



การสร้างพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ซ่อนเร้นภายในองค์กร

โดย

นางสาวหทัยพร มงคลจลา

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

พ.ศ. 2555

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดพฤติกรรม การแบ่งปันความรู้ซ่อนเร้นภายในองค์กร ปัจจัยดังกล่าวพัฒนามาจากผลงานวิจัยในอดีต โดยใช้ ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลมาเป็นกรอบแนวคิด การวิจัยนี้ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ ทักษะการ การแบ่งปันความรู้ การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง ความตั้งใจที่จะแบ่งปันความรู้เด่นชัด ความตั้งใจที่จะ แบ่งปันความรู้ซ่อนเร้น และพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ซ่อนเร้น

โดยงานวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามออนไลน์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานใน องค์กรเอกชนหรือกิจการแสวงหากำไรได้ทั้งสิ้น จำนวน 270 ชุด และนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์ ทางสถิติ ได้แก่ การวิเคราะห์สถิติพรรณนา การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนแบค การ วิเคราะห์ปัจจัย และการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณและการ วิเคราะห์ความถดถอยอย่างง่าย ซึ่งใช้โปรแกรม SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งกำหนดขอบเขต การศึกษาเฉพาะพนักงานในองค์กรเอกชนหรือกิจการที่แสวงหากำไร ดังนั้นผลสรุปการวิจัยนี้ อาจจะไม่สามารถสรุปหรือนำไปใช้ประโยชน์ในกิจการอื่นได้ เช่น องค์กรภาครัฐ เป็นต้น

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ให้เกิดผลต่อพฤติกรรมการแบ่งปัน ความรู้ซ่อนเร้น ได้แก่ ความตั้งใจที่จะแบ่งปันความรู้ซ่อนเร้น และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความ ตั้งใจที่จะแบ่งปันความรู้ซ่อนเร้น ได้แก่ ความตั้งใจที่จะแบ่งปันความรู้เด่นชัด ทักษะการแบ่งปัน ความรู้ และการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง นอกจากนี้ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะ แบ่งปันความรู้เด่นชัด ได้แก่ ทักษะการแบ่งปันความรู้ และการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง ซึ่งจาก การวิจัย พบว่าความตั้งใจที่จะแบ่งปันความรู้เด่นชัดเป็นตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปร ตาม คือ ความตั้งใจที่จะแบ่งปันความรู้ซ่อนเร้นมากที่สุด

การวิจัยนี้ทำให้เกิดคุณค่าหรือประโยชน์ในการสร้างกลยุทธ์การแบ่งปันความรู้ของ พนักงานภายในองค์กร โดยหน่วยงานในองค์กรสามารถสร้างบรรยากาศให้เกิดการแบ่งปันความรู้ และพิจารณาว่ากลุ่มบุคคลใดที่ควรให้ความสำคัญและมีอิทธิพลทำให้พนักงานส่วนใหญ่ปฏิบัติ ตาม รวมทั้งฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศสามารถสร้างระบบจัดการองค์ความรู้ในการแบ่งปันความรู้ ระหว่างพนักงานภายในองค์กร และระบบสารสนเทศช่วยสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้จาก ประสบการณ์ของพนักงานภายในองค์กรด้วย นอกจากนี้ยังพัฒนารอบแนวคิดปัจจัยความตั้งใจ ในทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล สามารถแบ่งเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ ความตั้งใจที่จะแบ่งปันความรู้ เด่นชัดและความรู้ซ่อนเร้นที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติและการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงดังกล่าว

Abstract

This study attempts to investigate the factors and relationships that influence tacit knowledge sharing behavior in an organizational context. Based on the widely accepted theory of reasoned action (TRA), we tried to develop a comprehensive model covering factors influencing intention to share both explicit and tacit knowledge. For the empirical validation, 270 responses from employees in private-sector organization in Thailand were collected via an online questionnaire. Regression analysis and factor analysis using principle axis factoring extraction and varimax rotation were used to test the research model and hypotheses.

This research evaluated the influence of a series of potential factors on knowledge sharing behavior. Attitude toward knowledge sharing and subjective norms had a positive significant impact on intention to share explicit knowledge and also on intention to share tacit knowledge. In addition, intention to share explicit knowledge had direct significant relationship with intention to share tacit knowledge. Finally, intention to share tacit knowledge reflected a positive effect on knowledge sharing behavior.

For managers who intend to facilitate tacit knowledge sharing behavior, knowledge sharing environment must be created by instituting the attitude toward knowledge sharing or by an influential group which can dominate employees' beliefs. Furthermore, the managers of IT department can develop a knowledge management system to get and to give information to employees in an organization. The system also supports employees to share knowledge from their work experiences.

This paper has tried to provide a comprehensive understanding about tacit knowledge sharing facilitators among employees in the private-sector organization. Since there was quite limited number of this area of Thai people context, this paper can provide theoretical basis for future researches as well as practical implications for managers and practitioners. Moreover, this study is one of the first pieces of integrative research regarding tacit not explicit sharing behavior.