับการศึกษา	t-test	0.938	0.214
ประสบการณ์การทำงานในบริษัทที่ท่านทำงานปัจจุบัน	F-test	1.320	0.262
ตำแหน่งงานในปัจจุบัน	F-test	3.351*	0.019
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	F-test	1.345	0.244
ลักษณะหน่วยงานที่ท่านสังกัด	F-test	0.774	0.462
ลักษณะประเภทอุตสาหกรรมของหน่วยงานที่ท่านสังกัด	F-test	6.254*	0.002
ขนาดองค์กร	F-test	14.932*	0.000
ลักษณะการทำงานเป็นทีมในองค์กร	t-test	-1.688	0.346

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันของทุกตัวแปรที่ศึกษา

(n = 385)			
ตัวแปร	ปัจจัยด้านการตระหนักรู้	ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นไว้วางใจ	ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถตนเอง
ปัจจัยด้านการตระหนักรู้	1		
ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นไว้วางใจ	0.375**	1	
ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถตนเอง	0.407**	0.280*	1

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ซึ่งเป็นการหาความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรอิสระ เพื่อทดสอบการเกิด Multicollinearity พบว่าไม่มีตัวแปรอิสระใดมีค่ามากกว่า 0.80 หมายความว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันน้อย (Shrestha, 2020) จึงไม่ก่อให้เกิด Multicollinearity ที่ส่งผลต่อตัวแปรตามผลการ ทดสอบสมมติฐาน จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยด้านการตระหนักรู้ (Awareness) ($B = 0.174$, $t = 3.560$, $\text{Sig.} = 0.000$) ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นไวใจ (Trust) ($B = 0.220$, $t = 4.743$, $\text{Sig.} = 0.000$) ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถตนเอง (Self-efficacy) ($B = 0.338$, $t = 7.171$, $\text{Sig.} = 0.000$) มีผลต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของพนักงานและบุคลากรที่ทำงานในองค์กรที่ดำเนินการธุรกิจลักษณะโครงการ (Project based) ในประเทศไทย โดยสามารถอธิบายความผันแปรของการทำงานขณะป่วยได้ร้อยละ 31.1 ($R^2 = .311$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอย (Regression) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านการตระหนักรู้ ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นไวใจ ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถตนเอง ที่ส่งผลต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

(n = 385)

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	b	Std. Error	B	t	Sig.
ค่าคงที่	0.461	0.294		1.569	0.117
ปัจจัยด้านการตระหนักรู้	0.239	0.067	0.174	3.560	0.000*
ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นไวใจ	0.256	0.054	0.220	4.743	0.000*
ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถตนเอง	0.361	0.050	0.338	7.171	0.000*
$R = 0.557$, $R^2 = .311$, Adjusted $R^2 = 0.305$, $SE_{Est} = 0.512$, $F = 57.236$, $\text{Sig.} = 0.000^*$					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พบว่า ปัจจัยด้านการตระหนักรู้ ส่งผลกระทบต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นไวใจ ส่งผลกระทบต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 พบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถตนเอง ส่งผลกระทบต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของพนักงานในองค์กรที่ดำเนินการธุรกิจลักษณะโครงการ มากที่สุดคือปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถตนเอง รองลงมาคือปัจจัยด้านความเชื่อมั่นไวใจ ส่วนปัจจัยด้านการตระหนักรู้ พบว่ามีผลต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่น้อยที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Arif Abdelwhab Ali, Dhanapal Durai Dominic Panneer selvam, Lori Paris and Angappa Gunasekaran (2019) ซึ่งได้ทำการศึกษากับกลุ่มพนักงานในอุตสาหกรรมน้ำมันและแก๊สและพบว่าบุคคลมีแนวโน้มที่จะแบ่งปันความรู้กับเพื่อนร่วมงานเมื่อบุคคลนั้นรู้สึกมั่นใจเกี่ยวกับความสามารถของตนในการแสดงความรู้การแบ่งปันการค้นพบนี้ยังบ่งชี้ว่าพนักงานจะมีความตั้งใจที่จะแบ่งปันความรู้ด้วยสาเหตุจากการมีความสุขที่ได้แบ่งปันความรู้ให้แก่ผู้อื่น รวมทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mohd Bakhari Ismail and Zawiyah M. Yusof (2010) ซึ่งได้อธิบายว่าพนักงานแต่ละคนสามารถได้รับการกระตุ้นให้แบ่งปันความรู้ เมื่อพวกเขาารู้สึกว่าสามารถทำได้และได้รับประโยชน์จาก

สิ่งนั้น เช่น การได้เป็นส่วนหนึ่งของการสนทนากลุ่มและการแก้ปัญหา เปิดโอกาสให้ได้รับความรู้และการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ

ข้อเสนอแนะ

1) พนักงานที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สูงสุดเป็นกลุ่มพนักงานที่มีอายุในช่วงต่ำกว่า 30 ปี ซึ่งยังเป็นพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานน้อย และยังพบว่ากลุ่มพนักงานที่เป็นกลุ่มประชากรที่มีความรู้และประสบการณ์การทำงานที่สูงที่อยู่ในกลุ่มช่วงอายุระหว่าง 36 ปีขึ้นไป พบว่าพฤติกรรมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของคนกลุ่มนี้ยังอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งอาจเกิดจากข้อจำกัดด้านภาระงานหรือปัจจัยอื่นๆ องค์การจึงควรส่งเสริมและกระตุ้นให้พนักงานในกลุ่มนี้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เนื่องจากพนักงานในกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่มีความรู้ในเชิงประสบการณ์ในระดับสูง ถ้าองค์การสามารถผลักดันให้เกิดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของพนักงานกลุ่มนี้และพนักงานกลุ่มอื่นจะทำให้องค์การสามารถสร้างองค์ความรู้เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันกับองค์กรอื่นๆ และเป็นประโยชน์กับพนักงานและองค์กรต่อไปในอนาคต

2) จากการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถตนเอง ถือเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับสูงสุด จึงเป็นสิ่งที่องค์การจำเป็นต้องตระหนักและให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยการส่งเสริมหรือสนับสนุนไม่ว่าจะในด้านการอบรมในหลักสูตรที่ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพการสื่อสาร การสร้างความมั่นใจในการนำเสนอ ถ่ายทอด หรือให้องค์การมีรูปแบบการทำงานที่สามารถเอื้อให้เกิดการกิจกรรมเพื่อนำไปสู่การฝึกฝนหรือสร้างทักษะในการนำเสนอเพื่อให้เกิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของพนักงานซึ่งจะทำให้เกิดการเกิดการจัดการความรู้และสามารถนำองค์การไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในครั้งถัดไป

การทำการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการศึกษาในเชิงปริมาณ ด้วยการสำรวจผ่านแบบสอบถาม เพื่อศึกษาข้อมูลเชิงลึกและสามารถพิจารณาวิธีการที่องค์การที่ประสบความสำเร็จในการแลกเปลี่ยนความรู้นำมาใช้ในการกระตุ้นปัจจัยต่างๆ จึงควรทำการศึกษาในเชิงคุณภาพผ่าน การสัมภาษณ์ เพื่อให้เข้าใจถึงกระบวนการของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้สามารถนำไปใช้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อให้สามารถพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไปในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- เขมชนิชฐ์ พิริยะวรานนท์. (2561). *วัฒนธรรมองค์กรและการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ไทยออยล์ จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม ภาควิชาการจัดการธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุญดี บุญญาภิจน, นงลักษณ์ ประสพสุขโชคชัย, ดิสพงศ์ พรชนกนาถ และ ปรียวรรณ กรรณล้วน. (2548). *การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- วุฒิพงศ์ หงส์สาคร. (2559). *อิทธิพลของบรรยากาศองค์การต่อผลการปฏิบัติงานโดยผ่านการแลกเปลี่ยนความรู้ของบุคลากรธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Abbas, F., Rasheed, A., Habiba, U., and Shahzad, I. (2013). Factors promoting knowledge sharing & knowledge creation in banking sector of Pakistan. *Management science letters*, 3(2), 405-414.
- Abdelwhab Ali, A., Panneer Selvam, DDD., Paris, L., and Gunasekaran, A. (2019). Key factors influencing knowledge sharing practices and its relationship with organizational performance within the oil and gas industry. *Journal of Knowledge Management*, 23(9), 1806-1837.

- Abdul-Jalal, H., Toulson, P., and Tweed, D. (2013). Knowledge Sharing Success for Sustaining Organizational Competitive Advantage. *Procedia Economics and Finance*, 7, 150-157.
- Akosile, A., and Olatokun, W. (2019). Factors influencing knowledge sharing among academics in Bowen University, Nigeria. *Journal of Librarianship and Information Science*, 52(2), 410-427.
- Atapattu, MM., and Huybers, T. (2020). Motivational antecedents, employee engagement and knowledge management performance. *Journal of Knowledge Management*, 26(3), 528-547.
- Bock, G.W., Zmud, R.W., Kim, Y.G., and Lee, J.N. (2005). Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of extrinsic motivators, social-psychological forces, and organizational climate. *MIS quarterly*, 87-111.
- Chang, H.H., and Chuang, S.S. (2011). Social capital and individual motivations on knowledge sharing : Participant involvement as a moderator. *Internation & Management*, 48(1), 9-18.
- Farahian, M., Parhamnia, F., and Maleki, N. (2022). The mediating effect of knowledge sharing in the relationship between factors affecting knowledge sharing and reflective thinking: the case of English literature students during the COVID-19 crisis. *Research and Practice in Technology Enhanced Learning*, 3-7.
- Farnese, ML., Barbieri, B., Chirumbolo, A., and Patriotta, G. (2019). Managing Knowledge in Organizations A Nonaka's SECI Model Operationalization. *Frontiers in psychology*, 10, 2730.
- Hejase, H.J., Haddad, Z., Hamdar, B., Al Ali, R., Hejase, A.J., and Beyrouti, N. (2014). Knowledge Sharing: Assessment of Factors Affecting Employee Motivation and Behavior in the Lebanese Organizations. *Journal of Scientific Research & Reports*, 3(12), 1549-1593.
- Ismail, M. B., and Yusof, Z. M. (2010). The Impact of Individual Factors on Knowledge Sharing Quality. *Journal of Organizational Knowledge Management*, 13(1), 1-12.
- Lin, HF. (2007). Knowledge sharing and firm innovation capability: an empirical study. *International Journal of manpower*, 28(3/4), 315-332.
- Nonaka, I. (1994). A Dynamic Theory of Organizational knowledge creation. *Organization Science*, 5(1), 14-37.
- Obrenovic, B., Du, J., Godinić, D., and Tsoy, D. (2022). Personality trait of conscientiousness impact on tacit knowledge sharing: the mediating effect of eagerness and subjective norm. *Journal of Knowledge Management*, 26(5), 1124-1163.
- Olan, F., Arakpogun, EO., Suklan, J., Nakpodia, F., Damij, N., and Jayawickrama, U. (2022). Artificial intelligence and knowledge sharing: Contributing factors to organizational performance. *Journal of Business Research*, 145, 605-615.
- Pham, Thi., Thuy, D., and Duong, N. T. (2022). Factors influencing knowledge-sharing intention on social network sites : An empirical study in Vietnam. *Social Network Analysis and Mining*, 12(1), 110.
- Polanyi, Michael. (1966). *The Tacit Dimension*. Doubleday & Company, Inc. Garder City, New York.
- Wang, J., and Yang, J. (2015). An empirical study of employees' tacit knowledge sharing behavior. *Journal of Systems Science and Information*. 3(3), 264-278.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2023 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).