



การทดสอบบทบาทของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและบรรยากาศความร่วมมือที่มีต่อ
ความสามารถในการแบ่งปันความรู้ของ
สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในประเทศไทย:
การเป็นตัวแปรแทรกของภาวะผู้นำเชิงอำนาจความสะดวก
EXAMINING THE ROLES OF INFORMATION TECHNOLOGY APPLICATION AND
COOPERATIVE CLIMATE ON KNOWLEDGE SHARING CAPABILITIES OF INSTITUTE OF
PHYSICAL EDUCATION IN THE NORTHEAST GROUP, THAILAND: MODERATING
EFFECTS OF FACILITATOR LEADERSHIP

ผศ.ดุษฎี ภาชา
ดร.นิกร ยาสมร
นางสาวคำพาง ศรีท้าวปากดี

สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตมหาสารคาม
2556
ลิขสิทธิ์ของสถาบันการพลศึกษา

ชื่อเรื่องวิจัย	การทดสอบบทบาทของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและบรรยากาศความร่วมมือที่มีต่อความสามารถในการแบ่งปันความรู้ของสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในประเทศไทย: การเป็นตัวแปรแทรกของภาวะผู้นำเชิงอำนาจ ความสะดวก
ผู้วิจัย	ผศ.ดุชนฎี ภาชา
ผู้ร่วมวิจัย	ดร.นิกร ยาสมร และนางสาวคำพาง ศรีท้าวปากดี
ปีที่ทำวิจัย	2556

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลต่อความสามารถในการแบ่งปันความรู้ 2) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการร่วมมือที่ส่งผลต่อความสามารถในการแบ่งปันความรู้ 3) เพื่อทดสอบภาวะผู้นำเชิงอำนาจความสะดวกที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลต่อความสามารถในการแบ่งปันความรู้ 4) เพื่อทดสอบภาวะผู้นำเชิงอำนาจความสะดวกที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการร่วมมือที่ส่งผลต่อความสามารถในการแบ่งปันความรู้ และ 5) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการแบ่งปันความรู้ที่ส่งผลต่อทัศนคติที่นำไปสู่การแบ่งปันความรู้ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในประเทศไทย จำนวน 158 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายและการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัย จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และผลกระทบ พบว่า การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และบรรยากาศการร่วมมือกัน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสามารถในการแบ่งปันความรู้ และความสามารถในการแบ่งปันความรู้ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับทัศนคติที่นำไปสู่การแบ่งปันความรู้ ทั้งนี้ภาวะผู้นำเชิงอำนาจความสะดวกไม่ได้ส่งผลกระทบเชิงบวกกับความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ บรรยากาศการร่วมมือกัน และความสามารถในการแบ่งปันความรู้แต่อย่างใด

คำสำคัญ: การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ บรรยากาศการร่วมมือกัน ความสามารถในการแบ่งปันความรู้ ทัศนคติที่นำไปสู่การแบ่งปันความรู้ และภาวะผู้นำแบบอำนาจความสะดวก

Research Title	Examining The Roles of Information Technology Application and Cooperative Climate on Knowledge Sharing Capabilities of Institute of Physical Education in The Northeast Group, Thailand: Moderating Effects of Facilitator Leadership
Researcher	Asst. Prof. Dussadee Luecha
Co-Researcher	Dr. Nikorn Yasamorn and Miss Kumpang Sritowpakdee
Year	2013

Abstract

The objectives of the research were: 1) to investigate the relationships between information technology application and knowledge sharing capabilities, 2) to investigate the relationships between cooperative climate and knowledge sharing capabilities, 3) to test the moderating effect of facilitator leadership that has the influences on the relationships among information technology application, cooperative climate, and knowledge sharing capabilities, and 4) to investigate the relationships between knowledge sharing capabilities and attitude toward knowledge sharing. Here, 158 employees in the institute of physical education in the Northeast group in Thailand are the sample of the study. The results indicate that information technology application and cooperative climate are positively significant influence knowledge sharing capabilities. Likewise, knowledge sharing capabilities is positively significant influence attitude toward knowledge sharing. Interestingly, facilitator leadership has no a potential influence on information technology application, cooperative climate, and knowledge sharing capabilities. Additionally, the potential discussion with the results is implemented in the study. Theoretical and managerial contributions are described. Conclusion and directions of the future are presented.

Keywords: Information Technology Application, Cooperative Climate, Knowledge Sharing Capabilities, Attitude toward Knowledge Sharing, Facilitator Leadership

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเล่มนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาในการจัดสรรงบประมาณจาก นายสมพงษ์ ชาทะวิทย์ อธิการบดีสถาบันการพลศึกษา และ ดร.ประกิต หงษ์แสนยาธรรม รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา และให้การสนับสนุน โครงการวิจัย เรื่อง การทดสอบบทบาทของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและบรรยากาศความร่วมมือที่มีต่อความสามารถในการแบ่งปันความรู้ของสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในประเทศไทย: การเป็นตัวแปรแทรกของภาวะผู้นำเชิงอำนาจความสวดก โดยจัดสรรงบประมาณตามโครงการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556

ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหารสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้ง 4 วิทยาเขต ที่ให้ความอนุเคราะห์ในเก็บรวบรวมข้อมูลการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คณะครู อาจารย์ เจ้าหน้าที่ และบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 4 วิทยาเขต ที่คอยสนับสนุนและช่วยเหลือในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ให้ประสบความสำเร็จ

คุณค่าและประโยชน์จากงานวิจัยเล่มนี้ คณะผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องมือบูชาพระคุณบิดามารดา ตลอดจนบูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณที่ให้การอบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชา ซึ่งคณะผู้วิจัยจะนำไปพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้นเพื่อประโยชน์ต่อตนเอง สังคม และประเทศชาติต่อไปในอนาคต

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดุษฎี ฤาชา	ผู้วิจัย
ดร.นิกร ยาสมร	ผู้ร่วมวิจัย
นางสาวคำพาง ศรีท้าวปากดี	ผู้ร่วมวิจัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	II
กิตติกรรมประกาศ	III
สารบัญ	IV
สารบัญตาราง	VI
สารบัญภาพประกอบ	VII
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ภูมิหลัง	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 ความสำคัญของการวิจัย	3
1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	4
1.5 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.6 สมมุติฐานของการวิจัย	5
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถาบันการพลศึกษา	6
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ	16
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กร	17
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการแบ่งปันความรู้	19
2.5 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	21
2.5 แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติที่นำไปสู่การแบ่งปันความรู้	23
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	24
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	27
3.1 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง	27
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	27
3.3 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ	28
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	29
3.5 การจัดกระทำกับข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	30
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	31

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	32
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	32
4.2 ลำดับชั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	33
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	34
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	43
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	43
สรุปผลการวิจัย	43
อภิปรายผล	44
ข้อเสนอแนะ	45
บรรณานุกรม	47
ภาคผนวก	51
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	52
ภาคผนวก ข. บทความวิจัยเผยแพร่	57
ประวัติหัวหน้าโครงการวิจัย	69

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในประเทศไทย	34
ตาราง 2 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ บรรยากาศความร่วมมือ และความสามารถในการแบ่งปันความรู้ ของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	37
ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณสำหรับความสามารถในการแบ่งปันความรู้ของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	38
ตาราง 4 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ บรรยากาศความร่วมมือ ความสามารถในการแบ่งปันความรู้ และภาวะผู้นำเชิงอำนาจความสละของบุคลากรใน สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	39
ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายสำหรับความสามารถในการแบ่งปันความรู้ของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในประเทศไทย	40
ตาราง 6 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณของ ความสามารถในการแบ่งปันความรู้ และทัศนคติที่นำไปสู่การแบ่งปันความรู้ ของบุคลากรใน สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	41
ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณสำหรับทัศนคติที่นำไปสู่การแบ่งปันความรู้ของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในประเทศไทย	42

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของสถาบันการพลศึกษา	12
ภาพประกอบ 2 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในหน่วยงานของสถาบันการพลศึกษา	13
ภาพประกอบ 3 แบบจำลองความสัมพันธ์ระหว่าง การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ บรรยากาศความร่วมมือ ความสามารถในการแบ่งปันความรู้ ทักษะคิดที่ นำไปสู่การแบ่งปันความรู้ และภาวะผู้นำเชิงอำนาจความสะดวก	15

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ความรู้คือทรัพยากรที่สำคัญสำหรับองค์กรในการนำมาซึ่งความได้เปรียบทางการแข่งขัน ภายใต้การแข่งขันกันอย่างรุนแรงในปัจจุบัน (Foss และ Pedersen. 2002) ทั้งนี้ในการได้มาซึ่งความรู้ ความสามารถนั้นอาจมีแหล่งที่มาจากการสรรหา การคัดเลือกบุคลากร การฝึกอบรมต่างๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ ความสามารถ แต่กระนั้นก็ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการความรู้ที่มีคุณค่าภายในองค์กร (Brown และ Duguid. 1991) ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องให้ความสนใจ พิจารณาและให้ความสำคัญว่าภายในองค์กรนั้น มีกระบวนการใน การถ่ายโอนหรือแบ่งปันความรู้ระหว่างผู้ที่มีความรู้ หรือผู้มีประสบการณ์ไปยังบุคลากรภายในองค์กรได้อย่างไร และมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด (Hinds, Patterson, และ Pfeffer. 2001) ภายในองค์กรเองจำเป็นต้องเน้นย้ำและสร้างการแบ่งปันความรู้ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้เกิดขึ้นภายในองค์กรให้ได้มาซึ่งองค์ความรู้ที่มีคุณค่าและสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ภายในองค์กร (Damodaran และ Olphert. 2000) ซึ่งกิจกรรมการแบ่งปันความรู้คือวิธีการพื้นฐานในการที่บุคลากรจะสามารถสร้างการประยุกต์ใช้ความรู้ นวัตกรรมให้เกิดขึ้นภายในองค์กรและนำมาซึ่งความได้เปรียบทาง การแข่งขันในที่สุด (Jackson และคณะ. 2006) การแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร ระหว่างทีม ระหว่างแผนกงานจะช่วยให้องค์กรนั้น สร้างทรัพยากรฐานความรู้ขึ้นภายในองค์กร (Cabrera และ Cabrera. 2005; Damodaran และ Olphert. 2000; Davenport และ Prusak. 1998) ทั้งนี้จากการศึกษางานวิจัยในอดีตได้แสดงให้เห็นถึงการแบ่งปันและการเชื่อมโยงความรู้นั้นมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการลดต้นทุนการผลิต นวัตกรรม และผลการดำเนินงานที่ดีทั้งในระดับบุคคล และระดับองค์กร (Arthur และ Huntley. 2005; Collins และ Smith. 2006; Cummings. 2004; Hansen. 2002; Mesmer-Magnus และ DeChurch. 2009) จากผลประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับจากการแบ่งปันความรู้เหล่านี้ทำให้ในหลายๆองค์กรต่างตระหนักและให้ความสำคัญกับการแบ่งปันความรู้ ซึ่งในหลายองค์กรก็ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ในส่วนของการแบ่งปันความรู้เป็นอย่างมาก แต่อย่างไรก็ตามทั้งๆที่ในหลายองค์กรก็ให้ความสำคัญและส่งเสริมการแบ่งปันความรู้ภายในองค์กร แต่กิจกรรมดังกล่าวกลับประสบกับความล้มเหลว (Babcock. 2004)

จากการทบทวนวรรณกรรมในอดีตพบว่ามีหลายปัจจัยที่ส่งผลในเชิงบวกต่อความสามารถในการแบ่งปันความรู้ที่สำคัญทั้งในส่วนบริบทของระดับองค์กรและระดับบุคคล ได้แก่ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (Wasko และ Faraj. 2005), บริบทภายในองค์กร พฤติกรรมองค์กร (Bordia, Irmer, และ Abusah. 2006) หรือแม้กระทั่งเรื่องของการจัดการเชิงกลยุทธ์ (Reagans และ McEvily. 2003) ดังนั้นจึงเป็นที่มาของความน่าสนใจในการศึกษาของงานวิจัยในครั้งนี้ว่ามีปัจจัยได้บ้างที่ส่งผลต่อความสามารถในการแบ่งปันความรู้ภายในองค์กรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้ง 4 วิทยาเขต โดยในการศึกษาครั้งนี้ได้เลือกใช้ทฤษฎีระบบสังคมเทคโนโลยี (Socio-technical System Theory) (Cherns. 1976) ในการอธิบายปรากฏการณ์ภายใน

องค์กรที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร เทคโนโลยี และภาระงาน ซึ่งเป็นการเน้นไปที่การบูรณาการร่วมกันของเทคโนโลยีในฐานะเครื่องมือที่นำมาใช้ในระบบงาน (Carayon และ Karsh. 2000) หรือการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Wang และ Noe. 2010) ทั้งนี้ทฤษฎีดังกล่าวได้อธิบายถึงการใช้เทคโนโลยีที่ช่วยให้เกิดการสร้างสรรค์ หรือเกิดวิธีการใหม่ๆ ให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และช่วยในการปรับปรุงผลการดำเนินงาน หรือทำให้การทำงานสะดวกขึ้น ทั้งนี้ยังรวมไปถึงการร่วมมือหรือประสานงานกับบุคลากรภายในองค์กรด้วยเช่นกัน (Wang และ Noe. 2010) และจากการประยุกต์ใช้ทฤษฎีดังกล่าวมาใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์จึงนำมาซึ่งตัวแปรปัจจัยในระดับบุคคลที่ส่งผลต่อความสามารถในการแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing Capabilities) ได้แก่ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology Application) และบรรยากาศความร่วมมือ (Cooperative Climate) และนอกจากนั้นแล้วยังมีปัจจัยภาวะผู้นำเชิงอำนวยความสะดวก (Facilitator Leadership) ที่ช่วยสนับสนุนทั้งความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกับความสามารถในการแบ่งปันความรู้ และปัจจัยบรรยากาศความร่วมมือกับความสามารถในการแบ่งปันความรู้อีกด้วย ทั้งนี้ การที่ตัวบุคคลผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการแบ่งปันความรู้ ก็น่าจะมีความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของตนเองและส่งผลไปยังทัศนคติที่นำไปสู่การแบ่งปันความรู้ของคนในองค์กร (Attitude toward Knowledge Sharing)

สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 4 แห่งได้แก่ วิทยาเขตมหาสารคาม วิทยาเขตชัยภูมิ วิทยาเขตอุดรธานี และวิทยาเขตศรีสะเกษ เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่เพิ่งเกิดขึ้นใหม่และมีพันธกิจหลักคือ การจัดการศึกษาด้านพลศึกษา สุขศึกษา กีฬานันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพและสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นในการผลิตนักศึกษาให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถนั้น จำเป็นต้องพัฒนาองค์ความรู้ของบุคลากรภายในองค์กรของตนเอง โดยผ่านกิจกรรมการแบ่งปันความรู้ของผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ไปสู่บุคลากรภายในองค์กรคนอื่นๆ แผนกอื่น หรือบุคลากรที่อยู่ต่างคณะ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและนักศึกษาให้มากที่สุด ซึ่งท้ายที่สุดแล้วกิจกรรมการแบ่งปันความรู้ที่เกิดขึ้นก็จะทำให้บุคลากรภายในองค์กรเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถของตนเองและส่งผลต่อทัศนคติที่ดีในการแบ่งปันความรู้และถ่ายทอดความรู้ให้แก่กันและกัน ซึ่งในที่สุดแล้วก็จะเกิดการหลอมรวมให้เป็นองค์ความรู้ที่มีคุณค่า และนำความรู้ที่มีคุณค่าเหล่านั้นนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและบัณฑิตที่จะผลิตออกไปให้เป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพสู่สังคม

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology Application) บรรยากาศความร่วมมือ (Cooperative Climate) ความสามารถในการแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing Capabilities) ทัศนคติที่นำไปสู่การแบ่งปันความรู้ (Attitude toward Knowledge Sharing) และปัจจัยสนับสนุนคือภาวะผู้นำเชิงอำนวยความสะดวก (Facilitator Leadership) ของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมในประเทศไทยยังค่อนข้างพบน้อยมากเกี่ยวกับงานวิจัยเชิงประจักษ์ที่ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการแบ่งปันความรู้ของบุคลากรสถาบันการศึกษาในประเทศไทย ดังนั้นการวิจัยในครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์

เพื่อทดสอบว่าการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology Application) บรรยากาศความร่วมมือ (Cooperative Climate) ส่งผลต่อความสามารถในการแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing Capabilities) และทัศนคติที่นำไปสู่การแบ่งปันความรู้ (Attitude toward Knowledge Sharing) หรือไม่ อย่างไร และภาวะผู้นำเชิงอำนวยความสะดวก (Facilitator Leadership) จะเป็นปัจจัยที่สนับสนุนความสัมพันธ์ดังกล่าวหรือไม่ อย่างไรเช่นกัน โดยทำการเก็บข้อมูลจากบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้ง 4 แห่ง ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ สามารถนำไปเป็นแนวทางในการวางแผน พัฒนา ส่งเสริม ให้บุคลากรภายในองค์กรทั้งสี่วิทยาเขตมีความสามารถในการแบ่งปันความรู้ให้แกกันและกัน ทั้งนี้หากภายในองค์กรมีบุคลากรที่เห็นถึงความสำคัญของการจัดการความรู้แล้วนั้นก็เป็นไปได้ที่องค์กรนั้นๆจะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ที่มีคุณค่าภายในองค์กรและช่วยสนับสนุนและส่งเสริมให้การทำงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่มากขึ้นโดยผ่านการประยุกต์ใช้ และบูรณาการความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรของตนนั่นเอง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลต่อความสามารถในการแบ่งปันความรู้
2. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศความร่วมมือที่ส่งผลต่อความสามารถในการแบ่งปันความรู้
3. เพื่อทดสอบภาวะผู้นำเชิงอำนวยความสะดวกที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลต่อความสามารถในการแบ่งปันความรู้
4. เพื่อทดสอบภาวะผู้นำเชิงอำนวยความสะดวกที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศความร่วมมือที่ส่งผลต่อความสามารถในการแบ่งปันความรู้
5. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการแบ่งปันความรู้ที่ส่งผลต่อทัศนคติที่นำไปสู่การแบ่งปันความรู้

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อเป็นข้อสนเทศในการวางแผนการจัดการความรู้ของบุคลากรภายในสถาบันการพลศึกษา
2. เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างความสามารถในการแบ่งปันความรู้ของบุคลากรภายในสถาบันการพลศึกษา
3. เพื่อเป็นแนวทางในการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ด้านการวางแผนนโยบายด้านการจัดการความรู้ของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา

4. เพื่อเป็นข้อสนเทศในการเสริมสร้างศักยภาพความสามารถในการแบ่งปันความรู้ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรภายในองค์กรและสามารถนำมาใช้ประโยชน์เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การทดสอบบทบาทของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและบรรยากาศการร่วมมือกันที่มีต่อความสามารถในการแบ่งปันความรู้ของสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในประเทศไทย: การเป็นตัวแปรแทรกของภาวะผู้นำเชิงอำนวยความสะดวก ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology Application)
2. บรรยากาศความร่วมมือ(Cooperative Climate)
3. ความสามารถในการแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing Capabilities)
4. ทศนคติที่นำไปสู่การแบ่งปันความรู้ (Attitude toward Knowledge Sharing)
5. ภาวะผู้นำเชิงอำนวยความสะดวก (Facilitator Leadership)

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล วันที่ 1 เมษายน 2556 ถึง 15 พฤษภาคม 2556
4. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มที่ 1 การทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และบรรยากาศการร่วมมือกันที่มีต่อความสามารถในการแบ่งปันความรู้ของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และบรรยากาศการร่วมมือกัน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสามารถในการแบ่งปันความรู้

ตัวแปรปรับ ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงอำนวยความสะดวก

กลุ่มที่ 2 การทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบของความสามารถในการแบ่งปันความรู้ที่มีต่อทัศนคติที่นำไปสู่การแบ่งปันความรู้ของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความสามารถในการแบ่งปันความรู้

ตัวแปรตาม ได้แก่ ทัศนคติที่นำไปสู่การแบ่งปันความรู้

สมมติฐานของการวิจัย

- สมมติฐานที่ 1 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศส่งผลเชิงบวกต่อความสามารถในการแบ่งปันความรู้
- สมมติฐานที่ 2 บรรยากาศการร่วมมือกันส่งผลเชิงบวกต่อความสามารถในการแบ่งปันความรู้
- สมมติฐานที่ 3 ภาวะผู้นำแบบอำนวยความสะดวกที่ส่งผลเชิงบวกต่อความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและความสามารถในการแบ่งปันความรู้
- สมมติฐานที่ 4 ภาวะผู้นำแบบอำนวยความสะดวกที่ส่งผลเชิงบวกต่อความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการร่วมมือกันและความสามารถในการแบ่งปันความรู้
- สมมติฐานที่ 5 ความสามารถในการแบ่งปันความรู้ส่งผลเชิงบวกต่อทัศนคติที่นำไปสู่การแบ่งปันความรู้

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หมายถึง สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชัยภูมิ มหาสารคาม ศรีสะเกษ และอุดรธานี
2. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology Application) หมายถึง ความสามารถในการจัดการความรู้ของพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีมาจัดการข้อมูลภายในองค์กรของตนเอง
3. บรรยากาศความร่วมมือ(Cooperative Climate) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกภายในองค์กร ซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน
4. ความสามารถในการแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing Capabilities) หมายถึง กระบวนการที่ทำให้องค์กรสามารถกระจายข้อมูล แลกเปลี่ยน ถ่ายโอน และต่อยอดองค์ความรู้ ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์ทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. ทัศนคติที่นำไปสู่การแบ่งปันความรู้ (Attitude toward Knowledge Sharing) หมายถึง หมายถึง ระดับของความรู้สึกในเชิงบวกของบุคคลที่มีต่อการแบ่งปันความรู้
6. ภาวะผู้นำเชิงอำนวยความสะดวก (Facilitator Leadership) หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการเปลี่ยนแปลงค่านิยม และความเชื่อของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาของเขา ในการเรียนรู้และแบ่งปันประสบการณ์เพื่อการพัฒนาตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การทดสอบบทบาทของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและบรรยากาศความร่วมมือที่มีต่อความสามารถในการแบ่งปันความรู้ของสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในประเทศไทย: การเป็นตัวแปรแทรกซ้อนของภาวะผู้นำเชิงอำนาจความสะดวกผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย รายละเอียดต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถาบันการพลศึกษา
2. แนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
3. แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การ
4. แนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการแบ่งปันความรู้
5. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
6. แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติที่นำไปสู่การแบ่งปันความรู้
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถาบันการพลศึกษา

1. ประวัติความเป็นมาของสถาบันการพลศึกษา

สถาบันการพลศึกษามีกำเนิดจากการที่กรมพลศึกษาได้ดำเนินการผลิตครูพลศึกษามาเป็นเวลานาน โดยรับโอนโรงเรียนพลศึกษากลางมาดำเนินการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2479 และได้มีการปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยเรื่อยมา จนได้มีการจัดตั้ง “วิทยาลัยพลศึกษา” ขึ้นเมื่อวันที่ 1 มกราคม 2496 เพื่อดำเนินการสอนในระดับประกาศนียบัตร วิชาการศึกษาชั้นสูง (ป.กศ.สูง พลศึกษา) และตั้ง “โรงเรียนฝึกหัดครูพลานามัย” ขึ้นในปีการศึกษา 2501 เพื่อดำเนินการสอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (ป.กศ.พลานามัย)

ต่อมาได้ยุบเลิกโรงเรียนฝึกหัดครูพลานามัยในปี พ.ศ. 2512 และได้ขยายหลักสูตรของวิทยาลัยพลศึกษาเป็นระดับปริญญาตรีโดยเป็นสาขาหนึ่งของวิทยาลัยวิชาการศึกษา แต่ยังคงดำเนินการโดยกรมพลศึกษาและใช้ชื่อว่า “วิทยาลัยวิชาการศึกษาพลศึกษา” ในปี พ.ศ. 2514 ได้ยุติการดำเนินการวิทยาลัยพลศึกษาในส่วนกลางและโอนวิทยาลัยวิชาการศึกษาพลศึกษาไปให้วิทยาลัยวิชาการศึกษาดำเนินการต่อไป กรมพลศึกษาได้เปิดดำเนินการผลิตครูพลศึกษาในส่วนภูมิภาค โดยเริ่มเปิด “วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดเชียงใหม่” ขึ้นเป็นแห่งแรก ต่อมาในปี พ.ศ. 2515 เปิด “วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดมหาสารคาม” เป็นแห่งที่สอง และมีการเปิดเพิ่มขึ้นในจังหวัดต่างๆ เรื่อยมาจนกระทั่งมีวิทยาลัยพลศึกษารวม 17 แห่ง และโรงเรียนกีฬาแห่งแรกของประเทศไทยเปิดดำเนินการตั้งแต่ปีการศึกษา พ.ศ. 2534 และปัจจุบันมีโรงเรียนกีฬาในสังกัดรวม 11 แห่ง

เมื่อกระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายบรรจุข้าราชการครูจากผู้ที่มิวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรีเป็นอย่างต่ำ ทำให้กรมพลศึกษาเริ่มหาแนวทางยกฐานะวิทยาลัยพลศึกษาให้สามารถเปิดทำการสอนในระดับปริญญาตรี โดยในระยะแรกได้จัดทำโครงการร่วมมือทางวิชาการกับกรมการฝึกหัดครูให้วิทยาลัยครูรับวิทยาลัยพลศึกษาเข้าสมทบทางวิชาการเพื่อเปิดสอนระดับปริญญาตรีหลักสูตรต่อเนื่อง ตั้งแต่ปีการศึกษา 2531 ในขณะเดียวกันก็พยายามหาแนวทางที่จะเปิดดำเนินการสอนระดับปริญญาตรีด้วยตนเอง

31 มกราคม 2548 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ลงพระปรมาภิไธยในร่างพระราชบัญญัติสถาบันการพลศึกษา และออกประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2548 ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2548 เป็นต้นไป ซึ่งนับเป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งยิ่งใหญ่ของสถาบันการวิชาชีพที่ทรงคุณค่าแห่งนี้

จากการใช้พระราชบัญญัติสถาบันการพลศึกษา พ.ศ. 2548 มาระยะหนึ่งแล้วนั้น ทางสถาบันการพลศึกษาได้เล็งเห็นว่า ในบางมาตรการยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและกีฬาของสถาบันการพลศึกษา เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 รวมทั้งในระดับนานาชาติ จึงได้มีการตั้งคณะกรรมการขึ้นมาดำเนินการแก้ไข จนกระทั่งสำเร็จลุล่วง ออกเป็นพระราชบัญญัติสถาบันการพลศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2555 มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 28 พฤศจิกายน พ.ศ. 2555 เป็นต้นไป โดยมีสาระสำคัญ เช่น ให้สถาบันการพลศึกษามีอำนาจจัดการศึกษาในระดับปริญญาโทและปริญญาเอกได้

2. ปรัชญาสถาบันการพลศึกษา

พลศึกษาและกีฬา พัฒนาคน พัฒนาชาติ

3. วิสัยทัศน์สถาบันการพลศึกษา

เป็นสถาบันชั้นนำในระดับภูมิภาคอาเซียน ที่จัดการศึกษาด้านพลศึกษา กีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ ที่มีคุณภาพ

4. พันธกิจสถาบันการพลศึกษา

4.1 ผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านพลศึกษา กีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพและสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง

4.2 ศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ นวัตกรรมด้านพลศึกษา กีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพและสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง

4.3 ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย

4.4 ให้บริการทางวิชาการและอาคารสถานที่แก่ชุมชนและสังคมอนุรักษ์และทะนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย

4.5 ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความสามารถพิเศษทางการกีฬาสู่ความเป็นเลิศ

4.6 สร้างความร่วมมือและจัดการศึกษาในประชาคมอาเซียน

5. นโยบายของสภาสถาบันการพลศึกษา

5.1 สภาสถาบันการพลศึกษา และฝ่ายบริหารร่วมมือกันทำงานตามบทบาทหน้าที่ ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาสถาบันการพลศึกษา พ.ศ.2548 และพระราชบัญญัติสภาสถาบันการพลศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2555

5.2 ฝ่ายบริหารเป็นผู้ดำเนินงาน กำหนดนโยบายและแผนกลยุทธ์ แล้วเสนอสภาสถาบันการพลศึกษาเพื่ออนุมัติ อาจกำหนดให้อธิการบดีเสนอแนวนโยบายและแผนกลยุทธ์การปฏิบัติงาน เมื่อเริ่มต้นวาระต่อสภาฯ เพื่อพิจารณาอนุมัติ

5.3 สภามีการกำกับติดตามนโยบายและแผนกลยุทธ์ โดยกำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจนในการวัดผลการดำเนินงานตามนโยบายและแผนกลยุทธ์ การรายงานผลการดำเนินงานประจำปี และมีการประเมินผลการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของอธิการบดี และผู้บริหารอื่นๆ

5.4 กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาสภาสถาบันการพลศึกษา ในระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ.2556-2560) ให้เป็นสถาบันชั้นนำในระดับภูมิภาคอาเซียน ที่จัดการศึกษาด้านพลศึกษา กีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพที่มีคุณภาพ

5.5 สนับสนุนการดำเนินการตามพันธกิจของสภาสถาบันการพลศึกษา อันประกอบด้วย

5.5.1 ผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านพลศึกษา กีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพและสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง

5.5.2 ศึกษา ค้นคว้า วิจัยเพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ นวัตกรรมด้านพลศึกษา กีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพและสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง

5.5.3 ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย

5.5.4 ให้บริการทางวิชาการ และอาคารสถานที่แก่ชุมชนและสังคม

5.5.5 อนุรักษ์และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย

5.5.6 ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษา สำหรับบุคคลที่มีความสามารถพิเศษทางการกีฬาสู่ความเป็นเลิศ

5.5.7 สร้างความร่วมมือ และจัดการศึกษาในประชาคมอาเซียน

6. ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์และกลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาของสภาสถาบันการพลศึกษา

6.1 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1: การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาแก่นักเรียนและนักศึกษาทางด้านพลศึกษา กีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬาและวิทยาศาสตร์สุขภาพ เพื่อให้เป็นผู้สำเร็จการศึกษาที่พึงประสงค์ของสังคม

เป้าประสงค์ที่ 1

ผู้มีความสามารถพิเศษทางการกีฬาสำเร็จการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีคุณธรรม จริยธรรมและเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา ได้แก่

- 1) พัฒนานักเรียนที่มีความสามารถพิเศษทางการกีฬาให้มีคุณธรรม จริยธรรมและเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม
- 2) ปรับปรุงหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา (สาระกีฬาเพื่อความเป็นเลิศ) เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน
- 3) พัฒนาครูให้สามารถปฏิบัติการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 4) พัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้เพื่อยกระดับคุณภาพของนักเรียนและ
ผู้สำเร็จการศึกษา

เป้าประสงค์ที่ 2

บัณฑิตทางด้านพลศึกษา กีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ และสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง มีคุณภาพตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษา รวมทั้งคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตรงตามความต้องการของสังคมและสอดคล้องกับอัตลักษณ์และเอกลักษณ์ของสถาบันการพลศึกษา

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา ได้แก่

- 1) พัฒนานักศึกษาให้มีคุณภาพตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา รวมทั้งคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตรงตามความต้องการของสังคมและสอดคล้องกับอัตลักษณ์และเอกลักษณ์ของสถาบันการพลศึกษา
- 2) พัฒนาหลักสูตรให้เป็นไปตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาและวิชาชีพ
- 3) พัฒนาอาจารย์ให้สามารถปฏิบัติการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 4) ผลักดันให้มีการสนับสนุนการจัดหาทุนนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
ที่ทันสมัยและเพียงพอ

6.2 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2: การพัฒนานักเรียนและนักศึกษาให้มีศักยภาพด้านกีฬาสู่ความเป็นเลิศ

เป้าประสงค์

นักเรียนและนักศึกษามีศักยภาพในการแข่งขันกีฬาระดับชาติและนานาชาติ

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา ได้แก่

- 1) จัดหาและพัฒนาผู้ฝึกสอนกีฬาทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- 2) สร้างและพัฒนาทักษะความสามารถด้านการกีฬาของนักเรียนและนักศึกษา
สู่ความเป็นเลิศ

3) ส่งเสริมนักเรียนและนักศึกษาเข้าร่วมการแข่งขันในระดับชาติและนานาชาติ

6.3 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3: การส่งเสริมและสนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถด้านการวิจัยและการสร้างนวัตกรรม ด้านพลศึกษา กีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬาและวิทยาศาสตร์สุขภาพ

เป้าประสงค์

ผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่สามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนาสังคม
กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา ได้แก่

1) พัฒนาระบบและกลไกการบริหารงานวิจัยและนวัตกรรม ให้มีการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพด้านการวิจัยและนวัตกรรมให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

3) ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการวิจัยและนวัตกรรมกับหน่วยงานภายนอกทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

6.4 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4: การส่งเสริมและสนับสนุนการให้บริการทางวิชาการ กีฬา และอาคารสถานที่แก่สังคม

เป้าประสงค์

เป็นองค์กรที่ให้บริการทางวิชาการ กีฬา และอาคารสถานที่แก่สังคมอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา ได้แก่

1) พัฒนาระบบและกลไกการให้บริการวิชาการ กีฬา และอาคารสถานที่ตามความต้องการของสังคม

2) ส่งเสริมการบูรณาการการบริการวิชาการ กีฬา และอาคารสถานที่กับการเรียนการสอนและการวิจัย

6.5 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5: การส่งเสริมและสนับสนุนการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย

เป้าประสงค์

เป็นแหล่งเรียนรู้ พื้นฟู อนุรักษ์ สืบสาน พัฒนาและเผยแพร่ ศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทยอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา ได้แก่

1) พัฒนาระบบและกลไกการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย ให้มีการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการพื้นฟู อนุรักษ์ สืบสานและพัฒนาศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย ให้มีการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) เผยแพร่และแลกเปลี่ยนด้านศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้านและกีฬาไทย

6.6 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6: การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์

สถาบันการพลศึกษามีระบบการบริหารจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา ได้แก่

- 1) ส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อเป็นองค์กรที่มีคุณภาพ
- 2) พัฒนาโครงสร้างองค์กรและการบริหารงานเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุ

ตามเป้าหมายของสถาบันการพลศึกษา

- 3) พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรและงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ

- 4) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้ทันสมัย สามารถ

นำไปใช้ในการบริหารจัดการและการตัดสินใจ

- 5) พัฒนาระบบการจัดการความรู้สู่การปฏิบัติและเผยแพร่สู่สาธารณชน

- 6) ส่งเสริมการสื่อสารองค์กรและการประชาสัมพันธ์เชิงรุกให้มีประสิทธิภาพ

- 7) พัฒนาระบบและกลไกการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับ

การประกันคุณภาพการศึกษา

6.7 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 7: การส่งเสริมและสนับสนุนความร่วมมือทางวิชาการและกีฬา กับประเทศในกลุ่มประชาคมอาเซียน

เป้าประสงค์

มีความร่วมมือทางวิชาการด้านพลศึกษา กีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ การละเล่นพื้นบ้าน กีฬาไทยและกีฬาพื้นเมือง ในกลุ่มประชาคมอาเซียน

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา ได้แก่

- 1) พัฒนาศักยภาพนักเรียน นักศึกษาและบุคลากรให้มีความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

- 2) ส่งเสริมการให้บริการข้อมูลสารสนเทศ ด้านพลศึกษา กีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ การละเล่นพื้นบ้าน กีฬาไทยและกีฬาพื้นเมืองในกลุ่มประชาคมอาเซียน

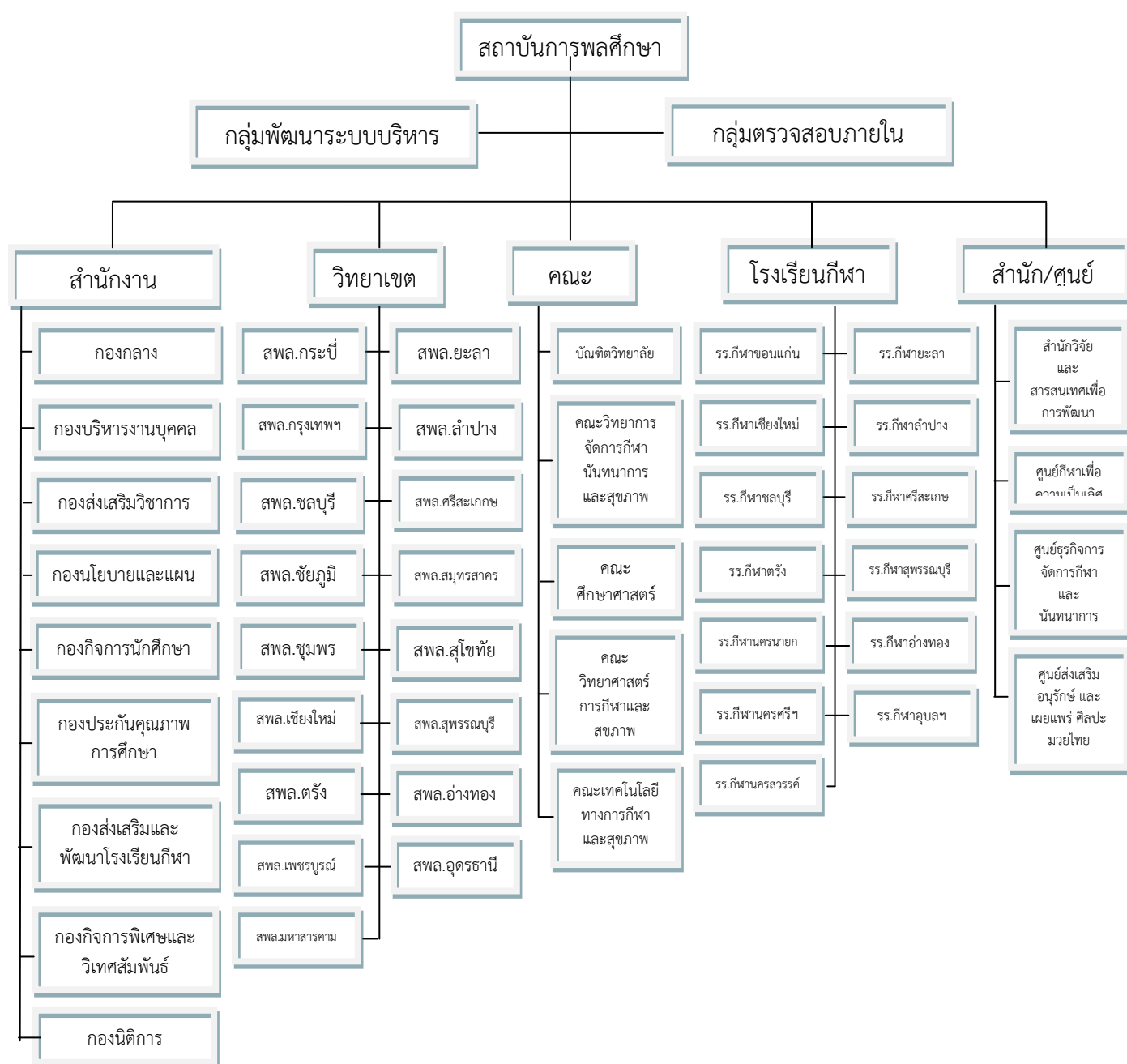
- 3) ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัยด้านพลศึกษา กีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ การละเล่นพื้นบ้าน กีฬาไทยและกีฬาพื้นเมืองในกลุ่มประชาคมอาเซียน

- 4) ส่งเสริมการทำกิจกรรมร่วมกันด้านพลศึกษา กีฬา นันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ การละเล่นพื้นบ้าน กีฬาไทยและกีฬาพื้นเมืองในกลุ่มประชาคมอาเซียน

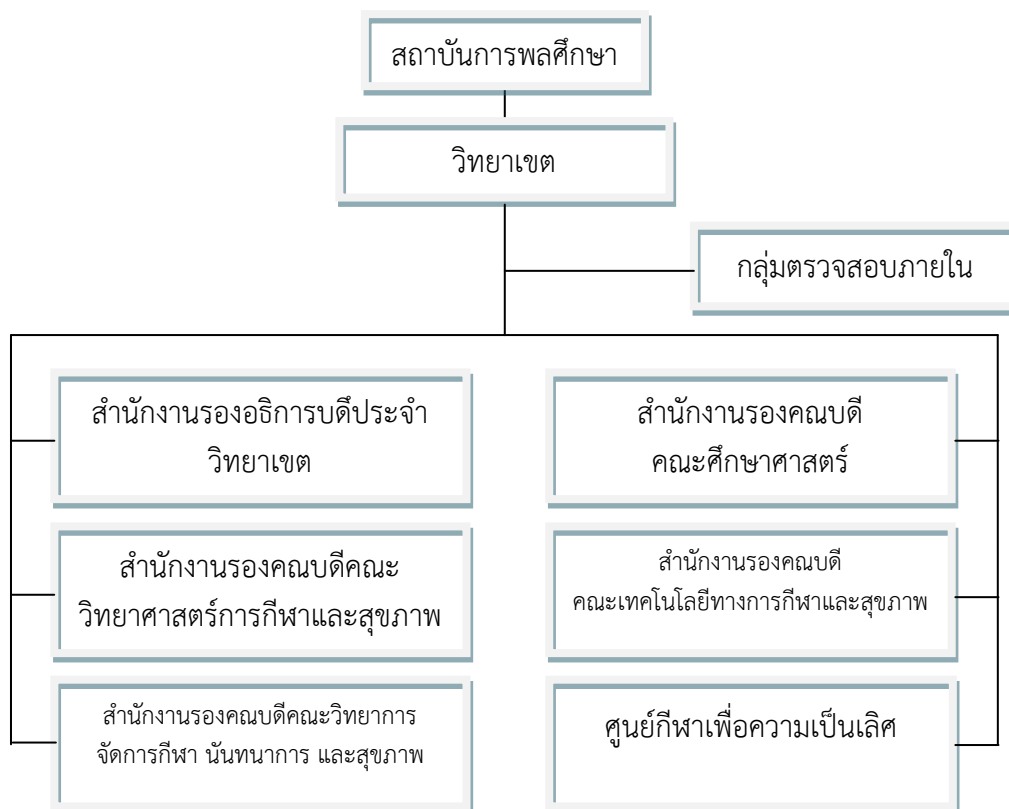
7. โครงสร้างของสถาบันการศึกษา

สถาบันการศึกษามีการแบ่งอำนาจหน้าที่ในแต่ละหน่วยงานอย่างชัดเจน ซึ่งมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

7.1 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของสถาบันการศึกษา ตามภาพประกอบ 1 ดังนี้



ภาพประกอบ 1 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของสถาบันการพลศึกษา
ภาพประกอบ 2 ดังนี้



ภาพประกอบ 2 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในหน่วยงานของสถาบันการพลศึกษา (วิทยาเขต)

8. ข้อมูลทั่วไปของสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

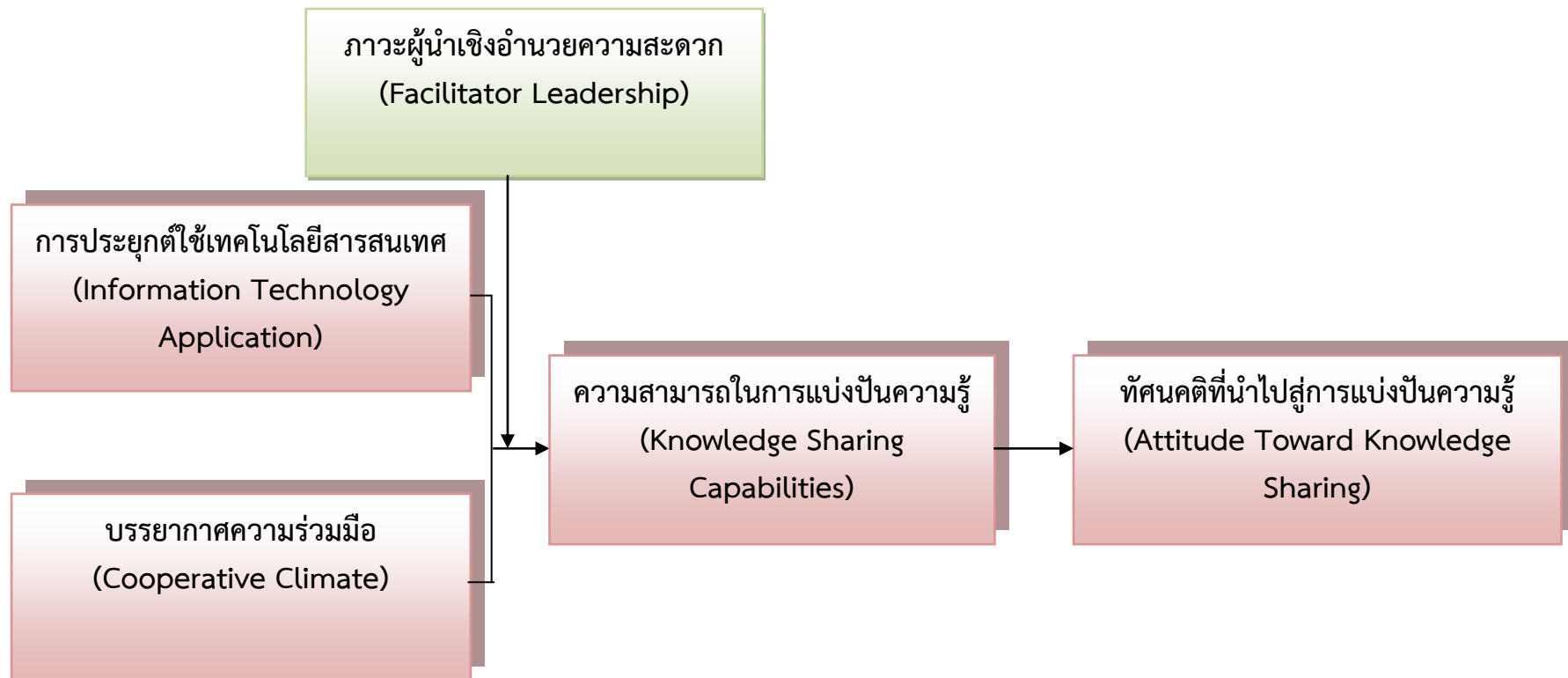
สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นสถาบันอุดมศึกษา ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสถาบันการพลศึกษา พ.ศ. 2548 สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ตั้งแต่วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2548 ทำหน้าที่ในด้านการจัดการศึกษาทั้งในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษา ประกอบด้วย 4 วิทยาเขต ประกอบด้วย

- 8.1 สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชัยภูมิ
- 8.2 สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตมหาสารคาม
- 8.3 สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ
- 8.4 สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตอุดรธานี

สถาบันการพลศึกษา มีวัตถุประสงค์ในการผลิต และพัฒนาบุคลากรทางพลศึกษา การกีฬา วิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพ นันทนาการ และบุคลากร ในด้านที่เกี่ยวข้อง มีภารกิจทำการสอน ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการ การให้บริการชุมชน การใช้และพัฒนาเทคโนโลยี เสริมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้แก่ท้องถิ่น ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความสามารถพิเศษทางการกีฬา นันทนาการ และบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย รวมถึง การทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การละเล่นพื้นบ้าน และกีฬาไทย

อย่างไรก็ตาม สถาบันการพลศึกษาซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่เพิ่งเกิดขึ้นใหม่ และมีพันธกิจหลักคือ การจัดการศึกษาด้านพลศึกษา สุขศึกษา กีฬานันทนาการ วิทยาศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์สุขภาพและสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นในการผลิตนักศึกษาให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถนั้น สถาบันฯจึงจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพและศักยภาพให้บุคลากรในองค์กรของตนเอง โดยผ่านกระบวนการจัดการความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรให้เกิดประโยชน์ โดยเน้นย้ำให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีในการแบ่งปันความรู้และถ่ายทอดความรู้ให้แกกัน เพื่อให้ความรู้ที่มีอยู่อย่างกระจัดกระจายในแต่ละแผนกงาน แต่ละคณะที่มีความแตกต่างกันนั้นได้มีการหลอมรวมให้เป็นองค์ความรู้ที่มีคุณค่า และนำความรู้ที่มีคุณค่าเหล่านั้นนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและบัณฑิตที่จะผลิตออกไปให้เป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพสู่สังคม ทั้งนี้หากมีการส่งเสริมและสนับสนุนบรรยากาศ สภาพแวดล้อมภายในองค์กรให้เป็นบรรยากาศแห่งการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรภายในแล้วนั้น ก็มีความเป็นไปได้ที่จะนำมาสู่การสร้างทัศนคติที่ดีต่อบุคลากรในการแบ่งปันความรู้ให้แกกันและกัน ซึ่งจะนำมาสู่การสร้างสรรค์ หลอมรวมความรู้ และเกิดเป็นองค์ความรู้ที่มีคุณค่าให้เกิดขึ้นภายในองค์กร สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความน่าสนใจในการศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติของบุคลากรของสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 4 แห่งได้แก่ วิทยาเขตมหาสารคาม วิทยาเขตชัยภูมิ วิทยาเขตอุดรธานี และวิทยาเขตศรีสะเกษ ดังเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology Application) บรรยากาศความร่วมมือ (Cooperative Climate) ส่งผลต่อความสามารถในการแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing Capabilities) และทัศนคติที่นำไปสู่การแบ่งปันความรู้ (Attitude toward Knowledge Sharing) ของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีภาวะผู้นำเชิงอำนาจความสะอาดเป็นตัวแปรแทรก มีความสัมพันธ์ดังกล่าวประกอบ 3 ที่แสดงด้านล่าง



ภาพประกอบ 3 แบบจำลองความสัมพันธ์ระหว่าง การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ บรรยากาศความร่วมมือ ความสามารถในการแบ่งปันความรู้ ทัศนคติที่นำไปสู่การแบ่งปันความรู้ และภาวะผู้นำเชิงอำนวยความสะดวก

แนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ

1. ความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีผู้ให้ความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศไว้ดังนี้

สุขุม เฉลยทรัพย์ และคณะ (2547:6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง เทคโนโลยี 2 ด้านซึ่งประกอบด้วย เทคโนโลยีระบบคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสื่อสารโทรคมนาคม ที่ผนวกเข้าด้วยกัน เพื่อใช้ในระบบการจัดหาจัดเก็บ สร้าง และเผยแพร่สารสนเทศในรูปแบบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นเสียง ภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว ข้อความหรือตัวอักษร และตัวเลข เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความถูกต้อง ความแม่นยำ และความรวดเร็วให้ทันต่อการนำไปใช้ประโยชน์

สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งชาติ (2545: 67) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง เทคโนโลยีที่ใช้ประมวลผลสารสนเทศ ซึ่งครอบคลุม การรับ-ส่ง แปลง การรวบรวม การจัดเก็บข้อมูล การประมวลผล การพิมพ์ การสร้างรายงาน การสื่อสารข้อมูล และการสืบค้นสารสนเทศ รวมไปถึงเทคโนโลยีที่ทำให้เกิดระบบการให้บริการ การใช้ และการดูแลข้อมูล

Turban และคณะ (2006: 21) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง ชุดของระบบคอมพิวเตอร์ ที่นำมาใช้ภายในองค์กร หรืออีกนัยหนึ่งคือ เทคโนโลยีพื้นฐานของระบบสารสนเทศ ที่ประกอบด้วย ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ ฐานข้อมูล เครือข่ายและโทรคมนาคม รวมทั้งอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์อื่นๆ โดยถูกนำมาใช้เพื่อวัตถุประสงค์ด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลและสารสนเทศ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง เครื่องมือที่ถูกนำมาประยุกต์ใช้ภายในองค์กรเกี่ยวกับการประมวลผล การจัดเก็บข้อมูล การสืบค้น โดยประกอบด้วยเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีในการสื่อสาร

2. ความสำคัญของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

การดำเนินงานภายใต้ความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคสังคมฐานความรู้ เทคโนโลยีจัดว่าเป็นส่วนสำคัญในการสนับสนุนการจัดการระบบข้อมูลข่าวสารต่างๆ เพื่อความพร้อมในการตัดสินใจอย่างทันเหตุการณ์ รวดเร็ว ถูกต้องและเหมาะสม โดยเฉพาะในปัจจุบันที่ให้ความสำคัญกับการสร้างองค์ความรู้ภายในองค์กร การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการแบ่งปันความรู้ภายในองค์กรนั้น จะช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์กรในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ สร้างความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน และรักษาความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจได้อย่างยั่งยืน ทั้งนี้ในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศยังสามารถทำให้ต้นทุนในการดำเนินงานขององค์กรลดลง เช่น การใช้อีเมลเข้ามาแทนที่การใช้ไปรษณีย์แบบเดิม จะเห็นได้ว่าช่วยประหยัดทั้งเวลา และต้นทุนทางการเงินในการดำเนินงาน และยังทำให้มีผลิตภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น นอกจากนั้นในส่วน of เครือข่ายทางการสื่อสารก็มีเครือข่ายที่กว้างขวางและครอบคลุมและประหยัดมากกว่าการติดต่อสื่อสารในรูปแบบเดิม

เช่น การประชุมผ่านวิดีโอคอนเฟอเรนซ์ (Video Conference) ช่วยในการแบ่งปันข้อมูลได้อย่างกว้างขวางโดยไม่ได้ถูกจำกัดในเรื่องของสถานที่ เป็นต้น (สุขุม เฉลยทรัพย์และ คณะ.2547:7)

3. ผลกระทบของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง ความสามารถในการจัดการความรู้ของพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีมาจัดการข้อมูลภายในองค์กรของตนเอง (Tippins และ Sohi. 2003) ทั้งนี้เทคโนโลยีสารสนเทศจัดว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การจัดการความรู้ประสบผลสำเร็จ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้สอดคล้องกับกระบวนการแบ่งปันความรู้ภายในองค์กร เป็นสิ่งที่องค์กรจะต้องให้ความสำคัญ และเข้าใจถึงกระบวนการในการแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคคลโดยมีเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นตัวช่วยให้การแบ่งปันความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศจะช่วยให้การถ่ายทอด ขยายความ เติบโต และทำให้เกิดองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร (Holsapple. 2005) เทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดการความรู้นั้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ส่วนด้วยกัน คือ 1.) การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น e-learning 2.)คลังข้อมูล ช่วยในการจัดเก็บข้อมูล 3.)ระบบการสนับสนุนการสื่อสาร ช่วยสนับสนุนกระบวนการถ่ายทอด แบ่งปันความรู้ และ 4.) ระบบสนับสนุนการตัดสินใจ ช่วยสนับสนุนการประยุกต์ใช้ความรู้ (Franco และ Mariano. 2007) นอกจากการแบ่งระบบเทคโนโลยีสารสนเทศออกเป็น 4 ส่วนแล้วเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการแบ่งปันความรู้ยังสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ระดับคือ ระดับบุคคล ได้แก่ อินเทอร์เน็ต อินทราเน็ต เป็นต้น ระดับกลุ่ม ได้แก่ ระบบการจัดการเอกสาร เป็นต้น และระดับองค์กร เป็นการบูรณาการทั้งระดับบุคคลและกลุ่มเข้าด้วยกัน (Bair และ O'Conner. 1998)

จากระบบเทคโนโลยีทั้ง 4 ส่วนนั้น จะช่วยให้การแบ่งปันความรู้ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของบุคลากรภายในองค์กรทั้ง 3 ระดับเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้นความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศจึงมีส่วนสำคัญในการสนับสนุนให้เกิดการแบ่งปันความรู้ภายในองค์กร (Lamproulis. 2007) เนื่องจากการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือที่ช่วยอำนวยความสะดวกและประโยชน์ต่อการแบ่งปันความรู้ และยังช่วยสร้างโอกาสในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพต่อการแบ่งปันความรู้อีกด้วย (Seba และคณะ. 2012) ดังนั้นจึงเป็นไปได้ว่าการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศจะสามารถส่งผลต่อความสามารถในการแบ่งปันความรู้ได้

สมมุติฐานที่ 1 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมีผลกระทบเชิงบวกต่อความสามารถในการแบ่งปันความรู้

แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กร

1. ความหมายของบรรยากาศขององค์กร

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีผู้ให้ความหมายของบรรยากาศขององค์กรไว้ดังนี้

ชาญชัย อาจินสมาการ (2548) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บรรยากาศขององค์การ หมายถึง สิ่งที่ทำให้การปฏิบัติงานในองค์การมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของพนักงาน

อรุณี ไพศาลพาณิชย์กุล (2544) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บรรยากาศขององค์การ หมายถึง องค์ประกอบขององค์การ ซึ่งรับรู้โดยบุคลากรในองค์การนั้น ทั้งทางตรงและทางอ้อม มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ และการปฏิบัติงานของบุคลากร

สมยศ นาวิการ (2543) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บรรยากาศขององค์การ หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะและสภาพแวดล้อมของงานที่บุคลากรปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งจะรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม และบรรยากาศขององค์การจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในการปฏิบัติงาน

Gibson และคณะ (1991: 744) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บรรยากาศขององค์การ หมายถึง คุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่พนักงานรับรู้ได้ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม ซึ่งเป็นแรงกดดันที่สำคัญอย่างหนึ่งที่มีต่อพฤติกรรมของพนักงาน

Brown และ Moberg (1980) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์การ หมายถึง กลุ่มของลักษณะต่างๆภายในองค์การที่สมาชิกรับรู้ ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวนี้จะต้องบรรยายถึงสภาพภายในองค์การ ซึ่งให้เห็นความแตกต่างระหว่างองค์การหนึ่งกับอีกองค์การหนึ่ง เป็นลักษณะที่คงทนและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า บรรยากาศขององค์การ หมายถึง คุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่บุคลากรปฏิบัติงานอยู่ โดยบุคลากรสามารถรับรู้ได้ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพนักงาน

2. ความสำคัญของบรรยากาศขององค์การ

บรรยากาศขององค์การจัดว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากคนที่ทำงานภายในองค์การ ไม่ได้เพียงแค่ทำงานภายใต้การกำกับ การควบคุม โครงสร้างขององค์การ กฎระเบียบเท่านั้น แต่ยังทำงานภายใต้สิ่งต่างๆที่ไม่สามารถจับต้องได้ แต่สามารถรู้สึกและรับรู้ได้ ความรู้สึกที่ว่านั้นเกิดขึ้นจากความคิดที่เกี่ยวข้องกับสิ่งต่างๆในองค์การ ซึ่งก็คือบรรยากาศขององค์การนั่นเอง ทั้งนี้บรรยากาศขององค์การมีความสำคัญต่อบุคลากรภายในองค์การ โดยส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ นั่นคือเพิ่มผลิตภาพหรือลดผลิตภาพในการปฏิบัติงานได้ นอกจากนั้นแล้วองค์การที่มีบรรยากาศร่วมกันประสานสัมพันธ์ และเน้นความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในหมู่สมาชิกองค์การ การให้ความสนับสนุนร่วมกัน และกระจายอำนาจการตัดสินใจจะมีผลทำให้บุคลากรในองค์การเกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งก็จะส่งผลดีต่อผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ลดการออกจากงาน ลดต้นทุนการผลิต และลดเวลาในการฝึกอบรม (Steers and Porter. 1983: 317)

3. ผลกระทบของบรรยากาศความร่วมมือ

จากความสำคัญของบรรยากาศขององค์การที่มีต่อบุคลากรภายในองค์การ โดยส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานทั้งในแง่ของการเพิ่มผลิตภาพและลดผลิตภาพ ดังนั้นหากองค์การสามารถสร้าง

บรรยากาศขององค์กรที่ดีและเหมาะสมจะช่วยส่งเสริมการจัดการความรู้ภายในองค์กรได้ โดยบรรยากาศขององค์กรที่เอื้อต่อการทำงานและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันความรู้ระหว่างกันได้ นั้น จะต้องมีการส่งเสริมให้บุคลากรที่มีความรู้มีการปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน (Small และ Sage. 2006) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยในอดีตที่พบว่าบรรยากาศความร่วมมือจะสนับสนุนให้เกิดความไว้วางใจระหว่างกันของพนักงาน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีของพนักงาน และส่งเสริมให้เกิดความกล้าที่จะแบ่งปันข้อมูลระหว่างกันมากยิ่งขึ้น (Szulanski และคณะ. 2004) นั้นหมายถึงบรรยากาศขององค์กรที่เหมาะสมกับการแบ่งปันความรู้ของพนักงานจึงควรเป็นบรรยากาศแห่งความร่วมมือระหว่างกัน

บรรยากาศความร่วมมือ หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกภายในองค์กร ซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน (Kaya และคณะ. 2010) บรรยากาศความร่วมมือ เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของสมาชิกภายในองค์กร ซึ่งค่อนข้างมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการแบ่งปันความรู้แก่เพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ (Chen และคณะ. 2012) เนื่องจากบรรยากาศความร่วมมือ จะสนับสนุนให้เกิดความไว้วางใจระหว่างกันของพนักงานและเชื่อใจในการแลกเปลี่ยน ถ่ายโอน แบ่งปันข้อมูลระหว่างกันมากยิ่งขึ้น (Szulanski และคณะ. 2004) จะเห็นได้จากงานวิจัยในอดีตที่สนับสนุนความคิดดังกล่าวคือ หากต้องการให้บุคลากรภายในองค์กรมีการแบ่งปันความรู้มากขึ้น ต้องอยู่ภายใต้การไว้วางใจซึ่งกันและกันค่อนข้างมาก และบรรยากาศความร่วมมือ นั้นเองที่เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความไว้วางใจระหว่างบุคคล (Hinds และ Pfeffer. 2003) เพราะความร่วมมือกันจะทำให้บุคลากรมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน (Chen และคณะ. 2012) ดังนั้นจากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าการแบ่งปันความรู้ภายในองค์กรจะต้องมีระบบการจัดการที่เอื้อต่อการสร้างบรรยากาศและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ องค์กรต้องสร้างบรรยากาศในการสื่อสาร การเสนอแนะและความคิดสร้างสรรค์ และก่อให้เกิดความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจระหว่างกัน รวมถึง ความพยายามที่จะนำความรู้และประสบการณ์ของพนักงานมารวบรวม จัดเก็บในรูปแบบที่ง่ายและสะดวก ให้สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างกว้างขวาง ดังนั้นจึงเป็นไปได้ว่าบรรยากาศความร่วมมือ จะส่งผลต่อความสามารถในการแบ่งปันความรู้ จึงนำมาซึ่งสมมุติฐานดังนี้

สมมุติฐานที่ 2 บรรยากาศความร่วมมือมีผลกระทบเชิงบวกต่อความสามารถในการแบ่งปันความรู้

แนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการแบ่งปันความรู้

1. ความหมายของความสามารถในการแบ่งปันความรู้

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีผู้ให้ความหมายของความสามารถในการแบ่งปันความรู้ไว้ดังนี้

มกรารัตน์ แซ่มเชื้อ (2550: 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสามารถในการแบ่งปันความรู้

หมายถึง การเกิดการแบ่งปันความรู้จากแหล่งหนึ่งไปสู่อีกแหล่งหนึ่ง ซึ่งเป็นกระบวนการภายในองค์กร โดยดูในองค์ประกอบของกระแสของการสื่อสารในองค์กร และเครื่องมือในการสนับสนุนการจัดการความรู้ในองค์กร

Chen และคณะ (2012) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสามารถในการแบ่งปันความรู้ หมายถึง ความสามารถในการมีวิสัยทัศน์และการปฏิบัติตามกระบวนการถ่ายโอนความรู้ โดยผ่านกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร

Fan และคณะ (2008) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสามารถในการแบ่งปันความรู้ หมายถึง กระบวนการขององค์กรที่สามารถกระจายข้อมูลภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำมาซึ่งทรัพยากรความรู้ขององค์กร

Kim และ Lee (2006) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสามารถในการแบ่งปันความรู้ หมายถึง ความสามารถของพนักงานในการแบ่งปันประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ วิธีการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการทำงาน และข้อมูลอื่นที่มีความเกี่ยวข้องไปยังบุคลากรคนอื่นๆ ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์ทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ภายในทีมงาน ระหว่างทีมงาน

Liebowitz และ Chen (2003) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสามารถในการแบ่งปันความรู้ หมายถึงคุณลักษณะที่ทำให้องค์กรสามารถสร้างความรู้ใหม่ ๆ ได้จากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น โดยวาจาหรืออาจจะในรูปเอกสารใด ๆ

Bartol และ Srivastava (2002) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสามารถในการแบ่งปันความรู้ หมายถึง ความสามารถของพนักงานในการกระจายข้อมูลอย่างเพียงพอ และเหมาะสมกับบุคคลอื่นๆ ภายในองค์กร

จากความหมายของความสามารถในการแบ่งปันความรู้ สามารถสรุปได้ว่าความสามารถในการแบ่งปันความรู้ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้องค์กรสามารถกระจายข้อมูล แลกเปลี่ยน ถ่ายโอน และต่อยอดองค์ความรู้ ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์ทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความสำคัญของความสามารถในการแบ่งปันความรู้

ความสามารถในการแบ่งปันความรู้ของพนักงานเป็นการกระจายข้อมูลอย่างเพียงพอ และเหมาะสมกับบุคคลอื่นๆภายในองค์กร (Bartol และ Srivastava. 2002) ซึ่งความสามารถในการแบ่งปันรู้นั้นถูกสร้างขึ้นจากบุคลากรภายในองค์กรผู้ซึ่งเชื่อมโยงความรู้กับบุคคลอื่นๆ ผ่านการแบ่งปัน การเรียนรู้ และการถ่ายโอนความรู้ระหว่างกัน (Yeşil และคณะ. 2013) นอกจากนั้นแล้ว การแบ่งปันรู้อย่างมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาทักษะและความสามารถของคนในองค์กร ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ความสามารถทางการแข่งขันอย่างยั่งยืน (Kogut และ Zander. 1992) นั้นแสดงให้เห็นว่าการแบ่งปันความรู้เป็นพื้นฐานของความได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์กร ที่องค์กรจะต้องให้ความสำคัญและพยายามสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร ให้มีการคิดอย่างสร้างสรรค์ มีอิสระทางความคิด และมีการสื่อสารซึ่งกันและกันอย่างเปิดใจ (Dröge และคณะ. 2003) ผลที่ตามมาก็คือ องค์กร

จะได้รับความรู้ที่มีคุณค่าและสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์จากองค์ความรู้ของบุคลากรของตน ซึ่งผ่านกระบวนการสร้างความสามารถในการแบ่งปันความรู้ของบุคลากรในองค์กร

3. ความสามารถในการแบ่งปันความรู้

ความสามารถในการแบ่งปันความรู้ เป็นกระบวนการหนึ่งซึ่งช่วยให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองและรับรู้ความสามารถของตนเอง ในการปฏิบัติงานในองค์กร การแบ่งปันความรู้ไม่ได้เป็นแค่เพียงการสื่อสารระหว่างบุคลากรกันเองเท่านั้น แต่ยังหมายถึงกิจกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้องกับความรู้ และข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ผ่านการส่งมอบระหว่างกันของบุคลากร ทั้งนี้การถ่ายโอนความรู้ หรือการแบ่งปันความรู้ในองค์กรที่ดีที่สุด คือ การปล่อยให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถได้มีโอกาสพูดคุยกันมากขึ้น อย่าให้พวกเขาทำงานหนักจนเกินไปจนไม่มีเวลาได้คุยกัน องค์กรควรส่งเสริมการพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการ โดยจัดที่ให้พวกเขาสามารถจะมาพูดคุยกันอย่างไม่เป็นทางการ ในเวลาทำงานได้ หรือจัดงานเทศกาลทางความรู้ (Knowledge Fair) ที่พนักงานทั้งหมดมาพบกันและพูดคุยเรื่องที่ตนเองสนใจกันได้ โดยไม่มีการกำหนดหัวข้อหรือวาระมากเกินไป (Davenport และ Prusak. 1998) จะเห็นได้ว่ากระบวนการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งนำเอาความรู้ที่แฝงเร้นในบุคคลและความรู้ที่ชัดแจ้งไปสื่อสารกับคนอื่น ๆ และการแบ่งปันนี้ผู้ที่ได้รับไปต้องสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้นั้นคือความรู้เหล่านี้ต้องถูกทำให้เป็นภายในสำหรับผู้รับ ในกระบวนการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ มี 3 ประการที่ต้องตระหนัก คือ หนึ่งการแบ่งปันต้องหมายถึง การถ่ายทอดอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Transfer) นั่นคือผู้รับสามารถเข้าใจความรู้ที่ถูกถ่ายทอดได้ และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ สองการแบ่งปันไม่ใช่การแนะนำ เพราะการแบ่งปันผู้รับต้องสามารถจับความรู้นั้นเข้ามาเป็นของตนเองได้ ส่วนการแนะนำเป็นเพียงการบอกให้ทำตามโดยผู้ที่ไม่จำเป็นต้องรู้อะไรเพิ่มขึ้นเลย เมื่อไม่มีคำแนะนำจากคนอื่นก็ไม่สามารถทำได้ และสุดท้ายคือ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ไม่ได้อยู่เพียงระดับบุคคล มันอาจจะแพร่กระจายไปสู่ระดับระหว่างกลุ่ม ระหว่างแผนก และระหว่างองค์กรได้ นอกจากนั้นความสามารถในการแบ่งปันความรู้อื่น ๆ อาจจะประกอบไปด้วย การส่งเสริมความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานในองค์กรเดียวกัน อัตราความถี่ในการเข้าถึงความรู้ หรือความถี่ในการนำความรู้ที่สะสมมาใช้ จำนวนของแนวคิดที่สำคัญซึ่งถูกแปลงจากในหัวของแต่ละคน ให้อยู่ในรูปแบบซึ่งสามารถเก็บและกระจายแก่คนอื่นในองค์กรได้ จำนวนของความคิดใหม่ ๆ ที่ทำให้เกิดนวัตกรรมในรูปแบบของผลิตภัณฑ์หรือบริการ จำนวนของบทเรียนหรือความสำเร็จที่เยี่ยมยอด (Best Practice) ซึ่งถูกนำมาประยุกต์ใช้งานอีกครั้งสร้างมูลค่าเพิ่มได้ จำนวนของผู้ที่อยูในการดูแลของระบบพี่เลี้ยงแต่ละคน และการเติบโตของคนเหล่านี้ในองค์กร ดังนั้นจากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าหากบุคลากรภายในองค์กรมีความสามารถในการแบ่งปันความรู้ ก็จะนำมาซึ่งองค์ความรู้ที่มีคุณค่าและนำองค์ความรู้เหล่านั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรได้เป็นอย่างดี

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

1. ความหมายของภาวะผู้นำ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ดังนี้
 เขวงศักดิ์ พุทธิเทศ (2553) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือมากกว่า ใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจหรือกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การ

สมพงษ์ เกษมสิน (2548) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนาจการ โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกัน เพื่อมุ่งให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2546) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร

จากความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารมีอิทธิพล มีความสามารถในการโน้มน้าว และชักนำ ต่อบุคคลหรือกลุ่มเพื่อดำเนินกิจกรรมไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจและวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสามารถในการยืดหยุ่น แต่ยังคงมีประสิทธิภาพสูงอยู่นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำต้องมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ผู้นำที่กำลังเผชิญกับสถานการณ์ดังกล่าวจำเป็นต้องมีข้อมูลสารสนเทศเพื่อช่วยในการตัดสินใจและปฏิบัติการอย่างมีความพร้อมจะตอบสนองการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยมีประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความหลากหลายในแต่ละระดับและแผนงาน และทำการเชื่อมโยงข้อมูลในเรื่องของงานที่กำลังดำเนินไปในปัจจุบัน บทเรียนจากอดีต และแผนงานในอนาคตโดยผ่านการสื่อสาร เปิดใจ และการแบ่งปันความรู้ระหว่างกัน ภาวะผู้นำยังมีความสำคัญต่อการสร้างวัฒนธรรมองค์กร รวมถึงระบบการให้รางวัลแก่พนักงาน เพื่อจูงใจให้พนักงานมีการแบ่งปันความรู้ในองค์กรมากขึ้น และนำมาซึ่งการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (Holsapple และ Joshi. 2002) นอกจากนั้นแล้วภาวะผู้นำในการทำงานยังช่วยสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ และส่งเสริมสมาชิกให้มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีแรงบันดาลใจ และกระตือรือร้นโดยการทำให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันกับสมาชิก และมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้การสนับสนุนสมาชิก ทำตนเป็นต้นแบบตัวอย่างที่ดีแก่สมาชิก และนำมาซึ่งการบรรลุความสำเร็จสูงสุดในการปฏิบัติงาน

3. ภาวะผู้นำเชิงอำนาจความสะดวก

Phromket และ Ussahawanitchakit (2009) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงอำนาจความสะดวก หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการเปลี่ยนแปลงค่านิยม และความเชื่อของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาของเขา ในการเรียนรู้และแบ่งปันประสบการณ์เพื่อการพัฒนาตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำขององค์กรที่มีภาวะผู้นำเชิงอำนาจความสะดวก จะมีทักษะการสื่อสารและความสามารถในการสื่อสารข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึงการกระจาย

ข้อมูลไปสู่ผู้ได้บังคับบัญชาได้อย่างทั่วถึง (Slater และ Narver. 1995) ผลที่ตามมาคือ ผู้ได้บังคับบัญชา ก็สามารถเข้าถึงข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงอำนาจความสะดวก จึงมีความเหมาะสมกับองค์กรในยุคสังคมฐานความรู้ เพื่อเป็นผู้สนับสนุนการทำงานแก่บุคลากร การสร้างรูปแบบการทำงานเป็นทีม และการสร้างแรงบันดาลใจ ขวัญกำลังใจแก่บุคลากรของตนเอง ผู้นำที่มีลักษณะภาวะผู้นำแบบนี้จะช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงานโดยผ่านกระบวนการแบ่งปันความรู้ระหว่างกัน (Bircham-Connolly และคณะ. 2005) นอกจากนั้นแล้วภาวะผู้นำเชิงอำนาจความสะดวก ยังมีอิทธิพลต่อการสร้างวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมแห่งการแบ่งปันความรู้ (Sandhu และคณะ. 2011) ผู้ได้บังคับบัญชาจะรับรู้ว่าคุณ้องค์กรของตนเป็นผู้นำที่เป็นต้นแบบและแสดงถึงความมุ่งมั่นในการสนับสนุนผู้ตามของตนเอง ดังนั้นจึงเป็นไปได้ว่าภาวะผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อการแบ่งปันความรู้ขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยในอดีตว่าภาวะผู้นำเชิงอำนาจความสะดวก จะช่วยยกระดับความมีประสิทธิภาพของการแบ่งปันความรู้ภายในองค์กร (Seba และคณะ. 2012) ดังนั้นจึงเป็นไปได้ว่าภาวะผู้นำเชิงอำนาจความสะดวก ที่สนับสนุนการแบ่งปันความรู้ภายในองค์กรจะมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ บรรยากาศความร่วมมือและความสามารถในการแบ่งปันความรู้ จึงนำมาสู่สมมติฐานดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 3 ภาวะผู้นำเชิงอำนาจความสะดวก ที่ส่งผลเชิงบวกต่อความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและความสามารถในการแบ่งปันความรู้

สมมติฐานที่ 4 ภาวะผู้นำเชิงอำนาจความสะดวก ที่ส่งผลเชิงบวกต่อความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศความร่วมมือและความสามารถในการแบ่งปันความรู้

แนวคิดเกี่ยวกับทศนคติที่นำไปสู่การแบ่งปันความรู้

1. ความหมายของทศนคติที่นำไปสู่การแบ่งปันความรู้

จากแนวคิดของ Bock (2005) ซึ่งได้ให้ความหมายไว้ว่า ทศนคติที่นำไปสู่การแบ่งปันความรู้ หมายถึง ระดับของความรู้สึกลึกในเชิงบวกของบุคคลที่มีต่อการแบ่งปันความรู้

2. ความสำคัญของทศนคติที่นำไปสู่การแบ่งปันความรู้

การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงความต้องการของผู้บริโภค ส่งผลทำให้ความสามารถในการแข่งขันที่มีอยู่ในปัจจุบันอาจจะไม่สามารถคงอยู่ได้ในอนาคต (Teece, 2007) และในขณะเดียวกันปัจจัยการผลิต แบบดั้งเดิมอันได้แก่ ทุน ที่ดิน และแรงงาน ยังไม่อาจเพียงพอต่อการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ได้ (Knowledge-Based Economy) (Beesley และ Cooper. 2008) ดังนั้นองค์กรธุรกิจจึงจำเป็นต้องพยายามหาวิธีการในการสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน โดยในยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ นั้น ฐานความรู้จัดว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์กรได้อย่างยั่งยืน (Karkoulilian, Harake และ Messarra. 2010) องค์กรจำนวนมากจึงพุ่งเป้าไปที่ความสนใจในแนวคิดการจัดการความรู้เข้ามาประยุกต์ใช้ในองค์กร เนื่องจากมีแนวคิดว่าการจัดการความรู้จะนำพาให้องค์กรของตนเองพัฒนาขึ้นในหลายด้าน เช่น การเติบโต นวัตกรรม ผลผลิตภาพ และประสิทธิภาพในการลดต้นทุน

ความสัมพันธ์กับลูกค้า ความรวดเร็วในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ เป็นต้น (Keyes. 2008) และจากแนวคิดดังกล่าวองค์กรจึงควรให้ความสนใจกับฐานความรู้ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ซึ่งสามารถเริ่มต้นได้จากบุคลากรของตนเอง โดยเน้นเรื่องของการแลกเปลี่ยนและการแบ่งปันความรู้ภายในองค์กร ดังนั้นความท้าทายที่ยิ่งใหญ่ที่สุดในการสร้างฐานความรู้ คือ การที่องค์กรสามารถจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) ที่องค์กรเผชิญอยู่ และพยายามปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรภายในองค์กรให้มีทัศนคติที่ดีต่อการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ต่อกันให้มากขึ้น และท้ายที่สุดทัศนคติที่ดีจะนำไปสู่ความตั้งใจในการแบ่งปันความรู้ที่ตนมีอยู่ให้กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อสามารถนำองค์ความรู้เหล่านั้นไปช่วยในการสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนขององค์กร

3. ผลกระทบที่มีต่อทัศนคติที่นำไปสู่การแบ่งปันความรู้

ความสามารถในการแบ่งปันความรู้ เป็นกระบวนการหนึ่งซึ่งช่วยให้บุคลากรมีโอกาสในการส่งมอบความรู้และข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ระหว่างกันของบุคลากร การแบ่งปันความรู้ไม่ได้เป็นแค่เพียงการสื่อสารระหว่างบุคลากรกันเองเท่านั้น แต่ยังหมายรวมถึงกิจกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้องกันและกัน และบุคลากรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถอย่างหลากหลายก็มีโอกาสได้พูดคุยกัน การพูดคุยแลกเปลี่ยนแบ่งปันความคิดระหว่างกันและกันที่มากขึ้น บ่อยครั้งขึ้น สิ่งก็ตามมาก็คือความไว้วางใจและทัศนคติที่ดีที่มีต่อกันและกัน พวกเขาจะมีโอกาสได้เรียนรู้ ถ่ายโอน แบ่งปันข้อมูลที่มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้ก็เพื่อประโยชน์ขององค์กร (Yeşil และคณะ. 2013) นอกจากนั้นแล้วการมีโอกาสนำไปสู่การแบ่งปันความรู้ระหว่างกัน ยังเป็นการพัฒนาทักษะ และความสามารถของพนักงานซึ่งนำไปสู่ความสามารถทางการแข่งขันอย่างยั่งยืนขององค์กร (Kogut และ Zander. 1992) ดังนั้นหากบุคลากรขององค์กรมีความสามารถในการแบ่งปันความรู้มากขึ้นเท่าใด เป็นไปได้ว่าจะเพิ่มทัศนคติในเชิงบวกที่มีต่อการแบ่งปันความรู้ผ่านการพูดคุย สื่อสารกันอย่างเปิดเผย (Jaw และ Liu. 2003) ผลที่ตามมาคือองค์กรจะได้รับองค์ความรู้ที่มีคุณประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรนั่นเอง ดังนั้นจึงเป็นไปได้ว่าความสามารถในการแบ่งปันความรู้ส่งผลเชิงบวกต่อทัศนคติที่นำไปสู่การแบ่งปันความรู้ จึงนำมาสู่สมมติฐานดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 5 ความสามารถในการแบ่งปันความรู้ส่งผลเชิงบวกต่อทัศนคติที่นำไปสู่การแบ่งปันความรู้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประศาสน์ นิยมและคณะ (2555: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการแบ่งปันความรู้ขององค์กรธุรกิจขนาดใหญ่ในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการแบ่งปันความรู้ขององค์กรธุรกิจขนาดใหญ่ในประเทศไทย ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ การสร้างบรรยากาศในการส่งเสริม การเรียนรู้ของพนักงาน วัฒนธรรมการเรียนรู้ บทบาทของผู้บริหารระดับสูงในการส่งเสริมการแบ่งปันความรู้ ความหลากหลายของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อสนับสนุนการแบ่งปันความรู้และสิ่งจูงใจและแรงจูงใจ

เพื่อการแบ่งปันความรู้รวมทั้งยังพบว่าปัจจัยที่แตกต่างกันระหว่างองค์การภาคการผลิตและภาคบริการ มี 3 ปัจจัย ได้แก่ สิ่งจูงใจและแรงจูงใจเพื่อการแบ่งปันความรู้ วัฒนธรรมการเรียนรู้ และความหลากหลายของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อสนับสนุนการแบ่งปันความรู้

มนตรี ยาสุด และ ประจักษ์ บัวผัน (2555: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อกระบวนการจัดการความรู้ของบุคลากรศูนย์หัวใจสิริกิติ์ ภาควิทยาศาสตร์และสุขภาพ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยเป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา บรรยากาศองค์การ และการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อกระบวนการจัดการความรู้ของบุคลากรศูนย์หัวใจสิริกิติ์ ภาควิทยาศาสตร์และสุขภาพ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประชากรในการศึกษา คือ บุคลากรศูนย์หัวใจสิริกิติ์ ภาควิทยาศาสตร์และสุขภาพ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การและการสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวกกับการจัดการความรู้ของบุคลากรศูนย์หัวใจสิริกิติ์ ภาควิทยาศาสตร์และสุขภาพ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยการสนับสนุนจากองค์การด้านการบริหารจัดการ ด้านเทคโนโลยี บรรยากาศองค์การมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การสนับสนุนจากองค์การด้านงบประมาณ คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการจัดการความรู้ การสนับสนุน จากองค์การด้านบุคลากร และด้านเวลา สามารถร่วมกันพยากรณ์การจัดการความรู้ของบุคลากรศูนย์หัวใจสิริกิติ์ ภาควิทยาศาสตร์และสุขภาพ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Masrek, Karim, และ Hussein (2008) ทำการศึกษาลักษณะขององค์การและลักษณะปัจเจกบุคคลที่ส่งผลต่อการแบ่งปันความรู้ผ่านการใช้ระบบอินเทอร์เน็ตขององค์การ 4 องค์การในประเทศมาเลเซียที่มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผลการศึกษาพบว่าตัวแปรของลักษณะขององค์การได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงให้การสนับสนุน ระบบทางเทคนิคสนับสนุนผู้ใช้ในการทำงาน และระบบงานมีการบูรณาการส่งผลในบวกต่อการแบ่งปันความรู้ผ่านการใช้ระบบอินเทอร์เน็ตขององค์การ ส่วนตัวแปรลักษณะปัจเจกบุคคลได้แก่ ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ของบุคคลความตั้งใจที่จะใช้เทคโนโลยีในการสร้างนวัตกรรมของบุคคล และประสบการณ์การใช้อินเทอร์เน็ตส่งผลในบวกต่อการแบ่งปันความรู้ผ่านการใช้ระบบอินเทอร์เน็ตขององค์การ

Han และ Anantatmula (2007) ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการแบ่งปันความรู้ในมุมมองของพนักงานในองค์การภาคบริการขนาดใหญ่จำนวน 2 องค์การในเมืองวอชิงตัน ดี.ซี. ประเทศสหรัฐอเมริกา คณะผู้วิจัยกำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อการแบ่งปันความรู้ของพนักงานประกอบด้วย องค์ประกอบด้านองค์การ ด้านเทคโนโลยี ด้านการเรียนรู้ และด้านภาวะผู้นำ ผลการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารควรมีความตั้งใจและให้การส่งเสริมสนับสนุนในการแบ่งปันความรู้ด้วยการให้รางวัล ยกย่องชมเชย ส่งเสริมพนักงานที่แบ่งปันความรู้ให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ จัดให้มีเทคโนโลยีสารสนเทศที่ง่ายต่อการเข้าถึงและใช้งาน รวมทั้งส่งเสริมให้เกิดความเชื่อใจและให้พนักงานทำงานร่วมกันมากยิ่งขึ้น ในขณะที่เดียวกันพนักงานที่กลัวความสูญเสียอำนาจและความไม่มั่นคงในหน้าที่การงานจากการแบ่งปันความรู้ องค์การควรมีมาตรการในการปกป้องความมั่นคงในหน้าที่การงานให้แก่พนักงานที่แบ่งปันความรู้

Sondergaard, Kerr, และ Clegg (2007) ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการแบ่งปันความรู้ภายในองค์การด้านวิศวกรรมอากาศยานระดับโลกที่มีพนักงานกว่า 40,000 คน โดยทำการสัมภาษณ์

เชิงลึกพนักงานจำนวน 20 คน ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการแบ่งปันความรู้ภายในองค์กรสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ระดับ ได้แก่ ปัจจัยระดับองค์กร ปัจจัยระดับบุคคลและปัจจัยด้านภาวะผู้นำ โดยปัจจัยระดับองค์กรประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ กระบวนการทำงานอย่างเป็นทางการ การพบปะสนทนากัน ระดับการบังคับบัญชา เวลาและทรัพยากรที่สามารถใช้งานได้ เครือข่ายอย่างเป็นทางการ การฝึกอบรมและพัฒนา รวมทั้งวิสัยทัศน์และกลยุทธ์องค์การ ส่วนปัจจัยระดับบุคคลประกอบด้วย ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ประสบการณ์ส่วนบุคคล แรงจูงใจ ความเชี่ยวชาญ และความเชื่อใจกัน ในขณะเดียวกันปัจจัยด้านภาวะผู้นำประกอบด้วย บทบาทตัวอย่างของผู้นำที่เกี่ยวกับการแบ่งปันความรู้ การกำหนดระบบการให้รางวัล และการเอื้ออำนวยสิ่งอำนวยความสะดวกในการให้พนักงานที่เป็นสมาชิกของเครือข่ายภายในองค์กรได้สามารถแลกเปลี่ยนวิถีปฏิบัติที่เป็นเลิศระหว่างกัน ได้รวมทั้งสามารถทำงานร่วมกันได้

Lin และ Lee (2006) ทำการศึกษาปัจจัยทางสังคมและเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการรับรู้และความตั้งใจที่จะแบ่งปันความรู้ขององค์กรขนาดใหญ่ของไต้หวัน โดยการสุ่มจากรายชื่อองค์กรขนาดใหญ่ 2,000 องค์กรของนิตยสาร Common Wealth จำนวน 720 องค์กร พบว่า บรรยากาศขององค์กร และการสนับสนุนด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศร่วมกันส่งผลต่อการรับรู้ถึงประโยชน์ของความรู้ที่มีต่อองค์กรและการรับรู้ถึงความเหมาะสมระหว่างความรู้กับกระบวนการทำงาน ในขณะเดียวกันการรับรู้ถึงประโยชน์ของความรู้ที่มีต่อองค์กร และการรับรู้ถึงความเหมาะสมระหว่างความรู้กับกระบวนการทำงานส่งผลต่อความตั้งใจที่จะแบ่งปันความรู้ ผลจากการศึกษาสรุปได้ว่าปัจจัยทางสังคมอันได้แก่ การสร้างบรรยากาศการแบ่งปันความรู้ภายในองค์กร เช่น ผู้บริหารให้การสนับสนุน การเปิดโอกาสให้พนักงานได้สื่อสารกันล้วนช่วยส่งเสริมการแบ่งปันความรู้ภายในองค์กรได้มากยิ่งขึ้น ในขณะที่เทคโนโลยีสารสนเทศเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอต่อการแบ่งปันความรู้ เพราะเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยเพียงการเข้าถึงสารสนเทศได้สะดวกมากขึ้น องค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานมากยิ่งขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การทดสอบบทบาทของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและบรรยากาศความร่วมมือที่มีต่อความสามารถในการแบ่งปันความรู้ของสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในประเทศไทย: การเป็นตัวแปรแทรกของภาวะผู้นำเชิงอำนาจความสละสลวย มีวิธีการดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง (Population Sample) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 4 แห่ง คือ วิทยาเขตชัยภูมิ วิทยาเขตมหาสารคาม วิทยาเขตศรีสะเกษ และวิทยาเขตอุดรธานี โดยจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 225 คน ทั้งนี้สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามส่งทางไปรษณีย์ได้จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 158 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้สร้างตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน สถานการณ์ทำงานในปัจจุบัน ระดับการศึกษา และวิทยาเขต

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และบรรยากาศการร่วมมือกัน ของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 6 ข้อ และบรรยากาศความร่วมมือ จำนวน 6 ข้อ ความสามารถในการแบ่งปันความรู้ จำนวน 6 ข้อ ภาวะผู้นำเชิงอำนาจความสละสลวย จำนวน 6 ข้อ และทัศนคติที่นำไปสู่การแบ่งปันความรู้ จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. ศึกษา สืบค้นข้อมูลและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology Application) บรรยากาศความร่วมมือ (Cooperative Climate) ความสามารถในการแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing Capabilities) ทักษะที่นำไปสู่การแบ่งปันความรู้ (Attitude toward Knowledge Sharing) และภาวะผู้นำเชิงอำนวยความสะดวก (Facilitator Leadership) บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. ทบทวนวรรณกรรมพร้อมทั้งกำหนดกรอบแนวคิด และสร้างแบบสอบถาม โดยพิจารณาเนื้อหาให้สอดคล้องและให้ครอบคลุม ความมุ่งหมายกรอบแนวคิด และสมมติฐานของการวิจัย

3. นำแบบสอบถามให้ที่ปรึกษาได้ตรวจสอบความถูกต้องตามขอบเขตของการศึกษา ทำการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำ และนำเสนอให้อาจารย์ ดร.อารีรัตน์ แซ่คู อาจารย์ประจำคณะการบัญชี และการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และอาจารย์ ดร.ประวิณ ปานสุภวัชร อาจารย์ประจำศูนย์ การศึกษาบึงกาฬ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องตามขอบเขตของการศึกษา และดำเนินการแก้ไขปรับปรุง

4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 30 ท่านแรก และทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ การทดสอบความตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ ดังนี้

4.1 การทดสอบความตรง (Validity) ด้วยการทดสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ทดสอบโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ถ้ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มากกว่า 0.4 (Hair และคณะ, 2006) แสดงให้เห็นว่า เครื่องมือที่ใช้ มีความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) ซึ่งการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.83-0.94 บรรยากาศความร่วมมือ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.81-0.90 ความสามารถในการแบ่งปันความรู้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.81-0.91 ทักษะที่นำไปสู่การแบ่งปันความรู้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.72-0.89 และภาวะผู้นำเชิงอำนวยความสะดวก (Facilitator Leadership) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.89-0.93

4.2 การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ทดสอบโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha – Coefficient Method) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ถ้ามีค่าเกิน 0.70 (Nunally and Berstein, 1994) แสดงให้เห็นว่า เครื่องมือที่ใช้มีความเชื่อมั่น (Reliability) ซึ่งการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.95 บรรยากาศความร่วมมือ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.91 ความสามารถในการแบ่งปันความรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.89 ทักษะที่นำไปสู่การแบ่งปันความรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.88 และภาวะผู้นำเชิงอำนวยความสะดวก มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.93

5. ดำเนินการจัดทำแบบสอบถาม ที่ใช้ในการวิจัย ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ให้กับกลุ่มตัวอย่างโดยแนบซองจดหมายติดแสตมป์ไปพร้อมกัน เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบกลับภายใน 30 วัน

6. หลังจากได้รับแบบสอบถาม ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับและตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบ จึงทำการวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

1. ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามตามจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย พร้อมกับตรวจสอบเอกสารเตรียมจะนำส่งทางไปรษณีย์

2. ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามตามจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง พร้อมกับการนำส่งไปรษณีย์

3. ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ให้กับกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งเริ่มส่งแบบสอบถามระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2556 จำนวน 225 ฉบับ โดยแนบซองจดหมายตอบกลับไปด้วยพร้อมกับแบบสอบถามซึ่งกำหนดให้ส่งจดหมายตอบกลับทางไปรษณีย์

4. เมื่อครบจำนวน 45 วัน คือวันที่ 15 พฤษภาคม 2556 มีจดหมายตอบกลับมาจำนวน 158 ฉบับ ดังนั้นประชากรกลุ่มตัวอย่างมี 225 คน ซึ่งตอบกลับมา 158 ฉบับ จากการตรวจสอบความสมบูรณ์และครบถ้วนของแบบสอบถาม พบว่ามีแบบสอบถามสมบูรณ์ทุกฉบับ จึงไม่นำมาใช้ในการประมวลผล ดังนั้นเมื่อตรวจสอบความครบถ้วนของเนื้อหาในแบบสอบถาม ทำการรวบรวมแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 158 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 70.22 ซึ่งสอดคล้องกับ Aaker, Kumar และ Day (2001) ที่ได้นำเสนอว่าการส่งแบบสอบถามจะต้องมีอัตราการตอบกลับอย่างน้อย ร้อยละ 20 จึงถือว่ายอมรับได้ รวมระยะเวลาในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งสิ้น 20 วัน

5. ดำเนินการนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การจัดกระทำกับข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยแบ่งดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรในสถาบัน การพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยนำ ข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ซึ่งประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology Application) บรรยากาศความร่วมมือ (Cooperative Climate) ความสามารถในการแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing Capabilities) ทศนคติที่นำไปสู่การแบ่งปันความรู้ (Attitude toward Knowledge Sharing) และภาวะผู้นำเชิงอำนวยความสะดวก (Facilitator Leadership) ของบุคลากร ในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การนำเสนอข้อมูล ในรูปแบบตารางควบคู่กับ การบรรยายและสรุปผลการวิจัย โดยกำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 99-100)

ระดับความคิดเห็น มากที่สุด	กำหนดให้	5 คะแนน
ระดับความคิดเห็น มาก	กำหนดให้	4 คะแนน
ระดับความคิดเห็น ปานกลาง	กำหนดให้	3 คะแนน
ระดับความคิดเห็น น้อย	กำหนดให้	2 คะแนน
ระดับความคิดเห็น น้อยที่สุด	กำหนดให้	1 คะแนน

จากนั้นวิเคราะห์ค่าคะแนนของแบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology Application) บรรยากาศความร่วมมือ (Cooperative Climate) ความสามารถในการแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing Capabilities) ทศนคติที่นำไปสู่การแบ่งปัน ความรู้ (Attitude toward Knowledge Sharing) และภาวะผู้นำเชิงอำนวยความสะดวก (Facilitator Leadership) ของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยใช้วิธีการ วิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) การวิเคราะห์ความถดถอยอย่าง ง่าย (Single Regression Analysis) และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่
 - 1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม
 - 2.1 การทดสอบความตรง (Validity) ด้วยการทดสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ทดสอบโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA)
 - 2.2 การหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability Test) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบคุณลักษณะตัวแปร คือ การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity Test) โดยใช้ Variance Inflation Factors (VIFs)
4. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่
 - 4.1 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis)
 - 4.2 การวิเคราะห์ความถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)
 - 4.3 การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย เรื่อง การทดสอบบทบาทของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและบรรยากาศความร่วมมือที่มีต่อความสามารถในการแบ่งปันความรู้ของสถาบันการศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในประเทศไทย: การเป็นตัวแปรแทรกซ้อนของภาวะผู้นำเชิงอำนาจความสะอาดผู้วิจัย ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
p-value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
VIFs	แทน	ค่าทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Variance Inflation Factors)
AdjR ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Constant)
ITA	แทน	ค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
CC	แทน	ค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการร่วมมือกัน
KSC	แทน	ค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการแบ่งปันความรู้
AKS	แทน	ค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติที่นำไปสู่การแบ่งปันความรู้
FL	แทน	ค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงอำนาจความสะอาด
AGE	แทน	อายุ

ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในประเทศไทย ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน สถานการณ์ทำงานในปัจจุบัน ระดับการศึกษา วิทยาเขตที่สังกัด

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ การวิเคราะห์ความถดถอยอย่างง่าย การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ และ การสร้างสมการพยากรณ์การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology Application) บรรยากาศความร่วมมือ (Cooperative Climate) ความสามารถในการแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing Capabilities) ทัศนคติที่นำไปสู่การแบ่งปันความรู้ (Attitude toward Knowledge Sharing) และภาวะผู้นำเชิงอำนวยความสะดวก (Facilitator Leadership) ของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในประเทศไทย ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน สถานการณ์ทำงานในปัจจุบัน ระดับการศึกษา วิทยาเขตที่สังกัด

ตาราง 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในประเทศไทย

ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในประเทศไทย	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	70	44.30
1.2 หญิง	88	55.70
รวม	158	100.00
2. อายุ		
2.1 น้อยกว่า 30 ปี	52	32.91
2.2 30 – 40 ปี	48	30.38
2.3 41 – 50 ปี	28	17.72
2.4 มากกว่า 50 ปี	30	18.99
รวม	158	100.00
3. สถานภาพ		
3.1 โสด	48	30.38
3.2 สมรส	106	67.09
3.3 หย่าร้าง/หม้าย	4	2.53
รวม	158	100.00
4. รายได้ต่อเดือน		
4.1 ต่ำกว่า 15,000 บาท	48	30.38
4.2 15,000 – 25,000 บาท	46	29.11
4.3 25,001 – 35,000 บาท	50	31.65
4.4 มากกว่า 35,000 บาท	14	8.86
รวม	158	100.00

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในประเทศไทย	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. สถานะการทำงานในปัจจุบัน		
5.1 ข้าราชการ	88	55.70
5.2 ลูกจ้างประจำ	16	10.13
5.3 ลูกจ้างชั่วคราว	54	34.17
รวม	158	100.00
6. ระดับการศึกษา		
6.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	16	10.13
6.2 ปริญญาตรี	39	24.68
6.3 ปริญญาโท	96	60.76
6.4 ปริญญาเอก	7	4.43
รวม	158	100.00
7. วิทยาเขตที่สังกัด		
7.1 มหาสารคาม	46	29.11
7.2 ชัยภูมิ	34	21.52
7.3 ศรีสะเกษ	36	22.78
7.4 อุตรธานี	42	26.59
รวม	158	100.00

จากตาราง 1 พบว่า บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 55.70) อายุ น้อยกว่า 30 (ร้อยละ 32.91) รองลงมา 30 – 40 ปี (ร้อยละ 30.38) สถานภาพสมรส (ร้อยละ 67.09) รองลงมาโสด (ร้อยละ 30.08) รายได้ต่อเดือน 25,001-35,000 บาท (ร้อยละ 31.65) รองลงมา ต่ำกว่า 15,000 บาท (ร้อยละ 30.38) สถานการณ์การทำงานในปัจจุบัน ข้าราชการ (ร้อยละ 55.70) รองลงมา ลูกจ้างชั่วคราว (ร้อยละ 34.17) ระดับการศึกษา ระดับปริญญาโท (ร้อยละ 60.76) รองลงมา ระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 24.68) และวิทยาเขตที่สังกัด มหาสารคาม (ร้อยละ 29.11) รองลงมา อุตรธานี (ร้อยละ 26.59)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ การวิเคราะห์ความถดถอยอย่างง่าย การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ และ การสร้างสมการพยากรณ์การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology Application) บรรยากาศความร่วมมือ(Cooperative Climate) ความสามารถในการแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing Capabilities) ทักษะที่นำไปสู่การแบ่งปันความรู้ (Attitude toward Knowledge Sharing) และภาวะผู้นำเชิงอำนวยความสะดวก (Facilitator Leadership) ของบุคลากรสถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามที่ได้ตั้งสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศส่งผลเชิงบวกต่อความสามารถในการแบ่งปันความรู้

สมมติฐานที่ 2 บรรยากาศความร่วมมือส่งผลเชิงบวกต่อความสามารถในการแบ่งปันความรู้

สมมติฐานที่ 3 ภาวะผู้นำเชิงอำนวยความสะดวกที่ส่งผลเชิงบวกต่อความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและความสามารถในการแบ่งปันความรู้

สมมติฐานที่ 4 ภาวะผู้นำเชิงอำนวยความสะดวกที่ส่งผลเชิงบวกต่อความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการร่วมมือกันและความสามารถในการแบ่งปันความรู้

สมมติฐานที่ 5 ความสามารถในการแบ่งปันความรู้ส่งผลเชิงบวกต่อทัศนคติที่นำไปสู่การแบ่งปันความรู้

ตาราง 2 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology Application) บรรยากาศความร่วมมือ(Cooperative Climate) และความสามารถในการแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing Capabilities) ของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวแปร	ITA	CC	KSC	AGE
ค่าเฉลี่ย	4.228	4.200	4.109	N/A
S.D.	0.659	0.644	0.891	N/A
CC	.206 ^{**}			
KSC	.301 ^{**}	.301 ^{**}		
AGE	.073	-.150	-.092	

^{**}มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 2 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity ได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIFs ปรากฏว่าค่า VIFs ของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ITA) บรรยากาศความร่วมมือ(CC) ความสามารถในการแบ่งปันความรู้ (KSC) และภาวะผู้นำเชิงอำนาจความสวดก (FL) มีค่าตั้งแต่ 1.035 – 1.075 ซึ่งมาค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity (Hair และคณะ. 2006)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระประกอบด้วย การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ITA) และบรรยากาศความร่วมมือ (CC) พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามคือความสามารถในการแบ่งปันความรู้ (KSC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ 0.301 จากนั้น ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ ความสามารถในการแบ่งปันความรู้ (KSC) ได้ดังนี้

$$KSC = -0.015 + 0.431ITA + 0.343CC + 0.032AGE$$

ซึ่งสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ค่าความสามารถในการแบ่งปันความรู้ (KSC) ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F=29.443$; $p=0.00$) และเมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ITA) และ บรรยากาศความร่วมมือ(CC) พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามคือความสามารถในการแบ่งปันความรู้ (KSC) ปรากฏผลดังตาราง 3

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณสำหรับความสามารถในการแบ่งปันความรู้ (KSC) ของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในประเทศไทย

ตัวแปรอิสระ	ความสามารถในการแบ่งปันความรู้		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	-0.015	0.089	-0.017	0.865
1. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ITA)	0.431	0.066	6.531	0.000
2. บรรยากาศความร่วมมือ(CC)	0.343	0.067	5.147	0.000
3. อายุ (AGE)	0.032	0.131	0.246	0.806
F = 29.443 p = 0.00 R ² = 0.358 AdjR ² = 0.341				

จากตาราง 3 พบว่า เมื่อพิจารณาโดยรวม การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ITA) และบรรยากาศความร่วมมือ(CC) ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสามารถในการแบ่งปันความรู้ (KSC) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) มีค่าเท่ากับ 0.358 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรอิสระคือ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ITA) และบรรยากาศความร่วมมือ (CC) สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตาม คือ ความสามารถในการแบ่งปันความรู้ (KSC) ได้ร้อยละ 35.8 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ปรับปรุง (Adjusted R²) มีค่าเท่ากับ 0.341 และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรแล้ว พบว่า การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ITA) และบรรยากาศความร่วมมือ(CC) มีอิทธิพลทางบวกต่อความสามารถในการแบ่งปันความรู้ (KSC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมุติฐานที่ 1 และ 2

ตาราง 4 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology Application) บรรยากาศความร่วมมือ(Cooperative Climate) ความสามารถในการแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing Capabilities) และภาวะผู้นำเชิงอำนวยความสะดวก (Facilitator Leadership) ของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวแปร	ITA	CC	KSC	FL	AGE
ค่าเฉลี่ย	4.228	4.200	4.109	4.256	N/A
S.D.	0.659	0.644	0.891	0.736	N/A
CC	.206 ^{**}				
KSC	.301 ^{**}	.301 ^{**}			
FL	.090	.798 ^{**}	.291 ^{**}		
AGE	.073	-.150	-.092	-.164 [*]	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity ได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIFs ปรากฏว่า ค่า VIFs ของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ITA) บรรยากาศความร่วมมือ(CC) ความสามารถในการแบ่งปันความรู้ (KSC) และภาวะผู้นำเชิงอำนวยความสะดวก (FL) มีค่าตั้งแต่ 1.040 – 3.678 ซึ่งมาค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity (Hair และคณะ. 2006)

นอกจากนั้นเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระประกอบด้วย การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ITA) บรรยากาศความร่วมมือ(CC) และภาวะผู้นำเชิงอำนวยความสะดวก (FL) พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามคือความสามารถในการแบ่งปันความรู้ (KSC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.291 - 0.301 จากนั้น ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ ความสามารถในการแบ่งปันความรู้ (KSC) ได้ดังนี้

$$KSC = 0.026 + 0.448ITA + 0.209CC + 0.109FL - 0.005 (FL*ITA) - 0.077 (FL*CC) + 0.081AGE$$

ซึ่งสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ค่าความสามารถในการแบ่งปันความรู้ (KSC) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F=15.298$; $p=0.00$) และเมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ITA) บรรยากาศความร่วมมือ(CC) และภาวะผู้นำเชิงอำนาจความสะดวก (FL) พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามคือความสามารถในการแบ่งปันความรู้ (KSC) ปรากฏผล ดังตาราง 5

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณสำหรับความสามารถในการแบ่งปันความรู้ (KSC) ของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในประเทศไทย

ตัวแปรอิสระ	ความสามารถในการแบ่งปันความรู้		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.026	0.095	0.276	0.783
1. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ITA)	0.448	0.068	6.609	0.000
2. บรรยากาศความร่วมมือ(CC)	0.209	0.102	1.715	0.088
3. ภาวะผู้นำเชิงอำนาจความสะดวก (FL)	0.109	0.123	0.883	0.379
4. ITA * FL	-0.005	0.060	-0.080	0.937
5. CC * FL	-0.077	0.058	-1.328	0.186
4. อายุ (AGE)	0.081	0.134	0.606	0.546
$F = 15.298$ $p = 0.00$ $R^2 = 0.378$ $AdjR^2 = 0.353$				

จากตาราง 5 พบว่า เมื่อพิจารณาโดยรวม การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ITA) บรรยากาศความร่วมมือ(CC) และภาวะผู้นำเชิงอำนาจความสะดวก (FL) ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสามารถในการแบ่งปันความรู้ (KSC) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.378 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรอิสระคือ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ITA) บรรยากาศความร่วมมือ(CC) และภาวะผู้นำเชิงอำนาจความสะดวก (FL) สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตาม คือ ความสามารถในการแบ่งปันความรู้ (KSC) ได้ร้อยละ 37.8 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ปรับปรุง (Adjusted R^2) มีค่าเท่ากับ 0.353 และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรแล้ว พบว่า ภาวะผู้นำเชิงอำนาจความสะดวกไม่ได้มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ กับ ความสามารถในการแบ่งปันความรู้ และบรรยากาศความร่วมมือกับ ความสามารถในการแบ่งปันความรู้ ($p>0.05$) จึงปฏิเสธสมมุติฐานที่ 3 และ 4

ตาราง 6 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณของความสามารถในการแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing Capabilities) และทัศนคติที่นำไปสู่การแบ่งปันความรู้ (Attitude toward Knowledge Sharing) ของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวแปร	KSC	AKS	AGE
ค่าเฉลี่ย	4.109	4.311	N/A
S.D.	0.891	0.493	N/A
AKS	.353 ^{**}		
AGE	-.092	.231 ^{**}	

^{**}มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 6 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity ได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIFs ปรากฏว่า ค่า VIFs ของความสามารถในการแบ่งปันความรู้ (KSC) มีค่าตั้งแต่ 1.312 – 1.862 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity (Hair และ คณະ. 2006)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระความสามารถในการแบ่งปันความรู้ (KSC) พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามคือทัศนคติที่นำไปสู่การแบ่งปันความรู้ (AKS) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.092 - 0.353 จากนั้น ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ ทัศนคติที่นำไปสู่การแบ่งปันความรู้ (AKS) ได้ดังนี้

$$AKS = -0.221 + 0.547KSC + 0.472AGE$$

ซึ่งสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ค่าทัศนคติที่นำไปสู่การแบ่งปันความรู้ (AKS) ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F=42.569$; $p=0.00$) และเมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการแบ่งปันความรู้ (KSC) พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามคือทัศนคติที่นำไปสู่การแบ่งปันความรู้ (AKS) ปรากฏผล ดังตาราง 7

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณสำหรับทัศนคติที่นำไปสู่การแบ่งปันความรู้ (AKS) ของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในประเทศไทย

ตัวแปรอิสระ	ทัศนคติที่นำไปสู่การแบ่งปันความรู้		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	-0.221	0.088	-2.508	0.013
1. ความสามารถในการแบ่งปันความรู้ (KSC)	0.547	0.065	8.476	0.000
2. เพศ (AGE)	0.472	0.129	3.665	0.000
F = 42.569 p = 0.00 R ² = 0.355 AdjR ² = 0.346				

จากตาราง 7 พบว่า เมื่อพิจารณาโดยรวม ความสามารถในการแบ่งปันความรู้ (KSC) อธิบายความแปรปรวนของทัศนคติที่นำไปสู่การแบ่งปันความรู้ (AKS) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) มีค่าเท่ากับ 0.355 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรอิสระคือ ความสามารถในการแบ่งปันความรู้ (KSC) สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตาม คือ ทัศนคติที่นำไปสู่การแบ่งปันความรู้ (AKS) ได้ ร้อยละ 35.5 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ปรับปรุง (Adjusted R²) มีค่าเท่ากับ 0.346 และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรแล้ว พบว่า ความสามารถในการแบ่งปันความรู้ (KSC) มีอิทธิพลทางบวกต่อทัศนคติที่นำไปสู่การแบ่งปันความรู้ (AKS) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมุติฐานที่ 5

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง การวิจัย เรื่อง การทดสอบบทบาทของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและบรรยากาศความร่วมมือที่มีต่อความสามารถในการแบ่งปันความรู้ของสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในประเทศไทย: การเป็นตัวแปรแทรกซ้อนของภาวะผู้นำเชิงอำนาจความสะดวก มีประเด็นสำคัญในการนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. สรุปผล
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลต่อความสามารถในการแบ่งปันความรู้
2. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการร่วมมือที่ส่งผลต่อความสามารถในการแบ่งปันความรู้
3. เพื่อทดสอบภาวะผู้นำเชิงอำนาจความสะดวกที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลต่อความสามารถในการแบ่งปันความรู้
4. เพื่อทดสอบภาวะผู้นำเชิงอำนาจความสะดวกที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการร่วมมือที่ส่งผลต่อความสามารถในการแบ่งปันความรู้
5. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการแบ่งปันความรู้ที่ส่งผลต่อทัศนคติที่นำไปสู่การแบ่งปันความรู้

สรุปผล

การวิจัย เรื่อง การทดสอบบทบาทของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและบรรยากาศความร่วมมือที่มีต่อความสามารถในการแบ่งปันความรู้ของสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในประเทศไทย: การเป็นตัวแปรแทรกซ้อนของภาวะผู้นำเชิงอำนาจความสะดวก สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ น้อยกว่า 30 สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน 25,001-35,000 บาท สถานการณ์ทำงานในปัจจุบัน ข้าราชการ ระดับการศึกษา ระดับปริญญาโท และวิทยาเขตที่สังกัด มหาสารคาม

2. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ITA) และบรรยากาศความร่วมมือ (CC) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสามารถในการแบ่งปันความรู้ (KSC) ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$KSC = -0.015 + 0.431ITA + 0.343CC + 0.032AGE$$

3. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ITA) บรรยากาศความร่วมมือ(CC) และภาวะผู้นำเชิงอำนาจความสะอาด (FL) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสามารถในการแบ่งปันความรู้ (KSC) ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$KSC = 0.026 + 0.448ITA + 0.209CC + 0.109FL - 0.005 (FL * ITA) - 0.077 (FL * CC) + 0.081AGE$$

4. ความสามารถในการแบ่งปันความรู้ (KSC) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับทัศนคติที่นำไปสู่การแบ่งปันความรู้ (AKS) ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$AKS = -0.221 + 0.547KSC + 0.472AGE$$

อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง การทดสอบบทบาทของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและบรรยากาศความร่วมมือที่มีต่อความสามารถในการแบ่งปันความรู้ของสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในประเทศไทย: การเป็นตัวแปรแทรกของภาวะผู้นำเชิงอำนาจความสะอาดสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เห็นด้วยเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ITA) และบรรยากาศความร่วมมือ (CC) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสามารถในการแบ่งปันความรู้ (KSC) เนื่องจากเทคโนโลยีสารสนเทศจะช่วยให้การแบ่งปันความรู้ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของบุคลากรภายในองค์กรเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศจึงมีส่วนสำคัญในการสนับสนุนให้เกิดการแบ่งปันความรู้ภายในองค์กร (Lamproulis. 2007) เนื่องจากการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือที่ช่วยอำนวยความสะดวกและประโยชน์ต่อการแบ่งปันความรู้ และยังช่วยสร้างโอกาสในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพต่อการแบ่งปันความรู้อีกด้วย (Seba และคณะ. 2012) นอกจากนี้บรรยากาศความร่วมมือยังมีส่วนช่วยในการสนับสนุนให้เกิดความไว้วางใจระหว่างกันของพนักงานและเชื่อใจในการแลกเปลี่ยน ถ่ายโอน แบ่งปันข้อมูลระหว่างกันมากยิ่งขึ้น (Szulanski และคณะ. 2004) นั่นคือหากต้องการให้บุคลากรภายในองค์กรมีการแบ่งปันความรู้มากขึ้น ต้องอยู่ภายใต้การไว้วางใจซึ่งกันและกันค่อนข้างมาก และบรรยากาศความไว้วางใจที่ตนเองที่เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความไว้วางใจระหว่างบุคคล (Hinds และ Pfeffer. 2003) เพราะความร่วมมือกันจะทำให้บุคลากรมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน (Chen และคณะ.

2012) ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและบรรยากาศความร่วมมือจะสนับสนุนให้เกิดความสามารถในการแบ่งปันความรู้ของบุคลากรภายในองค์กร

2. บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เห็นด้วยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงอำนาจความสะดวก (FL) ไม่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ITA) บรรยากาศความร่วมมือ(CC) และความสามารถในการแบ่งปันความรู้ (KSC) ทั้งๆที่ผู้นำขององค์กรที่มีภาวะผู้นำเชิงอำนาจความสะดวก จะมีทักษะการสื่อสารและความสามารถในการสื่อสารข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ ดังจะเห็นได้จากค่าเฉลี่ยที่ค่อนข้างสูง แต่ทว่าไม่ได้ส่งผลต่อความคิดเห็นของบุคลากรในสถาบันฯในการแบ่งปันความรู้ของบุคลากร นั้นอาจเป็นเพราะสถาบันฯเป็นหน่วยงานทางราชการ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Leibowitz และ Chen (2003) ที่ให้ความคิดเห็นว่าหน่วยงานราชการค่อนข้างมีงบประมาณจำกัด มีโครงสร้างที่ซับซ้อนและการควบคุมสูง และไม่มีระบบการจูงใจบุคลากรจากผู้บริหาร จึงทำให้เป็นข้อจำกัดของผู้บริหารในการส่งเสริมการแบ่งปันความรู้แก่บุคลากร

3. บุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เห็นด้วยเกี่ยวกับความสามารถในการแบ่งปันความรู้ (KSC) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับทัศนคติที่นำไปสู่การแบ่งปันความรู้ (AKS) เนื่องจากความสามารถในการแบ่งปันความรู้ เป็นกระบวนการหนึ่งซึ่งช่วยให้บุคลากรมีโอกาสพูดคุยแลกเปลี่ยน แบ่งปันความคิดระหว่างกันและกันที่มากขึ้น บ่อยครั้งขึ้น สิ่งที่ดีตามมาก็คือความไว้วางใจและทัศนคติที่ดีที่มีต่อกันและกัน พวกเขาจะมีโอกาสได้เรียนรู้ ถ่ายโอน แบ่งปันข้อมูลที่มีความแตกต่างกัน (Yeşil และคณะ. 2013) ดังนั้นหากบุคลากรขององค์กรมีความสามารถในการแบ่งปันความรู้มากขึ้นเท่าใด เป็นไปได้ว่าจะเพิ่มทัศนคติในเชิงบวกที่มีต่อการแบ่งปันความรู้ผ่านการพูดคุย สื่อสารกันอย่างเปิดเผย (Jaw และ Liu. 2003) ผลที่ตามมาคือยิ่งบุคลากรภายในองค์กรมีความสามารถในการแบ่งปันความรู้ก็ยิ่งส่งผลดีต่อทัศนคติที่นำไปสู่การแบ่งปันความรู้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ประโยชน์ทางการศึกษาวิจัย

วัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการทดสอบบทบาทของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและบรรยากาศความร่วมมือที่มีต่อความสามารถในการแบ่งปันความรู้ของสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในประเทศไทย โดยมีภาวะผู้นำเชิงอำนาจความสะดวก เป็นตัวแปรแทรก โดยมุ่งเน้นการสร้างการใช้ทฤษฎีเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ทางการจัดการความรู้ โดยการศึกษาครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นสถาบันการศึกษาที่มีบริบทเฉพาะ คือความเป็นสถานศึกษาที่สอนทางด้านกีฬา ซึ่งกลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในประเทศไทย เป็นตัวแทนที่แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญของการจัดการความรู้ ซึ่งผลจากการศึกษาพบว่าองค์ประกอบแต่ละด้านได้แก่ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และ

บรรยากาศความร่วมมือ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกต่อความสามารถในการแบ่งปันความรู้ของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในประเทศไทย ทั้งนี้จากผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงอำนาจความสะดวกไม่ได้มีส่วนในการสนับสนุนความสัมพันธ์ของแบบจำลองดังกล่าว นอกจากนี้ความสามารถในการแบ่งปันความรู้ก็ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อทัศนคติที่นำไปสู่การแบ่งปันความรู้อีกด้วย

1.2 ประโยชน์ทางผู้บริหาร

ผู้บริหารสามารถนำผลการทดสอบดังกล่าว ได้แก่ ปัจจัยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ บรรยากาศความร่วมมือ ความสามารถในการแบ่งปันความรู้ มาใช้ให้เกิดประโยชน์เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีในการแบ่งปันความรู้ของบุคลากรภายในองค์กร เนื่องจากผลการศึกษาพบว่าองค์ประกอบเหล่านี้ต่างเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาองค์กรประสบความสำเร็จ และสร้างความสามารถทางการแข่งขันในอนาคต ดังนั้นผู้บริหารควรวางกลยุทธ์ เพื่อสนับสนุนให้เกิดปัจจัยต่างๆ เหล่านี้เพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดีในการแบ่งปันความรู้กับผู้อื่น และผลที่ตามมาองค์กรก็จะมีองค์ความรู้ที่ทรงคุณค่าและเป็นประโยชน์ในการนำมาใช้เพื่อผลการดำเนินงานที่ดีขององค์กร จากเหตุผลดังกล่าวองค์กรจึงควรให้ความสำคัญต่อยุทธศาสตร์ที่กล่าวมาข้างต้น โดยอาจมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างสัมพันธ์ไมตรีระหว่างบุคลากรภายในองค์กร หรือระหว่างวิทยาเขตเพื่อเปิดโอกาสให้มีการเรียนรู้ แลกเปลี่ยน แบ่งปันความรู้ระหว่างกัน และในขณะเดียวกันก็ควรให้การสนับสนุนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยในการจัดการข้อมูลต่างๆ เพื่อให้ง่ายในการจัดเก็บและนำมาใช้ เมื่อปัจจัยต่างๆ ที่กล่าวมาพร้อม บุคลากรก็สามารถผนวกสิ่งเหล่านี้ในการจัดเก็บองค์ความรู้ และนำมาเผยแพร่ให้กับบุคลากรรุ่นหลังเพื่อสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาผลกระทบและความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านอื่น ที่อาจจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการแบ่งปันความรู้ เพื่อจะสามารถนำข้อมูลจากการวิจัยไปเปรียบเทียบและประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำเชิงอำนาจความสะดวก ในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตอื่นๆ ว่า มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ บรรยากาศความร่วมมือ และความสามารถในการแบ่งปันความรู้หรือไม่อย่างไร

2.3 ควรมีการศึกษาและเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ บรรยากาศความร่วมมือ และความสามารถในการแบ่งปันความรู้ในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตอื่นๆ เพื่อศึกษาว่ามโนทัศน์ด้านการจัดการความรู้ที่แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

2.4 ควรศึกษาเพิ่มเติมโดยการสัมภาษณ์ถึงปัญหาและอุปสรรคที่มีผลกระทบต่อทัศนคติที่นำไปสู่การแบ่งปันความรู้เพื่อหาแนวทางปรับปรุงนโยบายในการจัดการความรู้ขององค์กรต่อไป

บรรณานุกรม

- ชาญชัย อาจิณสมาการ. (2548). ปฏิสัมพันธ์ในองค์กร. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ประศาสน์ นิยม และคณะ. 2550. การแบ่งปันความรู้ขององค์การธุรกิจขนาดใหญ่ในประเทศไทย. สุธิปริทัศน์.
- มกรรัตน์ แซ่มเชื้อ. 2550. ความสามารถในการแบ่งปันความรู้ในองค์กรของ บริษัท เมคเทค แมนูแฟคเจอร์ส คอร์ปอเรชั่น ประเทศไทย จำกัด. การศึกษาค้นคว้าอิสระ. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มนตรี ยาสุด และ ประจักษ์ บัวผัน. 2555. บรรยายการองค์การและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อกระบวนการจัดการความรู้ของบุคลากรศูนย์หัวใจสิริกิติ์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. วารสารวิจัย มข. (บศ.) 12 (3) : ก.ค. - ก.ย. 2555
- วิภา ศรีเที่ยง. 2553. ความสามารถในการแบ่งปันความรู้ในองค์กร กรณีศึกษาของธนาคาร เอบีซี จำกัด (มหาชน). การศึกษาค้นคว้าอิสระ. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมยศ นาวิการ. (2543). การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2 ฉบับปรับปรุง. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สุขุม เฉลยทรัพย์ และคณะ. เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อชีวิต. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2547.
- อรุณี ไพศาลพาณิชย์กุล. (2544). การประเมินบรรยากาศองค์การในกลุ่มงานพยาบาล. วารสารกองการพยาบาล, 28(3), 68-78.
- Armstrong, J. and Overton, T., 1977. Estimating nonresponse bias in mail surveys, Journal of marketing research, vol. 14, pp. 396-402.
- Bair, J. H., & O'Connor, E. (1998). The state of the product in knowledge management. Journal of Knowledge Management, 2(2), 20-27.
- Bartol, K. M. and Srivastava, A., 2002. Encouraging knowledge sharing: the role of organizational reward systems, Journal of Leadership & Organizational Studies, vol. 9, pp. 64-76.
- Bircham-Connolly, H., et al., 2005. An empirical study of the impact of question structure on recipient attitude during knowledge sharing, Electronic Journal of Knowledge Management, vol. 32, pp. 1-10.
- Bock, G.-W., et al., 2005. Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of extrinsic motivators, social-psychological forces, and organizational climate, MIS quarterly, pp. 87-111.
- Brown, W., & Moberg, D. (1980). Organizational theory and management: A macro approach. New York: Weley & Son.
- Chen, C.-J. and Huang, J.-W., 2007. How organizational climate and structure affect knowledge management—The social interaction perspective, International Journal of Information Management, vol. 27, pp. 104-118.

- Chen, S.-S., et al., 2012. **Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of KMS quality, KMS self-efficacy, and organizational climate**, *Knowledge-Based Systems*, vol. 31, pp. 106-118.
- Chen, CW, Chang, ML, & Tseng, CP. 2012. **Human factors of knowledge-sharing intention among Taiwanese enterprise: A model of hypotheses**. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*. vol. 22, no. 4, pp. 362-371.
- Davenport, T. and Prusak, L. 1998. **Working Knowledge**. Boston: Harvard Business School.
- Dröge, C., et al., 2003. **Does knowledge mediate the effect of context on performance? Some initial evidence**, *Decision Sciences*, vol. 34, pp. 541-568.
- Fan, ZP., Ou, W., Suo, W., and Sun, YH., **Measuring and Identifying Knowledge Sharing Capability of Organizations**. in *International Conference on Wireless Communications, Networking and Mobile Computing*, 2007.
- Franco, M., & Mariano, S. (2007). **Information technology repositories and knowledge management processes: A qualitative analysis**. *The Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 37(4), 440-451.
- Gibson, J., Ivan, C., John, M., & Ponnolly, J.H. (1973). *Organization Behavior, Structure, Process*. Texas: Business Publications.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E. and Tatham, R.L. 2006. **Multivariate Data Analysis**. 6th ed. New Jersey : *Pearson Prentice Hall International, Inc.*,
- Han, B. M., & Anantatmula, V. S. (2007). **Knowledge sharing in large IT organizations: A case study**. *The Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 37(4), 421-439.
- Hinds, P. J. and Pfeffer, J., 2003. **Why organizations don't "know what they know": Cognitive and motivational factors affecting the transfer of expertise**, *Sharing expertise: Beyond knowledge management*, pp. 3-26.
- Holsapple, C. W. (2005). **The inseparability of modern knowledge management and computer-based technology**. *Journal of Knowledge Management*, 9(1), 42-52.
- Jaw, B. S. and Liu, W., 2003. **Promoting organizational learning and self-renewal in Taiwanese companies: The role of HRM**, *Human Resource Management*, vol. 42, pp. 223-241.
- Kaya, N., et al., 2010. **An exploratory analysis of the influence of human resource management activities and organizational climate on job satisfaction in Turkish banks**, *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 21, pp. 2031-2051.

- Kim, S., and Lee, H., **The Impact of Organizational Context and Information Technology on Employee Knowledge-Sharing Capabilities.** Social Science Journal, Vol. 66, No. 3, 2006, pp. 370-385.
- Kogut, B. and Zander, U., 1992. **Knowledge of the firm, combinative capabilities, and the replication of technology,** Organization Science, vol. 3, pp. 383-397.
- Liebowitz, J and Chen, Y. 2003. Knowledge Sharing Proficiencies: The Key to Knowledge Management. In Holsapple, C.W. (Editor).2003 . **Handbook on Knowledge Management 1.** Berlin : Springer-Verlag.
- Lin, H.-F., & Lee, G.-G. (2006). **Effects of socio-technical factors on organizational intention to encourage knowledge sharing.** Management Decision, 44(1), 74-88.
- Liu, P., et al., 2011. **Knowledge sharing in dynamic virtual enterprises: a socio-technological perspective,** Knowledge-Based Systems, vol. 24, pp. 427-443.
- Masrek, M. N., Abdul Karim, N. S., & Hussein, R. (2008). **The effect of organizational and individual characteristics on corporate intranet utilizations.** Information Management & Computer Security, 16(2), 89-112.
- Nunnally, J. C. and Bernstein, I. H., 1991. **Psychometric theory.** 1994," McGraw, New York.
- Phromket, C. and Ussahawanitchakit, P., 2009. **Effects of organizational learning effectiveness on innovation outcomes and export performance of garments business in Thailand,** International Journal of Business Research, vol. 9, pp. 6-31.
- Robinson, H., et al., **Governance and knowledge management for public-private partnerships:** Wiley. com, 2009.
- Salmador, M. P. and Bueno, E., 2007. **Knowledge creation in strategy-making: implications for theory and practice,** European Journal of Innovation Management, vol. 10, pp. 367-390.
- Sandhu, M. S., et al., 2011. **Knowledge sharing among public sector employees: evidence from Malaysia,** International Journal of Public Sector Management, vol. 24, pp. 206-226.
- Seba, I., et al., 2012. **Factors affecting attitudes and intentions towards knowledge sharing in the Dubai Police Force,** International Journal of Information Management, vol. 32, pp. 372-380.
- Slater, S. F. and Narver, J. C., 1995. **Market orientation and the learning organization,** The Journal of Marketing, pp. 63-74.
- Small CT, Sage, AP. 2006. **Knowledge management and knowledge sharing: a review.** Information knowledge systems management, 5, 153-169.

- Sondergaard, S., Kerr, M., & Clegg, C. (2007). **Sharing knowledge: contextualising socio-technical thinking and practice**. *The Learning Organization*, 14(5), 423-435.
- Szulanski, G., et al., 2004. **When and how trustworthiness matters: Knowledge transfer and the moderating effect of causal ambiguity**, *Organization Science*, vol. 15, pp. 600-613.
- Tagliaventi, M. R., et al., 2010. **A perspective on practice in interunit knowledge sharing**, *European Management Journal*, vol. 28, pp. 331-345.
- Tippins, M. J. and Sohi, R. S., 2003. **IT competency and firm performance: is organizational learning a missing link?**, *Strategic Management Journal*, vol. 24, pp. 745-761.
- Turban, E. Leidner, D., Mclean, E., and Wetherbe, J. 2006. *Information Technology for Management: Transforming Organizations in The Digital Economy* 5th ed. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons (Asia).
- Yeşil, S., et al., 2013. **Knowledge Sharing Process, Innovation Capability and Innovation Performance: An Empirical Study**, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, vol. 75, pp. 217-225.

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การทดสอบบทบาทของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและบรรยากาศความร่วมมือที่มีต่อ
ความสามารถในการแบ่งปันความรู้ของสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือใน
ประเทศไทย: การเป็นตัวแปรแทรกของภาวะผู้นำเชิงอำนาจความสะดวก

คำชี้แจง

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา “การทดสอบบทบาทของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและบรรยากาศความร่วมมือที่มีต่อความสามารถในการแบ่งปันความรู้ของสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในประเทศไทย: การเป็นตัวแปรแทรกของภาวะผู้นำเชิงอำนาจความสะดวก” ข้อมูลที่ได้รับจากท่านมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย อีกทั้งยังมีประโยชน์ในเชิงวิชาการเป็นอย่างสูง ดังนั้นเพื่อให้การวิจัยนี้มีความเที่ยงตรง และเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง จึงขอความกรุณาจากท่านโปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อ และทุกตอนตามความเป็นจริง และส่งคืนตามที่อยู่ระบุไว้ของผู้วิจัยได้โดยตรง

การนำเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้จะนำเสนอในลักษณะของภาพรวม โดยจะไม่มีการเปิดเผยข้อมูลใดๆ ที่ท่านได้ให้มาในแบบสอบถามฉบับนี้ ดังนั้น คำตอบของท่านจะถูกรักษาไว้เป็นความลับ และจะไม่มี การเปิดเผยข้อมูลเหล่านี้กับบุคคลภายนอกโดยไม่ได้รับอนุญาตจากท่านอย่างเด็ดขาด อนึ่งหากท่านต้องการ รายงานสรุปผลการวิจัยในครั้งนี้โปรดแนบนามบัตรหรือที่อยู่มาพร้อมกับแบบสอบถามฉบับนี้ เพื่อจักได้ ดำเนินการจัดส่งผลการวิจัยให้กับท่านในลำดับต่อไป

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณล่วงหน้าที่ท่านได้กรุณาสละเวลาเพื่อตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ หากท่านมีข้อสงสัยประการใดโปรดติดต่อได้ที่คณะผู้วิจัย สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตมหาสารคาม อ.เมือง จ. มหาสารคาม 44000

ขอขอบพระคุณที่ให้ข้อมูลไว้ ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดุชนิ ฤชา)

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การทดสอบบทบาทของการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและบรรยากาศความร่วมมือที่มีต่อความสามารถในการแบ่งปันความรู้ของสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในประเทศไทย: การเป็นตัวแปรแทรกของภาวะผู้นำเชิงอำนาจความสะดวก

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำอธิบาย โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องคำตอบที่ถูกต้องกับตัวท่านมากที่สุด

ข้อ 1. เพศ

☐ 1. ชาย

☐ 2. หญิง

ข้อ 2. อายุ

☐ 1. ต่ำกว่า 30 ปี

☐ 2. 30 – 40 ปี

☐ 3. 41 – 50 ปี

☐ 4. มากกว่า 50 ปีขึ้นไป

ข้อ 3. สถานภาพ

☐ 1. โสด

☐ 2. สมรส

☐ 3. หย่าร้าง/หม้าย

ข้อ 4. รายได้ต่อเดือน (บาท)

☐ 1. ไม่เกิน 15,000

☐ 2. 15,001-25,000

☐ 3. 25,001-35,000

☐ 4. มากกว่า 35,000

ข้อ 5. สถานะการทำงานในปัจจุบัน

☐ 1. ข้าราชการ

☐ 2. ลูกจ้างประจำ

☐ 3. ลูกจ้างชั่วคราว

☐ 4. อื่นๆ.....

ข้อ 6. การศึกษา

☐ 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ 2. ปริญญาตรี

☐ 3. ปริญญาโท

☐ 4. ปริญญาเอก

ข้อ 7. สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขต

☐ 1. มหาสารคาม

☐ 2. ชัยภูมิ

☐ 3. ศรีสะเกษ

☐ 4. อุตรธานี

สำหรับเจ้าหน้าที่

☐☐☐☐☐☐☐

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความรู้

ท่านคิดว่าท่านมีความคิดเห็นกับข้อความดังต่อไปนี้ ในระดับใด โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน (5 = เห็นด้วยมากที่สุด, 4 = เห็นด้วยมาก, 3 = เห็นด้วยปานกลาง, 2 = เห็นด้วยน้อย 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด)

การจัดการความรู้	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ					
1. การใช้เทคโนโลยีในการแบ่งปันความรู้/ข้อมูลข่าวสารช่วยให้ประหยัดค่าใช้จ่ายในการติดต่อสื่อสาร					
2. การใช้เทคโนโลยีในการแบ่งปันความรู้/ข้อมูลข่าวสารช่วยอำนวยความสะดวกในการติดต่อสื่อสาร					
3. การใช้เทคโนโลยีในการแบ่งปันความรู้/ข้อมูลข่าวสารช่วยเพิ่มความถูกต้องของข้อมูลที่ใช้เป็นในการปฏิบัติงาน					
4. การใช้เทคโนโลยีในการแบ่งปันความรู้/ข้อมูลข่าวสารช่วยลดระยะเวลาการทำงาน					
5. การใช้เทคโนโลยีในการแบ่งปันความรู้/ข้อมูลข่าวสารช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน					
6. การใช้เทคโนโลยีในการแบ่งปันความรู้/ข้อมูลข่าวสารช่วยเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้					
บรรยากาศความร่วมมือกัน					
7. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมของบุคลากรโดยกำหนดเป็นแนวทางการปฏิบัติอย่างชัดเจน					
8. หน่วยงานของท่านมุ่งเน้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและเสนอข้อคิดเห็นในการดำเนินงานของกิจการ					
9. หน่วยงานของท่านมุ่งมั่นแก้ไขปัญหาในการทำงานขององค์กรโดยอาศัยความคิดเห็นจากบุคลากรและจากการทำงานเป็นทีม					
10. หน่วยงานของท่านเชื่อมั่นว่าความร่วมมือที่เกิดขึ้นระหว่างหน่วยงานและบุคลากรจะผลักดันให้องค์กรมีศักยภาพในการดำเนินงานอย่างแท้จริง					
11. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของบุคลากรภายในองค์กร					
12. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน					
ภาวะผู้นำเชิงอำนวยความสะดวก					
13. ผู้บริหารของท่านให้ความสำคัญกับการเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
14. ผู้บริหารของท่านส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อให้มีทักษะและความเชี่ยวชาญในงานเพิ่มมากขึ้น					

15. ผู้บริหารของท่านให้ความสำคัญในการเป็นผู้คอยช่วยเหลือ ประสานงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น					
16. ผู้บริหารของท่านสนับสนุนการดำเนินงาน โดยการให้คำแนะนำแก่ ผู้ปฏิบัติงาน ทำให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายตั้งไว้					
ความสามารถในการแบ่งปันความรู้ 17. ท่านสามารถจัดการข้อมูลต่างๆเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและแบ่งปัน ข้อมูลเหล่านั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
18. ท่านสามารถแบ่งปันความรู้ และความเชี่ยวชาญของท่านแก่เพื่อน ร่วมงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรได้เป็นอย่างดี					
19. ท่านสามารถแสวงหาความรู้ใหม่ๆที่เป็นประโยชน์และนำความรู้ เหล่านั้นช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานของท่านได้อย่างดีเยี่ยม					
20. ท่านสามารถนำประสบการณ์ในอดีตมาแนะนำเพื่อนร่วมงานให้ ปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ					
21. ท่านสามารถอธิบายกฎระเบียบ และขั้นตอนการปฏิบัติงานให้ เพื่อนร่วมงานของท่านมีความเข้าใจได้เป็นอย่างดี					
ทัศนคติที่นำไปสู่การแบ่งปันความรู้ 22. ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะแบ่งปันความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงาน					
23. ท่านรู้สึกยินดีที่จะช่วยเพื่อนร่วมงาน ด้วยการแบ่งปันความรู้ของ ตนเอง					
24. ท่านรู้สึกยินดีที่ได้แบ่งปันความเชี่ยวชาญหรือความชำนาญที่ได้จาก การฝึกอบรม/การศึกษาให้กับผู้ร่วมงาน					
25. ท่านชอบที่จะแบ่งปันความรู้/ข้อมูลให้กับเพื่อนร่วมงาน					
26. ท่านมีประสบการณ์ที่ดีในการแบ่งปันความรู้/ข้อมูลข่าวสาร					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น _____

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง
คณะผู้วิจัย

ภาคผนวก ข
บทความวิจัยเผยแพร่

EXAMINING THE ROLES OF INFORMATION TECHNOLOGY APPLICATION AND COOPERATIVE CLIMATE ON KNOWLEDGE SHARING CAPABILITIES OF INSTITUTE OF PHYSICAL EDUCATION IN THE NORTHEAST GROUP, THAILAND: MODERATING EFFECTS OF FACILITATOR LEADERSHIP

DussadeeLuecha, NikornYasamorn*, KumpangSritowpakdee
Institute of Physical Education, Ministry of Tourism and Sports

Abstract

The objectives of the research were: 1) to investigate the relationships between information technology application and knowledge sharing capabilities, 2) to investigate the relationships between cooperative climate and knowledge sharing capabilities, 3) to test the moderating effect of facilitator leadership that has the influences on the relationships among information technology application, cooperative climate, and knowledge sharing capabilities, and 4) to investigate the relationships between knowledge sharing capabilities and attitude toward knowledge sharing. Here, 158 employees in the institute of physical education in the Northeast group in Thailand are the sample of the study. The results indicate that information technology application and cooperative climate are positively significant influence knowledge sharing capabilities. Likewise, knowledge sharing capabilities is positively significant influence attitude toward knowledge sharing. Interestingly, facilitator leadership has no a potential influence on information technology application, cooperative climate, and knowledge sharing capabilities. Additionally, the potential discussion with the results is implemented in the study. Theoretical and managerial contributions are described. Conclusion and directions of the future are presented.

Keywords: Information Technology Application, Cooperative Climate, Knowledge Sharing Capabilities, Attitude toward Knowledge Sharing, Facilitator Leadership

INTRODUCTION

Knowledge is widely recognized as the key source of competitive advantage of firms [1]. Firm focuses on knowledge when operating its business as knowledge becomes a main organizational resource on which to provide a competitive advantage [2]. Knowledge sharing is a part of knowledge management (KM) which is known as a significant instrument of successful firm and competitive advantages. Therefore, firms need to develop their skills and competencies by sharing knowledge [3]. Knowledge sharing introduces effective knowledge diffusion among organizational members [4]. In addition, knowledge sharing can create collective knowledge within organization as well. The different departments are able to provide to share, learn, and transfer mutually knowledge base with the others [5]. Thus,

firms should be concerned with knowledge sharing and motivated their organizational members to develop knowledge creation, and to sustain organizational competitiveness.

From the existing literature in Thailand context, there are a few researches on the relationships among information technology application, cooperative climate, knowledge sharing capabilities, attitude toward knowledge sharing and facilitator leadership as a moderating effect. Therefore, this research provides clarification the aforementioned relationships, measurement and conceptual model. Moreover, it suggests the relationships among information technology application, cooperative climate, knowledge sharing capabilities, attitude toward knowledge sharing and facilitator leadership which are

examined also. Interestingly, institute of physical education in the Northeast group in Thailand are samples of the study because institute of physical education is a new higher education institution that developed administration structure from the physical education college on 5th February 2005. Moreover, relatively little attention has been directed in examining institute of physical education employees' knowledge sharing in the higher education institution of Thailand.

This study is organized as follows. The first session reviews the relevant literature on all variables, explains theoretical framework to describe the conceptual model and the relationships among the different variables, and develops the related hypotheses for testing. The second session explains empirical examination of the research methods, including sample selection and data collection procedure, the variable measurements of each construct, the instrumental verification, the statistics and equations to test the hypotheses. The third session explicitly exhibits the empirical results and discussion. This chapter compares and explains between previous studies and empirically results for this empirically research. Finally, the last session purposes the conclusion, theoretical and practical contributions, and future research directions.

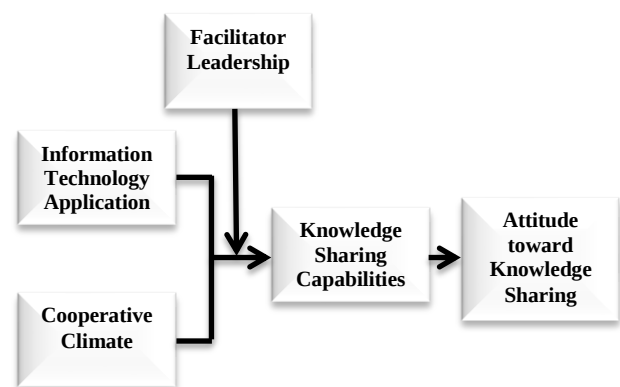
The objectives of this research

1. To investigate the relationships between information technology application and knowledge sharing capabilities,
2. To investigate the relationships between cooperative climate and knowledge sharing capabilities
3. To test the moderating effect of facilitator leadership that has the influences on the relationships among information technology application, cooperative climate, and knowledge sharing capabilities
4. To investigate the relationships between knowledge sharing capabilities and attitude toward knowledge sharing.

RELEVANT LITERATURE REVIEW AND RESEARCH HYPOTHESES

The research model underlying the subject is presented in Figure 1. In addition, this paper attempts to conceptually link information technology application, cooperative climate, knowledge sharing capabilities, attitude toward knowledge sharing and facilitator leadership as a moderating effect. The research model of the study shows that information technology application, and cooperative climate has influenced knowledge sharing capabilities. Also, knowledge sharing capabilities affects attitude toward knowledge sharing. Moreover, facilitator leadership as a moderator variable affects the relationships among information technology application, cooperative climate, and knowledge sharing capabilities. In this paper, the aforementioned relationships are shown in Figure 1.

**FIGURE 1
MODEL OF THE RESEARCH
RELATIONSHIPS**



Information Technology Application

Information technology application is defined as the knowledgeable employees can effectively apply information technology to manage information within the firm [6]. Information technology is concerned as a beneficial tool in knowledge sharing which provide opportunities for effective communication and knowledge sharing [7]. Consequently, information technology is implemented to apply by all function in

knowledge sharing within organization [8]. Based on literature above, information technology application is the potential possibility to enhance knowledge sharing capabilities. Hence, the hypothesis is proposed as follows:

Hypothesis 1: The information technology application will have a positive influence on knowledge sharing capabilities.

Cooperative Climate

Cooperative climate refers to the working together environment among organizational members which is perceived and assumed to influence personal motivation and behavior [9]. Cooperative climate is considered as norm of behavior among organizational members which tend to influence the decision to share knowledge with other parties [5]. Accordingly, cooperative climate enhance trust among employees that can help to increase knowledge sharing [10]. Prior study argued that organizational members are more likely to undertake knowledge sharing under high mutual trust [11]. Furthermore, cooperative climate encourages organizational members to concentrate the larger community of the organization rather than on their own benefits [5]. Therefore, cooperative climate tends to be a vital driver of knowledge sharing. Based on literature above, cooperative climate is the potential possibility to enhance knowledge sharing capabilities. Hence, the hypothesis is proposed as follows:

Hypothesis 2: The cooperative climate will have a positive influence on knowledge sharing capabilities.

Facilitator Leadership

Facilitator leadership is defined as the ability of leaders to change the values and beliefs of their subordinates, and support these subordinates to individual learning and sharing of experiences and developing the people around them [12]. Leader must possess communication skill and efficient information diffusion for their subordinates [13]. Hence their subordinates could access useful

information. Facilitator leadership is suitable for the knowledge-based society, for this will be supporter, teamwork builder, and moral supporter. These will lead subordinates toward organization's goal through knowledge sharing [14]. In addition, leader influences the contribution of knowledge sharing cultures and environments, including time and rewards [15]. Subordinates consider their leaders to perform as role models and to present commitment, explain what was expected of their followers, and offer support [7]. Therefore, leadership is an important factor which influences knowledge sharing. Consistent with prior research suggested that facilitative leadership enhances effective knowledge sharing in the public sector [7]. Based on literature above, a higher level of facilitative leadership will positively moderate the relationships among information technology application, cooperative climate, and knowledge sharing capabilities. Hence, the hypotheses are proposed as follows:

Hypothesis 3: The facilitator leadership will positively moderate the relationships between information technology application and knowledge sharing capabilities.

Hypothesis 4: The facilitator leadership will positively moderate the relationships between cooperative climate and knowledge sharing capabilities.

Knowledge Sharing Capabilities

Knowledge sharing capabilities refers to the employee's ability on efficient information diffusion to the others within the organization [16]. Knowledge sharing capabilities can be created by organizational members who provide a link between the individual employees through sharing, learning and transferring knowledge across the organization [17]. Furthermore, knowledge sharing plays an important role for organization to develop skills and competences toward sustainable competitive advantages [18]. Actually, organizational competitive advantages rely on more essentially knowledge sharing [19]. Therefore, organization needs to contribute

employees' inspiration toward independent thinking and openness communication [20]. Accordingly, valuable and useful knowledge can be perceived by organizational members using knowledge sharing capabilities. As a result, organizational members are more likely to have positive attitudes toward knowledge sharing. In this research, attitude toward knowledge sharing refers to the degree of the positive feelings on sharing knowledge [21]. Also, Chen, Chuang, & Chen, [5] suggested that knowledge sharing capabilities enhance attitude toward knowledge sharing. Based on literature above, knowledge sharing capabilities are the potential possibilities to enhance attitude toward knowledge sharing. Hence, the hypothesis is proposed as follows:

Hypothesis 5: The knowledge sharing capabilities will have a positive influence on attitude toward knowledge sharing.

RESEARCH METHODS

Sample Selection and Data Collection Procedure

In this study, institute of physical education in the Northeast group in Thailand are the population sample of the study. A mail survey procedure via the questionnaire was used for data collection. The key participants in this study were employees who were working for the four of institute of physical education in the Northeast group including Mahasarakham, Udonthani, Srisaket, and Chaiyaphum. The 158 employees in the institute of physical education in the Northeast group were simple sampling as samples. The questionnaire based on the extent literature was checked by experts. To assess potential non-response bias, compared early and late respondents with respect to various employee characteristics are gender, age, and education level [22]. For the test on non-response bias by t-test statistic, the results showed no significant problem in our data.

This research employs questionnaires as the instrument to collect data. The questionnaire design was developed from a wide review of

the literatures, reviewed by academic improved and chosen the best possible scale of measurement. This instrument is improved by using the pre-test done with early respondents of 30 employees in order to verify validity and reliability. All of the variables were obtained from the survey. All items are measured five-point scales. Key informants were self-reported in all constructs. The following measures were constructed for the study of dependent, independent, and control variable. In this paper, age is control variable.

Methods

Factor analysis was firstly used to examine the underlying relationships of a large number of items and to determine whether they can be decreased to a smaller set of factors. The factor analyses conducted were done separately on each set of the items representing a particular scale due to limited observations. With respect to the confirmatory factor analysis, this analysis has a high potential to inflate the component loadings. Thus, a higher rule-of-thumb, a cut-off value of 0.40, was adopted [23]. All factor loadings are greater than the 0.40 cut-off and are statistically significant. The reliability of the measurements was secondly evaluated by Cronbach alpha coefficients. In the scale reliability, Cronbach alpha coefficients are greater than 0.70 [23]. The scales of all measures appear to produce internally consistent results; thus, these measures are considered appropriate for further analysis because they express an accepted validity and reliability in this study. Table 1 below presents the results for both factor loadings and Cronbach alpha for multiple-item scales used in this study.

TABLE 1
RESULTS OF MEASURE VALIDATION

Items	Factor Loadings	Cronbach Alpha
ITA	0.830-0.938	0.948
CC	0.808-0.897	0.909
KSC	0.809-0.910	0.891
AKS	0.721-0.894	0.878
FL	0.907-0.920	0.933

The ordinary least squares (OLS) regression analysis is used to test and examine the relationships among information technology application (ITA), cooperative climate (CC), knowledge sharing capabilities (KSC), attitude toward knowledge sharing (AKS) and facilitator leadership (FL). Because all dependent variable, independent variables, and control variables in this study were neither nominal data nor categorical data, OLS is an appropriate method for examining the hypothesized relationships [24]. With the need to understand the relationships in this study, the research models of the aforementioned relationships are as follows below.

$$\text{Equation1: } KSC = \beta_{01} + \beta_1 ITA + \beta_2 CC + \beta_3 AGE + \varepsilon_1$$

$$\text{Equation2: } KSC = \beta_{02} + \beta_4 ITA + \beta_5 CC + \beta_6 FL + \beta_7 FL * ITA + \beta_8 FL * CC + \beta_9 AGE + \varepsilon_2$$

$$\text{Equation 3: } AKS = \beta_{03} + \beta_{10} KSC + \beta_{11} AGE + \varepsilon_3$$

RESULTS AND DISCUSSION

In Table 2, the descriptive statistics and correlation matrix for all variables are presented. With respect to potential problems relating to multicollinearity, variance inflation factors (VIF) were used to provide information on the extent to which non-orthogonality among independent variables inflates standard errors. The VIFs range from 1.035 to 3.610, well below the cut-off value of 10 as recommended by Neter, Wasserman and Kutner, [25], meaning the independent variables are not correlated with each other. Therefore, there are not substantial.

Table 3 presents the results of OLS regression of the relationships among information technology application (ITA), cooperative climate (CC), knowledge sharing capabilities

(KSC), and facilitator leadership (FL) which are hypotheses 1-4. Firstly, the relationship of information technology application has positively significant influenced knowledge sharing capabilities ($b_1 = 0.431$, $p < 0.01$). Consistent with prior studies suggested that information technology application encourages knowledge sharing capabilities [7]. **Thus, Hypothesis 1 is supported.**

TABLE 2
DESCRIPTIVE STATISTICS AND
CORRELATION MATRIX

Variables	ITA	CC	KSC	AKS	FL	AGE
Mean	4.228	4.200	4.109	4.311	4.256	N/A
S.D.	0.659	0.644	0.891	0.493	0.736	N/A
CC	.206**					
KSC	.301**	.301**				
AKS	.415**	.446**	.353**			
FL	.090	.798**	.291**	.367**		
AGE	.073	-.150	-.092	.231**	-.164*	

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

Secondly, the relationship of cooperative climate has positive significance with knowledge sharing capabilities ($b_2 = 0.343$, $p < 0.01$). Consistent with prior studies suggested that cooperative climate encourages knowledge sharing capabilities [5]. **Thus, Hypothesis 2 is supported.**

Surprisingly, the finding reveals that facilitator leadership as a moderator have no significance effect among information technology application, cooperative climate and knowledge sharing capabilities ($b_7 = -0.005$, $p > 0.05$; $b_8 = -0.077$, $p > 0.05$). Although, prior study suggested that facilitator leadership enhances the aforementioned relationships. **Thus, Hypotheses 3 and 4 are not supported.**

Table 4 presents the results of OLS regression of the relationship between knowledge sharing capabilities and attitude toward knowledge sharing which is hypothesis 5. The relationship

knowledge sharing capabilities has positively significant influenced attitude toward knowledge sharing ($b_{10} = 0.547$, $p < 0.01$). Consistent with prior studies suggested that knowledge sharing capabilities encourage attitude toward knowledge sharing [7]. **Thus, Hypothesis 5 is supported.**

TABLE 3
RESULTS OF OLS REGRESSION
ANALYSIS^a

Independent Variables	Dependent Variables	
	KSC H1-H2	KSC H3-H4
ITA	0.431** (0.066)	0.448** (0.068)
CC	0.343** (0.067)	0.209* (0.102)
FL		0.109 (0.123)
FL*ITA		-0.005 (0.060)
FL*CC		-0.077 (0.123)
AGE	0.032 (0.131)	0.081 (0.134)
Adjusted R ²	0.352	0.353

* $p < .05$, ** $p < .01$, ^a Beta coefficients with standard errors in parenthesis

TABLE 4
RESULTS OF OLS REGRESSION
ANALYSIS^a

Independent Variables	Dependent Variables
	AKS H1-H2
KSC	0.547** (0.065)
AGE	0.032 (0.131)
Adjusted R ²	0.346

* $p < .05$, ** $p < .01$, ^a Beta coefficients with standard errors in parenthesis

CONTRIBUTIONS AND FUTURE DIRECTIONS FOR RESEARCH

Theoretical Contribution

This study is proposed to provide a clearer understanding of the relationships among information technology application, cooperative climate, knowledge sharing capabilities, attitude toward knowledge sharing and facilitator leadership. The study is intended to expand the theoretical contributions on previous knowledge and literature of knowledge management capability. Interestingly, the advancing contribution of theoretical framework is the empirically testing with all constructs which a few researches studied in this management discipline. Then, future research is needed to collect data from different groups of sample and/or a comparative population in order to verify the generalizability of the study and increase the level of reliability.

Managerial Contribution

This study also provides important implications to administrators of the institute of physical education in the Northeast group who are responsible for operational planning. It helps administrators justify key supports of knowledge management capability that may be more critical on learning organization toward firm performance and firm competitiveness. Administrator should thoroughly understand, manage, and utilize knowledge management capability by supporting, and allocating resource for organizational members to provide knowledge management capability leading to firm performance and firm competitiveness.

CONCLUSION

This study investigates the knowledge sharing which is a main of knowledge management by the institute of physical education in the Northeast group in Thailand. This study examines information technology application and cooperative climate which influence on knowledge sharing capabilities. Moreover, knowledge sharing capabilities have a positive

potential impact on attitude toward knowledge sharing. With the respect to moderator variable, facilitator leadership is not significant influence information technology application, cooperative climate, and knowledge sharing capabilities. This study suggests theoretical framework that examined in the higher education context in Thailand. Moreover, further study may consider theory to explain phenomenon with knowledge management. Finally, future work may study by qualitative research to get better understanding on knowledge management within organization.

REFERENCES

- [1]Chen, C.-J. and Huang, J.-W., 2007. **How organizational climate and structure affect knowledge management—The social interaction perspective**, International Journal of Information Management, vol. 27, pp. 104-118,
- [2]Salmador, M. P. and Bueno, E., 2007. **Knowledge creation in strategy-making: implications for theory and practice**, European Journal of Innovation Management, vol. 10, pp. 367-390,
- [3]Liu, P., et al., 2011. **Knowledge sharing in dynamic virtual enterprises: a socio-technological perspective**, Knowledge-Based Systems, vol. 24, pp. 427-443,
- [4]Tagliaventi, M. R., et al., 2010. **A perspective on practice in interunit knowledge sharing**, European Management Journal, vol. 28, pp. 331-345,
- [5] Chen, S.-S., et al., 2012. **Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of KMS quality, KMS self-efficacy, and organizational climate**, Knowledge-Based Systems, vol. 31, pp. 106-118,
- [6]Tippins, M. J. and Sohi, R. S., 2003. **IT competency and firm performance: is organizational learning a missing link?**, Strategic Management Journal, vol. 24, pp. 745-761,
- [7]Seba, I., et al., 2012. **Factors affecting attitudes and intentions towards knowledge sharing in the Dubai Police Force**, International Journal of Information Management, vol. 32, pp. 372-380,
- [8]Robinson, H., et al., **Governance and knowledge management for public-private partnerships**: Wiley. com, 2009.
- [9]Kaya, N., et al., 2010. **An exploratory analysis of the influence of human resource management activities and organizational climate on job satisfaction in Turkish banks**, The International Journal of Human Resource Management, vol. 21, pp. 2031-2051,
- [10]Szulanski, G., et al., 2004. **When and how trustworthiness matters: Knowledge transfer and the moderating effect of causal ambiguity**, Organization Science, vol. 15, pp. 600-613,
- [11]Hinds, P. J. and Pfeffer, J., 2003. **Why organizations don't "know what they know": Cognitive and motivational factors affecting the transfer of expertise**, Sharing expertise: Beyond knowledge management, pp. 3-26,
- [12]Phromket, C. and Ussahawanitchakit, P., 2009. **Effects of organizational learning effectiveness on innovation outcomes and export performance of garments business in Thailand**, International Journal of Business Research, vol. 9, pp. 6-31,
- [13]Slater, S. F. and Narver, J. C., 1995. **Market orientation and the learning organization**, The Journal of Marketing, pp. 63-74,
- [14]Bircham-Connolly, H., et al., 2005. **An empirical study of the impact of question structure on recipient attitude during knowledge sharing**, Electronic Journal of Knowledge Management, vol. 32, pp. 1-10,
- [15]Sandhu, M. S., et al., 2011. **Knowledge sharing among public sector employees: evidence from Malaysia**, International Journal of Public Sector Management, vol. 24, pp. 206-226,
- [16] Bartol, K. M. and Srivastava, A., 2002. **Encouraging knowledge sharing: the role of organizational reward systems**, Journal of Leadership & Organizational Studies, vol. 9, pp. 64-76,
- [17]Yeşil, S., et al., 2013. **Knowledge Sharing Process, Innovation Capability and**

- Innovation Performance: An Empirical Study**, Procedia-Social and Behavioral Sciences, vol. 75, pp. 217-225,
- [18]Kogut, B. and Zander, U., 1992. **Knowledge of the firm, combinative capabilities, and the replication of technology**, Organization Science, vol. 3, pp. 383-397,
- [19]Dröge, C., et al., 2003. **Does knowledge mediate the effect of context on performance? Some initial evidence**, Decision Sciences, vol. 34, pp. 541-568,
- [20] Jaw, B. S. and Liu, W., 2003. **Promoting organizational learning and self-renewal in Taiwanese companies: The role of HRM**, Human Resource Management, vol. 42, pp. 223-241,
- [21]Bock, G.-W., et al., 2005. **Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of extrinsic motivators, social-psychological forces, and organizational climate**, MIS quarterly, pp. 87-111,
- [22]Armstrong, J. and Overton, T., 1977. **Estimating nonresponse bias in mail surveys**, Journal of marketing research, vol. 14, pp. 396-402,
- [23]Nunnally, J. C. and Bernstein, I. H., 1991. **Psychometric theory**. 1994," McGraw, New York,
- [24]Aulakh, P. S., et al., 2000. **Export strategies and performance of firms from emerging economies: Evidence from Brazil, Chile, and Mexico**, Academy of Management journal, vol. 43, pp. 342-361,
- [25]Neter, J., et al., **Applied linear statistical models** vol. 4: Irwin Chicago, 1996.

ประวัติคณะผู้วิจัย

ประวัติหัวหน้าโครงการวิจัย

1. ชื่อ – สกุล (ภาษาไทย) : ผศ.ดุชนฎี ฤๅชา
ชื่อ – สกุล (ภาษาอังกฤษ) : Asst.Prof. Dussadee Luecha
2. ตำแหน่งปัจจุบัน : ผู้ช่วยศาสตราจารย์
3. หน่วยงานที่สังกัด : สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000 โทร 0- 4371 -1254
โทรสาร 0 -4372 – 1528
โทรศัพท์มือถือ 086-6325561 E-mail peeau2009@hotmail.com
4. ประวัติการศึกษา
 - 4.1 มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.ศ. 5) โรงเรียนสตรีวิทยา ปี พ.ศ. 2519
 - 4.2 ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) สาขา / วิชาเอก การเงินการธนาคาร มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีที่สำเร็จการศึกษา ปี พ.ศ. 2533
 - 4.3 ปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขา / วิชาเอก การวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีที่สำเร็จการศึกษา พ.ศ. 2538

ประวัติของผู้ร่วมวิจัย

1. ชื่อ – สกุล (ภาษาไทย) : นางนิกร ยาสมร
ชื่อ – สกุล (ภาษาอังกฤษ) : Mrs. Nikorn Yasamorn
2. ตำแหน่งปัจจุบัน : อาจารย์
3. หน่วยงานที่สังกัด : สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตมหาสารคาม
4. ประวัติการศึกษา
 - 4.1 ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) สาขา / วิชาเอก การบัญชี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีที่สำเร็จการศึกษา ปี พ.ศ. 2539
 - 4.2 ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม.) สาขา / วิชาเอก การจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยขอนแก่น ปีที่สำเร็จการศึกษา พ.ศ. 2546
 - 4.3 ปริญญาเอก ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีที่สำเร็จการศึกษา พ.ศ. 2554
5. สาขาวิชาการที่มีความชำนาญพิเศษ: การจัดการเชิงกลยุทธ์ พฤติกรรมองค์การ การจัดการทรัพยากรมนุษย์
6. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ
 - 6.1 Yasamorn, Nikorn and Ussahawanitchakit, Phapruke, Change learning competency and organizational survival: An empirical study of government promoted investment firms in Thailand, 2010, Journal of international management studies, 10(4), 112-128.
 - 6.2 Yasamorn, Nikorn and Ussahawanitchakit, Phapruke, Strategic collaborative capability, business growth, and organizational sustainability: Evidence from tourism businesses in Thailand, 2011, International journal of business strategy 11(3), 1-27.
 - 6.3 Yasamorn, Nikorn and Phokha, Ampasri, The Antecedent and Consequence of Tourist Satisfaction: An Empirical Study of tourists in Sirindhorn Museum Thailand, 2012, The 2012 International and National Conference For The Sustainable Community Development of “Local Community : The Foundation of Development in the ASEAN Economic Community (AEC)” February 16-19.
 - 6.4 Yasamorn ,Nikorn, Luecha, Adisak and Luecha, Dussadee, The relationships of perceived organizational support, procedural justice and job satisfaction in Rajabhat Maha Sarakham University, Thailand, 2012, International Conference on Sciences and Social Sciences 2012: Innovation for Regional Development (ICSSS 2012) July 19-20.
 - 6.5 Yasamorn ,Nikorn, Luecha, Adisak and Whankhom, Prawit, The influence of job satisfaction and organizational commitment on organizational citizenship behavior: Evidence from Rajabhat Maha Sarakham University in Thailand, 2012, International Conference on Sciences and Social Sciences 2012: Innovation for Regional Development (ICSSS 2012) July 19-20.
 - 6.6 นิกร ยาสมร. การวิเคราะห์ต้นทุนการผลิตบัณฑิตสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตมหาสารคามด้วยระบบต้นทุนฐานกิจกรรม, 2552.ทุนสถาบันการพลศึกษา

ประวัติของผู้ร่วมวิจัย

1. ชื่อ – สกุล (ภาษาไทย) : นางสาวคำพาง ศรีท้าวปากดี
ชื่อ – สกุล (ภาษาอังกฤษ) : Miss Kumpang Sritowpakdee
2. ตำแหน่งปัจจุบัน : ครู ค.ศ. 2
3. หน่วยงานที่สังกัด : สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตมหาสารคาม
4. ประวัติการศึกษา
 - 4.1 ปริญญาตรี การศึกษาศาสตรบัณฑิต (กศ.บ.)
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ปีที่สำเร็จการศึกษา พ.ศ. 2535
 - 4.2 ปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ปีที่สำเร็จการศึกษา พ.ศ. 2547
5. สาขาวิชาการที่มีความชำนาญพิเศษ : การศึกษา การจัดการกีฬา