

พฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ของนักวิชาการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
Knowledge Sharing Behaviors of Scholars
at Rajamangala University of Technology Srivijaya

กัลยาณี ทองเลี่ยมนาค¹

Kanlayanee Tongliemnak

ดร. กันยารัตน์ เควียเซ่น²

Dr. Kanyarat Kwiecien

ดร. สมชาย สุริยะไกร³

Dr. Somchai Suriyakrai

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ของนักวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยโดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักวิชาการสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยจำนวน 252 คน ที่ปฏิบัติงานอยู่ใน 11 คณะ และ 3 วิทยาเขต ในช่วงปีการศึกษา 2554-2555 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ใช้คะแนน 0-4 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา

¹ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาสารสนเทศศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น; Ph.D Student, Doctoral of Philosophy (Information Studies), Faculty of Humanities and Social Sciences, Khon Kaen University

² อาจารย์ สาขาวิชาสารสนเทศและการสื่อสาร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น; Lecturer, Information and Communication Department, Faculty of Humanities and Social Sciences, Khon Kaen University

³ อาจารย์ สาขาวิชาเภสัชกรรมคลินิก คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น; Lecturer, Division of Clinical Pharmacy, Faculty of Pharmaceutical Sciences, Khon Kaen University

ผลการวิจัยพบว่า นักวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย มีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=2.74$) มีทัศนคติที่ดีและมีความต้องการแบ่งปันความรู้ ($\bar{X}=3.26$) มีความเชื่อว่า การแบ่งปันความรู้เป็นการสร้างประสบการณ์ที่ดี ($\bar{X}=3.41$) และเป็นช่องทางการเผยแพร่ผลงานและก่อให้เกิดการพัฒนาวิชาการ ($\bar{X}=3.40$) เมื่อพิจารณาถึงประเภทความรู้ที่นักวิชาการแบ่งปันพบว่า นักวิชาการมีการแบ่งปันความรู้โดยนัย (Tacit knowledge) ($\bar{X}=2.88$) สูงกว่าความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ($\bar{X}=2.41$) และนิยมติดต่อสื่อสารแบบวิธีเผชิญหน้า ($\bar{X}=2.96$)

Abstract

This research aimed to investigate knowledge sharing behaviors of the scholars of Rajamangala University of Technology Srivijaya (RUTS) by using a survey method. The samples were 252 scholars of RUTS from 11 faculties and 3 campuses in the academic years of 2011-2012. Data were collected by using the questionnaire with 5 rating scales (scores 0-4) and analyzed by using the descriptive statistics.

The research findings revealed that the knowledge sharing behaviors of RUTS' scholars were generally at high level ($\bar{X}=2.74$). The scholars had positive attitudes and desires for knowledge sharing ($\bar{X}=3.26$). They also believed that sharing knowledge created good experiences ($\bar{X}=3.41$) and provided opportunity for scholarly publications and academic developments ($\bar{X}=3.40$). The scholars mostly shared their tacit knowledge ($\bar{X}=2.88$) higher than explicit knowledge ($\bar{X}=2.41$), preferred a face-to-face communication ($\bar{X}=2.96$).

คำสำคัญ: การแบ่งปันความรู้ พฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ ผลงานทางวิชาการ

Keywords: Knowledge Sharing; Knowledge Sharing Behaviors; Scholarly Work

บทนำ

โลกยุคปัจจุบันเป็นยุคสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based society and economy) ซึ่งเป็นระบบเศรษฐกิจที่ต้องพึ่งพาการใช้และการจัดการความรู้เข้ามาช่วยสร้างผลผลิตและมูลค่าเพิ่มให้กับเศรษฐกิจ และกฎเกณฑ์สำคัญของเศรษฐกิจฐานความรู้ อยู่การสร้างทุนมนุษย์ (Human capital) โดยใช้การศึกษาและการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพช่วยสรรสร้างบุคลากรและความรู้ให้ทันสมัยตลอดเวลาจึงจะสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการได้ ดังนั้นความรู้จึงเป็นสินทรัพย์ทางปัญญา (Intellectual Property) ที่สำคัญมาก ทุกองค์การจึงต้องให้ความสำคัญและจำเป็นต้องมีกระบวนการในการสร้างมูลค่าเพิ่มจากความรู้ที่มีอยู่อย่างต่อเนื่อง (Drucker, 2001)

ความรู้เป็นทรัพย์สินที่มีค่าที่สุดขององค์การ (Nonaka, 2006) และเป็นปัจจัยสำคัญในความสามารถทางการแข่งขันขององค์การได้อย่างยั่งยืน นอกจากนี้ยังมีผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Sallis & Jones, 2002) องค์การจึงจำเป็นต้องมีการจัดการความรู้ที่ช่วยสร้างคุณค่าต่อองค์การ (Nonaka, 2006) ดังนั้นการจัดการความรู้ จึงเป็นเครื่องมือหรือกระบวนการที่ทำให้้องค์การสามารถจัดเก็บ แลกเปลี่ยนสร้างความรู้และสามารถต่อยอดองค์ความรู้ที่นำมาใช้ในการพัฒนาองค์การให้สามารถทำงานตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้อย่างมีคุณภาพมีประสิทธิภาพ (Vorakulpipat & Rezgui, 2008) เพื่อให้้องค์การสามารถอยู่รอดและเติบโตได้โดยสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ตลอดจนทำให้้องค์การสร้างผลงานที่ดีและมีประสิทธิภาพที่ดีกว่า โดยอาศัยพลังปัญญาหรือสินทรัพย์ทางปัญญาของคนใน้องค์การเพื่อแบ่งปันให้บุคคลได้นำไปใช้ต่อจนกลายเป็นความฉลาดของ้องค์การ (Organizational intelligence) (Anantatmula, 2004) ความรู้ที่เป็นความฉลาดของ้องค์การนั้นมีทั้งรูปแบบที่ฝังอยู่ในคน และความรู้ที่ชัดเจน ซึ่ง Nonaka และ Takeuchi (1995) ได้กล่าวไว้ว่า ความรู้ทั้ง 2 รูปแบบนี้ สามารถแบ่งปัน แลกเปลี่ยน และถ่ายทอดกันได้

การแบ่งปันความรู้ภายใน้องค์การทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างรวดเร็วและสำเร็จได้นั้นต้องประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลักซึ่งได้แก่ คนและวัฒนธรรม (People & culture) ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากคิดเป็นร้อยละ 70 รองลงมาคือ กระบวนการ (Process) คิดเป็นร้อยละ 20 และเทคโนโลยี (Technology) คิดเป็นร้อยละ 10 ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าองค์ประกอบที่สำคัญสูงสุดคือคนและวัฒนธรรม ซึ่งได้แก่ ทักษะคติ ความเชื่อ

แรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ การทำงานเป็นทีม การมีประสบการณ์และทักษะ การรวมกลุ่มที่มีเป้าหมายเดียวกัน ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้จะส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้ของคน (Bhatt, 2000) ซึ่งพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้คือ ปริมาณหรือความถี่ในการมีส่วนร่วมการแบ่งปันความรู้ ความปรารถนาถ่ายทอดหรือแบ่งปันความรู้ ความกล้าหาญมั่นใจที่จะแบ่งปันความรู้ ความพยายามในการมีส่วนร่วมแบ่งปันความรู้ การแสดงออกถึงความเต็มใจ ความสุขที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่น ความกระตือรือร้นในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการแบ่งปันความรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ได้รับอิทธิพลจาก ทักษะคิด และความเชื่อของบุคคล เพราะฉะนั้นการศึกษาพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้ของนักวิชาการจึงเป็นเรื่องสำคัญมาก จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่าแนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (A Theory of planned Behavior : TpB) ของ Ajzen (1991) และทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social exchange) (Jiang, 2003) เป็นแนวคิดที่นิยมใช้ศึกษาพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้ แนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนสรุปได้ว่าพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้เกิดจาก 3 ประเด็น ได้แก่ 1) ความเชื่อของบุคคล ต้องมีความเชื่อหรือทัศนคติที่ดีต่อการแบ่งปันความรู้กับเพื่อนร่วมงานในองค์กร การเมื่อบุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อการแบ่งปันความรู้ก็必将มีความตั้งใจและต้องการแบ่งปันความรู้กับผู้อื่น โดยมีพฤติกรรมการเข้าร่วมแบ่งปันความรู้ทุกครั้งเมื่อมีโอกาส 2) การทำตามผู้นำ เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลที่ตนชื่นชอบ เป็นการสร้างบรรทัดฐานที่ดีขององค์กร และ 3) การรับรู้ถึงความสามารถของตนที่ควรแบ่งปันความรู้ทำให้มีความกล้าและเชื่อมั่นในการร่วมแบ่งปันความรู้ ส่วนทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม สรุปได้ว่าเป็นทฤษฎีที่กระตุ้นและส่งเสริมให้บุคคลมีพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้ ซึ่งมี 3 ปัจจัยคือ 1) ความไว้วางใจ (Trust) 2) ผลประโยชน์ร่วมกัน (Mutual benefit) และ 3) ความต้องการมีชื่อเสียง (Prestige) เพราะฉะนั้นการพัฒนารูปแบบการแบ่งปันความรู้ของนักวิชาการนั้น ควรมุ่งเน้นกระบวนการของคนมากกว่าเทคโนโลยี เพราะการแบ่งปันความรู้เกิดจากจุดเริ่มต้นที่ตัวบุคคลมีทัศนคติที่ดี มีความไว้วางใจพอใจที่จะแบ่งปันความรู้ของตนให้ผู้อื่น ภายใต้บรรยากาศองค์กรที่ดี และมีระบบสนับสนุนให้กิจกรรมการแบ่งปันความรู้ นั้นเกิดความง่ายและสะดวกต่อการแบ่งปันความรู้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้ของนักวิชาการ ซึ่งจะนำพาให้ไปสู่การออกแบบรูปแบบหรือเครื่องมือเพื่อสนับสนุนการแบ่งปันความรู้ของนักวิชาการ ที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับพฤติกรรมของนักวิชาการ ทำให้มีโอกาสเกิดความสำเร็จในการพัฒนาการแบ่งปันความรู้ของนักวิชาการได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ของนักวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือนักวิชาการในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ที่ปฏิบัติงานอยู่ใน 11 คณะ และ 3 วิทยาเขต ช่วงปีการศึกษา 2554-2555 และมีผลงานทางวิชาการอย่างน้อย 1 เรื่อง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรการคำนวณของ Taro Yamane และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 จากจำนวนนักวิชาการทั้งสิ้น 671 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 250 คน นำไปเทียบสัดส่วนกับจำนวนนักวิชาการทั้งหมดคิดเป็นร้อยละ 37.25 ของจำนวนนักวิชาการทั้งหมด จึงนำสัดส่วนนี้ไปกำหนดขนาดตัวอย่างนักวิชาการของแต่ละคณะ

สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ ใช้คะแนน 0-4 ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นโดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถาม โดยผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาคุณวุฒิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญทางด้านการจัดการความรู้ การแบ่งปันความรู้ และชุมชนออนไลน์ จำนวน 3 ท่าน จากนั้นนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 จำนวน 63 ข้อ และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับนักวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เนื่องจากมีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา จำนวน 30 ชุด นำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.97 แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ สามารถใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

นักวิชาการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 51.6) มีอายุระหว่าง 31-40 ปี (ร้อยละ 40.1) ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท (ร้อยละ 81.3) และยังไม่มียearsทางวิชาการ (ร้อยละ 73.8) ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานวิชาการไม่เกิน 12 ปี (ร้อยละ 52.4) โดยผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดมีประสบการณ์ในการผลิตเอกสารประกอบการสอน (37.3%) รองลงมาคือผลิตผลงานวิจัย (32.1%) โดยจำนวนผลงานวิชาการที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อยคือมีจำนวนไม่เกิน 6 ผลงาน (ร้อยละ 81.7)

2. พฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ของนักวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีศรีวิชัย

จากการศึกษาพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ของนักวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีศรีวิชัย ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา 6 ด้าน ได้แก่ 1) ลักษณะพฤติกรรมและความตั้งใจในการแบ่งปันความรู้ 2) ทศนคติและความคาดหวังต่อการแบ่งปันความรู้ 3) ความไว้วางใจในการแบ่งปันความรู้ 4) ลักษณะความรู้ การเก็บรวบรวม และการขยายความรู้ 5) ลักษณะการแบ่งปันตามประเภทงานวิชาการ และ 6) ช่องทางการสื่อสารเพื่อการแบ่งปันความรู้ ปรากฏผลการวิจัยในแต่ละด้านดังนี้

2.1 ด้านพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้

ลักษณะพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้พบว่า มีภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=2.82$) เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการพบว่า นักวิชาการมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการแบ่งปันความรู้ ชอบรูปแบบที่ไม่เป็นทางการมากกว่ารูปแบบที่เป็นทางการ และมีความกล้าที่จะสอบถามผู้รู้/ผู้เชี่ยวชาญมากที่สุด ($\bar{x}=3.11$, $\bar{x}=3.10$ และ $\bar{x}=3.10$ ตามลำดับ) ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ Cholmusik (2008) ที่พบว่าพฤติกรรมใฝ่รู้มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กล่าวคือบุคลากรคนใดที่มีความกระตือรือร้นสนใจ อยากรู้ อยากเห็น อยากทำ และแสวงหาความรู้ ประกอบกับมีความสามารถที่จะสืบเสาะหาความรู้เพื่อใช้พัฒนาตนเองอยู่ในระดับสูงแล้ว จะมีพฤติกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับที่สูงตามไปด้วย ดังนั้น จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมใฝ่รู้มีความสำคัญที่เกี่ยวข้อง

และสัมพันธ์กับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นอย่างยิ่ง เพราะบุคลากรต้องการที่จะพัฒนาตนเองย่อมต้องมีความกระตือรือร้นที่จะแสวงหาความรู้ สนใจและใส่ใจในเรื่องต่างๆ ที่มีประโยชน์ต่อตัวเองที่สามารถนำสารสนเทศและความรู้ต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อทำให้เกิดการปฏิบัติงานดีขึ้น ส่งผลให้มีความกล้าที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้มากขึ้น ด้านความตั้งใจในการแบ่งปันความรู้ พบว่า นักวิชาการมีความตั้งใจที่จะแบ่งปันความรู้กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.11$) ซึ่งความตั้งใจในการแบ่งปันความรู้จะส่งผลต่อพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ โดยวัดได้จากความบ่อยครั้งในการเข้าร่วมกิจกรรมการแบ่งปันความรู้ของนักวิชาการ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Fullwood et al., (2013) พบว่าคณาจารย์ที่มีทัศนคติต่อการแบ่งปันความรู้ในทางบวกหรืออยู่ในระดับดีและมีความตั้งใจในการแบ่งปันความรู้ ซึ่งสิ่งนี้เชื่อมโยงไปยังความเชื่อว่าการแบ่งปันความรู้ในองค์กรจะมีการปรับปรุงให้ดีขึ้นและทำให้เกิดการขยายความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานต่อไป

จากแนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนของ Ajzen (1991) นั้น สามารถอธิบายได้ว่า การที่นักวิชาการมีพฤติกรรมที่แสดงถึงความเต็มใจและกระตือรือร้นในการแบ่งปันความรู้ อีกทั้งมีความกล้าที่จะสอบถามผู้เชี่ยวชาญนั้น ส่งผลต่อพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้หรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมการแบ่งปันความรู้มากขึ้น เป็นเพราะเหตุผล 3 ประการคือ ประการที่หนึ่ง นักวิชาการมีทัศนคติที่ดีต่อการแบ่งปันความรู้ ซึ่งเกิดจากความเชื่อและความคาดหวังส่วนบุคคล แนวทางในการส่งเสริมให้เกิดความเชื่อที่ดีได้แก่ 1) มีความเชื่อว่าการแบ่งปันความรู้มีประโยชน์ที่จะได้รับ 2) เชื่อว่าจะได้รับความรู้ซึ่งมีความสอดคล้องกับงาน หรือนำมาประยุกต์ใช้กับงานของตนได้ 3) ความคาดหวังจากการเป็นผู้ให้ว่าจะได้รับความรู้เมื่อร่วมแบ่งปันกับผู้อื่น 4) ความคาดหวังจากการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และ 5) การเห็นต่อประโยชน์ส่วนรวม ประการที่สอง ความเชื่อเกี่ยวกับกลุ่มอ้างอิง การได้เห็นหรือรับรู้ว่าคุณค่าที่มีความสำคัญต่อเขา ซึ่งได้แก่ ผู้นำผู้บริหาร หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานได้ทำพฤติกรรมนั้นก็มีแนวโน้มที่จะคล้อยตามและทำตาม แนวทางในการส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมทำตาม ได้แก่ 1) สร้างแรงจูงใจในการยินยอมทำตาม 2) การสร้างและยอมรับบรรทัดฐานขององค์กร 3) การรับรู้ถึงความไว้วางใจ และ 4) ผลที่ได้รับจากการไว้วางใจ ประการที่ 3 ความเชื่อเกี่ยวกับการควบคุมพฤติกรรม ถ้าบุคคลเชื่อว่า ตนเองมีความสามารถที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นได้ และสามารถควบคุมให้เกิดผลดังตั้งใจเขาก็มีแนวโน้มที่จะทำพฤติกรรมนั้น แนวทางใน

การส่งเสริมให้เกิดความเชื่อเกี่ยวกับการควบคุมพฤติกรรมในการแบ่งปันความรู้ ได้แก่
1) การรับรู้ความสามารถของตน คือการทำให้ให้นักวิชาการเกิดความมั่นใจว่า ตนมีความรู้
ทักษะ ความเชี่ยวชาญในด้านนั้นๆ และสามารถควบคุมอารมณ์ ขณะแบ่งปันแลกเปลี่ยน
ความรู้ไม่ประหม่า วิตก เครียดหรือกลัว นั่นคือส่งเสริมให้นักวิชาการเกิดความพร้อมทาง
ด้านทรัพยากร เช่น การมีทักษะการสื่อสารที่ดี มีเวลา กำลังความสามารถ และความเป็น
มืออาชีพ และ 2) สภาพของการเอื้อความสะดวก ได้แก่ พื้นที่การสื่อสาร การพูดคุยแบบ
เปิด การมีเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสนับสนุนให้เกิดความสะดวกในการติดต่อ
สื่อสารทำให้นักวิชาการมีโอกาสนในการมีส่วนร่วมการแบ่งปันความรู้ทางวิชาการได้สะดวก
และบ่อยครั้ง

2.2 ด้านทัศนคติและความคาดหวังในการแบ่งปันความรู้

ทัศนคติและความคาดหวังในการแบ่งปันความรู้พบว่า มีภาพรวมอยู่ใน
ระดับมากที่สุด ($\bar{x}=3.26$) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า การมีทัศนคติที่ดีต่อการ
แบ่งปันความรู้ของนักวิชาการ เพราะนักวิชาการเชื่อว่าการแบ่งปันความรู้กับเพื่อนร่วมงาน
เป็นการสร้างประสบการณ์ที่ดี ($\bar{x}=3.41$) เป็นช่องทางการเผยแพร่และเกิดประโยชน์
ต่อการพัฒนางานวิชาการ ($\bar{x}=3.40$) มีความเชื่อว่าการแบ่งปันความรู้ทำให้ความรู้เดิม
ยังมีอยู่และสามารถเพิ่มความรู้ให้เพื่อนร่วมงานได้อีก ($\bar{x}=3.38$) จะทำให้เกิดมิตรภาพ
และความสามัคคี ($\bar{x}=3.30$) และการได้รับการแบ่งปันความรู้แสดงถึงการให้ความเชื่อถือ
และไว้วางใจจากผู้ให้ ($\bar{x}=3.29$) จากผลการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า นักวิชาการมีทัศนคติ
เชิงบวกในการแบ่งปันความรู้ ซึ่งคาดหมายว่าการแบ่งปันความรู้ของนักวิชาการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จะมีความก้าวหน้าในอนาคต และสามารถ
คาดเดาได้ว่านักวิชาการของมหาวิทยาลัยฯ ส่วนใหญ่เป็นผู้ใฝ่รู้และจะเข้าร่วมการแบ่งปัน
ความรู้ในอนาคต (Ajzen 1989) นอกจากนี้ Lai & Li (2005) ได้กล่าวไว้ว่า เมื่อผู้คนมีทัศนคติ
ทางบวกก็จะเกิดเจตนาหรือตั้งใจ (Intention) ที่จะแสดงพฤติกรรมนั้น และสอดคล้องกับ
ความเห็นของ Argyis and Schon (1991) ที่ว่า ความตั้งใจเชิงพฤติกรรมของผู้รับความรู้
มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการเรียนรู้ของพวกเขา และเมื่อได้เข้าร่วมกิจกรรมการ
แบ่งปันความรู้แล้วมีความรู้สึกว่าจะได้รับความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาจากผู้เชี่ยวชาญ
คนอื่นๆ ดังนั้นการเข้าร่วมกิจกรรมการแบ่งปันความรู้จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ ผลที่ตามมา
ลักษณะเดียวกันคือถ้าสมาชิกในองค์กรคาดหวังว่าการแบ่งปันความรู้มีประโยชน์ต่องาน

ของพวกเขา เขาจะมีทัศนคติเชิงบวกต่อการแบ่งปันความรู้และแสดงถึงความตั้งใจในการเข้าร่วมในกระบวนการแบ่งปันความรู้ นอกจากนี้ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Davenport & Prusak (1998) นำเสนอ 4 ปัจจัยที่สำคัญการแบ่งปันความรู้ ซึ่งได้แก่ 1) ความสัมพันธ์และการมีผลประโยชน์ร่วมกัน (Reciprocity) 2) ต้องการชื่อเสียง (Reputation) 3) การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม (Altruism) และ 4) มีความพอใจ สนุกสนานในการช่วยเหลือผู้อื่น (Enjoy helping)

จากแนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน ของ Ajzen (1991) และผลการศึกษาทางด้านทัศนคติและความคาดหวังในการแบ่งปันความรู้ของนักวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย อยู่ในระดับมากที่สุดนั้น ตีความได้ว่านักวิชาการมีความเชื่อส่วนบุคคลด้านการแบ่งปันความรู้ในทางบวก กล่าวคือนักวิชาการมีความเชื่อว่าการแบ่งปันความรู้มีประโยชน์ที่จะได้รับร่วมกัน ความรู้ที่ได้รับมีความสอดคล้องกับการพัฒนาผลงานทางวิชาการสามารถนำไปพัฒนาหรือแก้ไขงานได้ เชื่อและคาดหวังว่าจะได้รับความรู้เมื่อร่วมแบ่งปันกับผู้อื่นและสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และสามารถสรุปได้ว่านักวิชาการส่วนใหญ่เห็นต่อประโยชน์ส่วนรวม เพราะฉะนั้นมหาวิทยาลัยฯ ควรตระหนักและส่งเสริมทำให้เกิดความเชื่อที่ดี โดยให้เห็นถึงผลประโยชน์ที่นักวิชาการจะได้รับร่วมกันเมื่อมีการแบ่งปันความรู้ การให้สมาชิกได้เห็นภาพแห่งความสำเร็จ ได้แก่ ภาพของผู้ได้รับรางวัล ภาพของกิจกรรมการช่วยเหลือกันของสมาชิก การให้ความชื่นชมต่อความสำเร็จผลงานทางวิชาการ หรือสถิติผลงานทางวิชาการของมหาวิทยาลัยฯ ที่เพิ่มขึ้น เป็นต้น วิธีการทำให้นักวิชาการเห็นภาพและสถิติดังกล่าว ทำให้เกิดมโนภาพ หรือจินตนาการถึงเป้าหมายที่ต้องการและภาพความสำเร็จของตนเองในอนาคต พร้อมกับบอกตัวเองและเชื่อมั่นว่า “เราทำได้” จึงทำให้เกิดเป้าหมายเดียวกันส่งผลต่อพฤติกรรมแบ่งปันความรู้ของนักวิชาการในทิศทางที่ดีขึ้น

3. ความไว้วางใจในการแบ่งปันความรู้

ผลการศึกษาความไว้วางใจในการแบ่งปันความรู้พบว่า มีภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า นักวิชาการมีความเต็มใจที่จะแบ่งปันความรู้ทางวิชาการ โดยไม่รู้สึกหวงความรู้และไม่กลัวการถูกแทนที่ ในหน้าที่การงาน ($\bar{x}=3.32$) การแบ่งปันความรู้เป็นการสร้างความน่าเชื่อถือและความ

ไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x}=3.18$) นักวิชาการมีความมั่นใจที่จะแบ่งปันความรู้ทางวิชาการกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x}=3.12$) เพราะเพื่อนร่วมงานมีความน่าเชื่อถือ ($\bar{x}=3.00$) ตามลำดับ นอกจากนี้แล้วยังพบพฤติกรรมที่เป็นลักษณะด้อย กล่าวคือนักวิชาการมีความไว้วางใจในการแบ่งปันความรู้กับเพื่อนร่วมงาน แต่มีประสบการณ์ในการแบ่งปันความรู้กับบุคคลในวงแคบเท่านั้น ซึ่งได้แก่ เพื่อนร่วมงานในสาขาเดียวกัน และเพื่อนร่วมสถาบันการศึกษาที่เคยรู้จักมาก่อน ซึ่งยังไม่ขยายวงกว้างในระดับต่างคณะ ต่างวิทยาเขต หรือกับทุกคนในมหาวิทยาลัยฯ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้อจำกัดด้านสถานที่ที่ห่างไกลกัน และเวลาที่จำกัด ซึ่งสอดคล้องกับ Liebowitz (2008) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการวิจัยธรรมชาติของปัจเจกบุคคลว่า นักวิชาการมักมีนิสัยแปลกมีความซับซ้อน และมักจะมี ความไว้วางใจต่อบุคคลที่อยู่ในสาขาวิชาหรือศาสตร์เดียวกันมากกว่าองค์กรเดียวกัน

จากแนวคิดทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social exchange) เป็นทฤษฎีที่กระตุ้นและส่งเสริมให้บุคคลมีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ โดยมีปัจจัยสำคัญคือ “ความไว้วางใจ” แสดงออกถึงความพึงพอใจ (Satisfying) ในการแบ่งปันความรู้ จากผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า ความไว้วางใจมีภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่านักวิชาการมีความไว้วางใจและความพึงพอใจที่จะแบ่งปันความรู้กับเพื่อนร่วมงาน เป็นเพราะเพื่อนร่วมงานมีความน่าเชื่อถือ เคารพสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญา เป็นต้น ซึ่งผลกระทบต่อความไว้วางใจ (Affect-based trust) เกิดขึ้นในความรู้สึกทางจิตใจหรืออารมณ์ระหว่างบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อการแบ่งปันความรู้ เพราะฉะนั้นมหาวิทยาลัยฯ ควรส่งเสริมให้เกิดการยอมรับผู้อื่น เพราะการยอมรับในตัวบุคคลทำให้มีความรู้สึกที่ดีต่อกันเกิดความพอใจและไว้วางใจในการแบ่งปันความรู้ และเกิดความภาคภูมิใจกับการทำงานหรือผลงานของตน ควรให้ความยุติธรรมการให้การสนับสนุนส่งเสริม เป็นต้น จะทำให้นักวิชาการให้ความสำคัญกับการแบ่งปันความรู้ (Knowledge sharing is power) มากกว่าการเก็บกักหรือหวงความรู้ เนื่องจากเกิดความไว้วางใจและพอใจที่จะแบ่งปันความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับ Lewis and Weigart (1985) ได้กล่าวว่า การรับรู้เกี่ยวกับความไว้วางใจ ทำให้สามารถศึกษาหรือคาดการณ์ถึงพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ได้จากผลการศึกษาด้านความไว้วางใจในการแบ่งปันความรู้ของนักวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยในครั้งนี้ สามารถคาดการณ์ได้ว่า จะได้รับร่วมมือหรือการมีส่วนร่วมในการแบ่งปันความรู้จากนักวิชาการเป็นอย่างดี

4. ลักษณะความรู้ การเก็บรวบรวม และการขยายความรู้

ผลการศึกษการแบ่งปันความรู้ตามลักษณะความรู้พบว่า นักวิชาการนิยมแบ่งปันความรู้โดยนัยมากกว่าความรู้ชัดแจ้ง เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการพบว่า การแบ่งปันความรู้โดยนัยนั้น นักวิชาการชอบวิธีการทำวิจัยหรือเรียนรู้ร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ ($\bar{X}=3.14$) และมีการเปิดโอกาสให้นักวิจัยใหม่เข้าร่วมโครงการทำวิจัยหรือพัฒนางานวิชาการร่วมกัน ($\bar{X}=2.88$) อีกทั้งการแบ่งปันความรู้จะอยู่บนพื้นฐานของความเชี่ยวชาญของตน ($\bar{X}=2.89$) อีกด้วย ส่วนการแบ่งปันความรู้ชัดแจ้ง พบว่านักวิชาการส่วนใหญ่มักจะแบ่งปันความรู้ทางวิชาการในรูปแบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ ($\bar{X}=2.56$) มากกว่ารูปแบบมัลติมีเดีย เช่น สื่อ รูปภาพ คลิปวิดีโอ หรือวีดิทัศน์ ฯลฯ ($\bar{X}=2.38$) จากผลการศึกษาครั้งนี้สามารถวิเคราะห์ได้ว่า การที่นักวิชาการนิยมแบ่งปันความรู้โดยนัยมากกว่าความรู้ชัดแจ้ง อาจเป็นเพราะรูปแบบแบ่งปันความรู้โดยนัยมักเป็นรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ อีกทั้งนักวิชาการอาจมีความสามารถและความพร้อมในแปลงความรู้โดยนัยเป็นความรู้ชัดแจ้งในระดับน้อย เพราะฉะนั้นมหาวิทยาลัยควรสนับสนุนความพร้อมในการแปลงความรู้จากความรู้โดยนัยเป็นความรู้ชัดแจ้งให้มากขึ้น อีกทั้งยังต้องสนับสนุนให้มีพื้นที่การแลกเปลี่ยนความรู้โดยนัยทั้งรูปแบบพื้นที่จริงและพื้นที่เสมือนอีกด้วย แต่อย่างไรก็ตามผลการวิจัยของ Mongkolajala, et al. (2012) ยืนยันว่า ผู้ที่มีความเต็มใจแบ่งปันความรู้ชัดแจ้งมักมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการแบ่งปันความรู้โดยนัยด้วย

การรวบรวมความรู้ของนักวิชาการพบว่า นักวิชาการมีความเต็มใจที่จะแบ่งปันความรู้ทางวิชาการ โดยการมอบผลงานทางวิชาการให้เป็นส่วนหนึ่งในศูนย์กลางความรู้ขององค์กร ($\bar{X}=3.16$) เพราะเห็นความสำคัญของการรวมพลังทรัพยากรความรู้เพื่อเป็นศูนย์กลางความรู้ เป็นการสร้างความน่าเชื่อถือและเป็นภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร ($\bar{X}=3.12$) มีความเต็มใจที่จะแบ่งปันความรู้ทางวิชาการในรูปแบบฉบับสมบูรณ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.06$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Phetwong (2012) ได้ศึกษาพฤติกรรมการเผยแพร่ผลงานวิจัยของนักวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพบว่า นักวิชาการเผยแพร่และแบ่งปันผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์ คิดเป็นร้อยละ 60.18 ซึ่งต่างจากการศึกษาของ Cheng et al. (2009) พบว่านักวิชาการของมหาวิทยาลัย Multimedia University แบ่งปันความรู้ใน ShareNet โดยส่วนใหญ่มักจะแบ่งปันบทความย่อเท่านั้น คิดเป็นร้อยละ 51.7 และมีการแบ่งปันในรูปแบบฉบับสมบูรณ์ร้อยละ 23.3 สำหรับผล

การศึกษาประเด็นนี้แสดงให้เห็นว่านักวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยมีความเต็มใจจะแบ่งปันความรู้ของตนเพื่อเข้าสู่คลังความรู้ขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.16$) เป็นผลสืบเนื่องจากนักวิชาการมีทัศนคติที่ดีต่อการแบ่งปันความรู้ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=3.26$) เพราะฉะนั้นมหาวิทยาลัยฯ ควรมีแนวทางการรักษาระดับและส่งเสริมให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการแบ่งปันความรู้ โดยการเน้นให้เห็นถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับร่วมกัน การสร้างแรงจูงใจ และการมีนโยบายที่สนับสนุนการแบ่งปันความรู้ทางวิชาการอย่างชัดเจน

การขยายความรู้ของนักวิชาการพบว่า นักวิชาการมีระดับการขยายความรู้ทางวิชาการกับเพื่อนร่วมงาน ระหว่างบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=2.79$) รองลงมาคือ ระดับกลุ่ม หรือคณะที่สังกัด ($\bar{X}=2.67$) ส่วนการขยายความรู้ในระดับวิทยาเขต ต่างวิทยาเขตและต่างคณะยังมีน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบริบทของมหาวิทยาลัยฯ ที่มีการบริหารจัดการแบบวิทยาเขต ซึ่งมีข้อจำกัดด้านสถานที่ที่ห่างไกลกัน อีกทั้งมีรูปแบบโครงสร้างการบริหารที่มีความซับซ้อนมากขึ้นซึ่งมีทั้งวิทยาเขตและคณะ แต่อย่างไรก็ตามการขยายความรู้ของนักวิชาการสามารถพัฒนาให้มีการขยายได้ในวงกว้างมากขึ้น มหาวิทยาลัยฯ ควรพัฒนาปฏิสัมพันธ์ทางสังคมให้เกิดขึ้นในองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยการจัดกิจกรรมให้เกิดการพบปะพูดคุย รู้จักกัน เพราะการสื่อสารทำให้ความรู้ลื่นไหลและทำให้เกิดสิ่งสร้างสรรค์ได้ ควรประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อสนับสนุนพื้นที่การสื่อสารทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ได้สะดวกและบ่อยครั้งมากขึ้น

5. ลักษณะการแบ่งปันตามประเภทงานวิชาการ

ลักษณะการแบ่งปันตามประเภทงานวิชาการพบว่า นักวิชาการแบ่งปันความรู้ในการทำเอกสารประกอบการสอนสูง ($\bar{X}=2.91$) ซึ่งอาจเป็นเพราะมีกฎเกณฑ์ที่ทุกรายวิชาต้องมีเอกสารประกอบการสอน รองลงมาคือ การทำวิจัย ($\bar{X}=2.71$) เพราะมีตัวชี้วัดด้านการประกันคุณภาพและประเด็นคำตอบแทนสำหรับผู้วิจัย ส่วนการทำหนังสือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น (สิ่งประดิษฐ์และงานสร้างสรรค์) และการเขียนงานแปลยังมีน้อย แนวทางในการพัฒนาประเภทงานวิชาการให้มีปริมาณและคุณภาพที่สูงขึ้นโดยการแบ่งปันความรู้และเรียนรู้ร่วมกันระหว่างนักวิชาการอาวุโสกับนักวิชาการใหม่ พัฒนารูปแบบการแบ่งปันความรู้ที่สามารถแบ่งปันความรู้ระหว่างหนึ่งต่อกลุ่มได้ และ

สามารถรองรับการแบ่งปันความรู้ทั้งความรู้โดยนัยและความรู้ชัดแจ้งได้ ค้นหา
นักวิชาการภายในองค์กรที่มีผลงานการทำหนังสือ ตำรา ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น
(สิ่งประดิษฐ์และงานสร้างสรรค์) และการเขียนงานแปล เข้ามาร่วมแบ่งปันความรู้
ทั้งความรู้โดยนัยและความรู้ชัดแจ้ง โดยการใช้หลักการการสร้างแรงจูงใจ

6. ช่องทางการสื่อสารเพื่อการแบ่งปันความรู้ของนักวิชาการ

ช่องทางการสื่อสารเพื่อการแบ่งปันความรู้ของนักวิชาการพบว่า นักวิชาการ
นิยมใช้ช่องทางการสื่อสารหลากหลายวิธี เรียงตามลำดับดังนี้คือ การเผชิญหน้าแบบ
เลือกตัวบุคคล ($\bar{x}=2.96$) เป็นช่องทางที่สร้างความไว้วางใจได้มากที่สุด รองลงมา
คือผ่านทางเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ซึ่งนิยมใช้จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ($\bar{x}=2.67$) เป็น
ช่องทางที่คุ้นเคยต่อการใช้อยู่แล้ว ตามด้วยการใช้ช่องทางผ่านทางโทรศัพท์มือถือ
($\bar{x}=2.31$) เป็นการเข้าถึงตัวบุคคลได้รวดเร็ว และแสดงถึงการเสียสละส่วนตัวทั้งด้าน
ค่าใช้จ่ายและความเป็นส่วนตัวของนักวิชาการ จากผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สามารถวิเคราะห์
นักวิชาการมีช่องทางการสื่อสารแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือแบบเผชิญหน้ากับแบบไม่
เผชิญหน้า ซึ่งนักวิชาการชอบแบบเผชิญหน้า เพราะทำให้เกิดความไว้วางใจสามารถเลือก
ตัวบุคคลได้ และสามารถสื่อสารได้หลากหลายรูปแบบ เช่น ภาษาพูด ภาษากาย สีหน้าความรู้สึก
ความเต็มใจ/ไม่เต็มใจในการแบ่งปันความรู้ได้ แต่อย่างไรก็ตามด้วยความก้าวหน้า
ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดังกล่าว
เพื่อสนับสนุนให้เกิดความไว้วางใจได้แก่ การพูดคุย ได้ตอบโดยการเห็นหน้ากัน โดยผ่าน
video chat เป็นต้น

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

หากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย มีความประสงค์จะพัฒนาพฤติกรรม
การแบ่งปันความรู้ของนักวิชาการ เพื่อให้เกิดการต่อยอดความรู้หรือการเรียนรู้
ร่วมกัน ซึ่งเป็นวิธีการช่วยเหลือแบ่งปันความรู้ของนักวิชาการที่มีประสบการณ์สูงให้กับ
นักวิชาการใหม่ ส่งผลให้มีการพัฒนาคุณภาพผลงานทางวิชาการของมหาวิทยาลัยฯ ต่อไป
จากผลการวิจัยนี้มีข้อเสนอแนะที่มหาวิทยาลัยฯ ควรพิจารณาดังนี้

มหาวิทยาลัยฯ ควรมีนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน เพื่อแสดงถึงการสนับสนุนการแข่งขันของนักวิชาการ ตามกระบวนการแข่งขันความรู้ ซึ่งได้แก่ 1) การรวบรวมความรู้ให้อยู่ในคลังความรู้ขององค์กรซึ่งนักวิชาการจะให้ความร่วมมือ หากรับรู้ว่าคุณบริหารให้ความสำคัญและมีการสนับสนุนส่งเสริม ซึ่งนักวิชาการจะให้ความร่วมมือมากกว่าการมีกฎเกณฑ์บังคับ 2) การแปลงความรู้ ควรมีนโยบายและสนับสนุนการแปลงความรู้ภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ดังรูปแบบของการสร้างองค์ความรู้ที่เรียกว่า SECI Model ซึ่งเป็นการแปลงความรู้ทั้งสองประเภทได้แก่ ความรู้โดยนัยและความรู้ชัดแจ้งและ 3) การขยายความรู้ ควรมีนโยบายและสนับสนุนให้เกิดการขยายความรู้ในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับเครือข่าย และมีการสร้างแรงจูงใจและมีการกระตุ้นอย่างต่อเนื่อง จากงานวิจัยเกี่ยวกับการแข่งขันความรู้ในมาเลเซีย พบว่า นักวิชาการไม่ชอบการบังคับให้แข่งขันความรู้ แต่มักจะแข่งขันความรู้ถ้าได้รับการสนับสนุนและมีรางวัลเป็นแรงจูงใจและมีกลไกการให้รางวัลต่อผู้มีส่วนร่วมในการแข่งขันความรู้ แม้ว่ารางวัลนั้นจะไม่ได้รับในทันที (Cheng et al., 2009) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Lin & Lin (2006) นำเสนอว่า องค์กรต้องมีกลยุทธ์การให้รางวัล เพื่อเป็นแรงจูงใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษาโดยใช้ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมและทฤษฎีทุนทางสังคมเป็นฐาน พบว่าการให้รางวัลขององค์กร ได้แก่ การเลื่อนตำแหน่ง การให้โบนัส และการให้เงินเดือนสูง ๆ เหล่านี้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ทางบวกต่อความถี่ของแข่งขันผลงานความรู้ (Knowledge contribution) และการร่วมกิจกรรมการแข่งขันความรู้ (Kankanhalli et al., 2005) นอกจากนี้แล้วยังพบว่าบุคลากรที่ได้รับแรงกระตุ้นในระดับสูงเพื่อให้เกิดการแข่งขันความรู้ที่ร่วมแข่งขันมักเป็นความรู้ที่สำคัญและที่มีประโยชน์สูง (Cabrera et al., 2006; Kulkarni et al., 2006)

มหาวิทยาลัยฯ ควรรักษาระดับการมีทัศนคติที่ดีต่อการแข่งขันความรู้ เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้พบว่า นักวิชาการมีทัศนคติที่ดีต่อการแข่งขันความรู้ในระดับมากที่สุด ดังนั้นมหาวิทยาลัยฯ ควรส่งเสริมให้นักวิชาการมีทัศนคติและความเชื่อที่ดีต่อการแข่งขันความรู้อย่างต่อเนื่อง โดยตระหนักถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับร่วมกันจากการแข่งขันความรู้ทางวิชาการ ซึ่งจากผลการวิจัยของ Yu et al. (2010) ได้ค้นพบวิธีการปรับหรือสร้างทัศนคติที่ดีต่อการแข่งขันความรู้ ด้วยการส่งเสริมให้เกิดการรับรู้เรื่องผลประโยชน์และคุณค่าของการเข้าร่วมกลุ่มเป็นสมาชิกในชุมชนเสมือน โดยผู้แข่งขันความรู้เชื่อว่า

“พฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้สามารถพัฒนาประสิทธิผลและประโยชน์ทางเศรษฐกิจในระดับบุคคลได้” และพบความสำคัญสูงสุดคือ การสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนการแบ่งปันความรู้ ซึ่งได้แก่ ความยุติธรรม การเปิดเผย และการให้ความชัดเจน (เรียงตามลำดับความสำคัญ) ความสำคัญอันดับสองคือ ความสุขในการได้ช่วยเหลือ และอันดับสามคือ การรับรู้ประโยชน์ที่จะได้รับร่วมกันทำให้เกิดการตระหนักถึงการมีเป้าหมายเดียวกัน (Share goal) ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้ของนักวิชาการต่อไป

นอกจากนี้ควรพัฒนาทุนทางสังคม (Social capital) อย่างต่อเนื่องโดยการส่งเสริมให้นักวิชาการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมภายในองค์กรให้มากขึ้น ด้วยการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักวิชาการได้พบปะพูดคุย เพื่อทำความรู้จักสนิทสนมกันมากขึ้นเพราะการสื่อสารทำให้เกิดสิ่งที่สร้างสรรค์ ซึ่งตรงกับแนวคิด Habermasian ที่ว่า การเรียนรู้ร่วมกันทำให้เกิดการสังสรรค์และเลื่อนไหลของความรู้ ก่อให้เกิดความคิดและจินตนาการใหม่นำไปสู่การสร้างคุณค่าทุนทางปัญญา การจัดการองค์ความรู้และการเรียนรู้ในองค์กร และส่งผลให้เกิดความไว้วางใจในการแบ่งปันความรู้ภายในองค์กรต่อไป เช่น ควรจัดกิจกรรมให้นักวิชาการต่างคณะ ต่างพื้นที่ ต่างวิทยาเขตได้รู้จักกัน เพื่อให้เกิดความไว้วางใจและสามารถขยายความรู้ได้ในวงกว้างขึ้นซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Sun et al. (2010) พบว่าการประยุกต์ใช้ทฤษฎีทุนทางสังคม (Social capital theory) เพื่อพัฒนาพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้ ส่งผลให้พนักงานมีความเต็มใจในการแบ่งปันความรู้และขยายความรู้ได้มากขึ้น

มหาวิทยาลัยฯ ต้องประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อสนับสนุนการแบ่งปันความรู้ของนักวิชาการ โดยมีแนวปฏิบัติดังนี้ 1) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อให้สมาชิกสามารถเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตได้ทั่วถึงและครอบคลุมเพื่อสนับสนุนการแบ่งปันความรู้ทางวิชาการในพื้นที่เสมือนให้มากขึ้นซึ่งแนวทางเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมให้พฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้และความตั้งใจการแบ่งปันความรู้ของนักวิชาการ ทำให้นักวิชาการสามารถแบ่งปันและถ่ายโอนความรู้ได้บ่อยครั้งอย่างต่อเนื่อง หรือการนำความรู้โดยนัยจากผู้เชี่ยวชาญกลับมาใช้และสามารถเชื่อมต่อกับผู้เชี่ยวชาญได้กว้างไกลไร้ขีดจำกัด นอกจากนี้แล้วยังสามารถแบ่งปันความรู้ได้ทั้งความรู้ชัดแจ้งและความรู้โดยนัย 2) ควรประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่สนับสนุนการเป็นพื้นที่สำหรับการจัดเก็บหรือการเป็นคลังความรู้ขององค์กร ซึ่งจะกลายเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญขององค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งต่อไปควรวิจัยและพัฒนารูปแบบที่สนับสนุนการแบ่งปันความรู้ของนักวิชาการ ซึ่งรองรับการแบ่งปันความรู้ทั้งความรู้ชัดแจ้งและความรู้โดยนัยและมีความสอดคล้องกับพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้ของนักวิชาการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและการใช้จริง และควรศึกษาปัจจัยความสำเร็จที่สนับสนุนการแบ่งปันความรู้ของนักวิชาการด้านอื่น ๆ ประกอบด้วย เช่น ปัจจัยด้านบุคคล องค์กร และเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งนี้ควรให้ความสำคัญต่อกระบวนการของคน มากกว่าเทคโนโลยี กล่าวคือ ควรให้ความสำคัญต่อทัศนคติ ความเชื่อ บรรทัดฐานของบุคคลในองค์กร ความไว้วางใจ ความตั้งใจในการแบ่งปันความรู้ ตลอดจนพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการแบ่งปันความรู้ของนักวิชาการ แต่ควรพัฒนาเครื่องมือทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ที่สนับสนุนการแบ่งปันความรู้ของนักวิชาการไปพร้อมกัน เพื่ออำนวยความสะดวกและรวดเร็วต่อการติดต่อสื่อสาร อีกทั้งยังเป็นแหล่งเก็บรวบรวมคลังความรู้ขององค์กร การค้นหา การเข้าถึง และการเป็นพื้นที่ในการแบ่งปันความรู้โดยนัยและความรู้ชัดแจ้ง เกิดการแบ่งปันความรู้ของนักวิชาการอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องได้ โดยไม่มีเงื่อนไขด้านเวลาและสถานที่ โดยมีกิจกรรมการช่วยเหลือพึ่งพากันแบบหนึ่งต่อกลุ่มหรือกลุ่มต่อกลุ่มได้ ทำให้เกิดเป็นชุมชนความรู้ (Knowledge Community) ของนักวิชาการต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- Ajzen, I. (1989). Attitude structure and behavior. IN AR Pratkanis SJB, AG Greenwald (Ed.). **Attitude Structure and Function**. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. **Organization Behavior and Human Decision Processes**, 50, 179-211.
- Argyris, C., & Schon, D. (1991). **Organizational learning: Theory, method, and practice**. MA. : Addison-Wesley.
- Bhatt, D. (2000). **EFQM: Excellence model and knowledge management implications**. Retrieved June 11,2013 from <http://www.eknowledgecenter.com/articles/1010/1010.htm>

- Cheng, M.Y., Ho, J. S. Y., & Lau, P. M. (2009). Knowledge sharing in academic institutions: a study of multimedia university Malaysia. **Electronic Journal of Knowledge Management**, 7 (3), 313 – 324. Retrieved January 5, 2013, from <http://www.ejkm.com>.
- Cholmusik, P.(2008). **Psychological factors and knowledge sharing behavior and its effect on knowledge sharing behavior of cabin crews of Thai Airways International Public Company Limited**. Dissertation of Master of Arts in Psychology for Development of Human Potentials, Graduate School, KasemBundit University. Retrieved January 25, 2013, from http://grad.kbu.ac.th/pdf/sar_data/d51_19.pdf
- Davenport, T. H., &Prusak, L. (1998). **Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know**. Boston, MA: Harvard Business School.
- Drucker, P.F. (2001). The manufacturing paradox. **The Economist Special Issue: The Near Future**, 361, 3-22.
- Fullwood , R., Rowley , J., &Delbridge , R. (2013). Knowledge sharing amongst academics in UK universities. **Journal of Knowledge Management**, 17(1), 1-27.
- Hendriks, P. (1999). Why share knowledge? The influence of ICT on the motivation for knowledge sharing. **Knowledge and Process Management**, 6(2), 91-100.
- Jiang, M. (2003). **A Study of the Leadership Strategies and School Atmosphere of Elementary School Principals on Teachers' Willingness of Knowledge Sharing**.Unpublished Thesis.National Pingtung Teachers College.
- Lai ,V., & Li, H. (2005). Technology acceptance model for internet banking: An invariance analysis. **Information Management**, 42(2), 373-386.
- Liebowitz, J. (2008). Think of others' in knowledge management : making culture work for you. **Knowledge Management Research and Practice**, 6, 47-51.
- Lewis, J., & Weigart, A. (1985). Trust as social reality. **Social Forces**, 63 (4), 967-985.

- McAllister, D. (1995). Affect and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. **Journal of Academic Management**, 38(1), 24-59.
- Mongkolajala, H., Panichpathom, S., & Ngarmyarn, A. (2012). The Development of tacit Knowledge sharing behavior among employees in organizations. **International Journal of Business and Social Research**, 2(5), 158-163.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). **The Knowledge Creating Company**. New York: Oxford University.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (2006). **Knowledge management: A tool for strategic success**. Innovative Forum : 2006. Bangkok: Office of The Public Sector Development Commission.
- Phetwong, W. (2012). Information use behaviors and research publishing of researcher of rajamangala university of technology. **Information Journal**, 30(3), 29-50.
- Sallis, E., & Jones, G. (2002). **Knowledge Management in Education**. London: Kogan Page.
- Trier M. (2005). IT-supported visualization of knowledge community structure. **In Proceeding of 38th Hawaii International Conference on System Sciences, HICSS'05. Hawaii, IEEE**. Retrieved June 25, 2013, from <http://fkaouane.free.fr/IEEE/COP/01385633.pdf> ..
- Vorakulpipat, C., & Rezgui, Y. (2008). Value creation: The future of knowledge management. **The Knowledge Engineering Review**, 23 (3), 283-294.
- Yu, T.K., Lu, L.C. & Liu, T.F. (2010). Exploring factors that influence knowledge sharing behavior via weblogs. **Computers in Human Behavior**, 26, 32-41.
- Zhang, W. & Watts, S. A. (2008). Online communities as communities of practice: a case study. **Journal of Knowledge Management**, 12(4), 55-71.

ตารางที่ 1 พฤติกรรมและความตั้งใจในการแบ่งปันความรู้ของนักวิชาการ

ลำดับ ที่	ลักษณะพฤติกรรมและความตั้งใจ ในการแบ่งปันความรู้	ระดับการปฏิบัติ				ค่าเฉลี่ย (เต็ม 4)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลความ หมาย
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด			
1.	ท่านได้แบ่งปันความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการกับเพื่อนร่วมงานทุกครั้ง (เช่น เมื่อมีการประชุม/การร้องขอ/การสอบถาม หรือเมื่อมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) หรือเมื่อมีกิจกรรม (activities) การแบ่งปันความรู้)	37	130	83	1	2.8	0.7	มาก
2.	ท่านร่วมแสดงความคิดเห็นและร่วมอภิปรายกับเพื่อนร่วมงานทุกครั้ง (เช่น เมื่อมีการประชุม/การร้องขอ/การสอบถาม หรือเมื่อมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) หรือเมื่อมีกิจกรรม (activities) การแบ่งปันความรู้)	34	134	84		2.8	0.66	มาก
3.	ท่านได้แบ่งปันความรู้ต่อเพื่อนร่วมงาน อย่างเต็มใจและด้วยความกระตือรือร้น	79	122	50	1	3.11	0.72	มาก
4.	ท่านมีความกล้าที่จะสอบถามผู้รู้ผู้เชี่ยวชาญ	74	129	49		3.1	0.69	มาก
5.	ท่านชอบแบ่งปันความรู้ทางวิชาการในรูปแบบที่เป็นทางการ (มีกฎ ระเบียบ กระบวนการที่ชัดเจน) ในพื้นที่จริง เช่น การประชุม เวทีสัมมนา เวทีการนำเสนอ ผลงานทางวิชาการ	32	102	115	2	2.64	0.72	มาก

ลำดับ ที่	ลักษณะพฤติกรรมและความตั้งใจ ในการแบ่งปันความรู้	ระดับการปฏิบัติ				ค่าเฉลี่ย (เต็ม 4)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลความ หมาย
		มาก ที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่ สุด	ไม่ ตรง		
6.	ทำนขอบแบ่งปันความรู้ทางวิชาการในรูปแบบที่ไม่เป็น ทางการ (ไม่มีกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน มีการยืดหยุ่นสูง) เช่น การพูดคุย สอบถาม ขอคำแนะนำ จากผู้เชี่ยวชาญหรือ เพื่อนร่วมงาน ในบรรยากาศที่เป็นกันเอง	70	139	42	1	3.1	0.67	มาก
7.	ทำนขอบแบ่งปันความรู้ทางวิชาการในพื้นที่เสมือน เช่น Blog, Social network, Wikipedia	21	66	150	5	2.33	0.82	น้อย
8.	ทำนมีความตั้งใจที่จะแบ่งปันความรู้ทางวิชาการกับ เพื่อนร่วมงาน	73	137	39	2	3.11	0.71	มาก
9.	ทำนมีความพยายามที่จะมีส่วนร่วมในการแบ่งปันความ รู้ทางวิชาการกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	35	88	82	33	2.38	0.85	น้อย
	รวม	455	1047	694	45	2.82	0.73	มาก

ตารางที่ 2 ทศคติและความคาดหวังในการแบ่งปันความรู้ของนักวิชาการ

ลำดับ ที่	ทศคติและความคาดหวังในการแบ่งปันความรู้	ระดับการปฏิบัติ				ค่า เฉลี่ย (เต็ม 4)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลความ หมาย
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด			
1.	ทศคติว่า การแบ่งปันความรู้ทางวิชาการกับเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่ดีเพราะเป็นช่องทางการเผยแพร่และแบ่งปันความรู้เพื่อพัฒนางานวิชาการ	123	108	21		3.4	0.64	มากที่สุด
2.	ทศคติว่า การแบ่งปันความรู้ทางวิชาการกับเพื่อนร่วมงานเป็นการสร้างประโยชน์ที่ดี	126	104	21	1	3.41	0.66	มากที่สุด
3.	ทศคติว่า การได้รับการแบ่งปันความรู้ทางวิชาการจากเพื่อนร่วมงานแสดงถึงการให้ความเชื่อถือและไว้วางใจ จากผู้ให้	99	126	27		3.29	0.65	มากที่สุด
4.	ทศคติว่า การแบ่งปันความรู้กับเพื่อนร่วมงานจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนางานวิชาการของตนเอง เพื่อนร่วมงาน และองค์กร	123	108	21		3.4	0.64	มากที่สุด
5.	การแบ่งปันความรู้ทางวิชาการกับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้เกิดการยอมรับตนเอง	76	127	49		3.11	0.7	มาก
6.	ทศคติว่า การแบ่งปันความรู้ทางวิชาการกับเพื่อนร่วมงานในมหาวิทยาลัย จะทำให้เกิดมิตรภาพและความสามัคคี	108	112	32		3.3	0.68	มากที่สุด

ลำดับ ที่	ทัศนคติและความคาดหวังในการแบ่งปันความรู้	ระดับการปฏิบัติ					ค่าเฉลี่ย (เต็ม 4)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลความ หมาย
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่ตรง			
7.	ความรู้ที่ทำแบ่งปันสามารถช่วยเพื่อนร่วมงานในการแก้ปัญหา และพัฒนาวิชาการได้	88	120	44			3.17	0.7	มาก
8.	ความรู้ที่ทำแบ่งปันเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของสมาชิกในกลุ่ม	75	119	58			3.07	0.72	มาก
9.	ทำนุสัีกสนุกกับการแบ่งปันความรู้ เพื่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อส่วนรวม	71	135	46			3.1	0.68	มาก
10.	ทำนุมีความคิดว่าการแบ่งปันความรู้มิได้ทำให้ความรู้ของท่านสูญหาย และยังเพิ่มความรู้ให้เพื่อนร่วมงานได้	132	84	36			3.38	0.72	มากที่สุด
	รวม	1021	1143	355	1	0	3.26	0.68	มากที่สุด

ตารางที่ 3 ความไว้วางใจในการแบ่งปันความรู้ของนักวิชาการ

ลำดับ ที่	ความไว้วางใจในการแบ่งปันความรู้	ระดับการปฏิบัติ					ค่า เฉลี่ย (เต็ม 4)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลความ หมาย
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่ ตรง			
1.	เพื่อนร่วมงานของท่านเคารพสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญา	46	138	68			2.91	0.67	มาก
2.	เพื่อนร่วมงานของท่านมีความน่าเชื่อถือ	58	138	55	1		3	0.68	มาก
3.	เพื่อนร่วมงานของท่านมีความจริงใจเกี่ยวกับการแบ่งปันความรู้	50	147	55			2.98	0.65	มาก
4.	ท่านมีความมั่นใจที่จะแบ่งปันความรู้ทางวิชาการกับเพื่อนร่วมงาน	66	149	37			3.12	0.63	มาก
5.	ท่านมีความเต็มใจ มีจิตเมตตาที่จะแบ่งปันความรู้ทางวิชาการ โดยไม่หวังความรู้และไม่กลัวการถูกแทนที่ในหน้าที่การงาน	109	115	27	1		3.32	0.68	มากที่สุด
6.	การแบ่งปันความรู้ทางวิชาการกับเพื่อนร่วมงานเป็นการสร้างความน่าเชื่อถือ ต่อเพื่อนร่วมงาน	85	128	39			3.18	0.68	มาก
	รวม	414	815	281	2	0	3.09	0.66	มาก

ตารางที่ 4 ลักษณะความรู้ที่นักวิชาการแบ่งปัน

ลำดับ ที่	ลักษณะความรู้ มากที่สุด	ระดับการปฏิบัติ				ค่า เฉลี่ย (เต็ม 4)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลความ หมาย	
		น้อย		ไม่ตรง					
		มาก	น้อย ที่สุด	น้อย	มากที่สุด				
ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge)									
1.	ท่านมักจะแบ่งปันความรู้และรายงานผลการปฏิบัติงานของตนเอง ในลักษณะเอกสารต่อเพื่อนร่วมงานในองค์กร เช่น คู่มือการปฏิบัติงาน สรุปรายงานผลการปฏิบัติงาน ฯลฯ	27	92	124	3	6	2.52	0.8	มาก
2.	ท่านมักจะแบ่งปันความรู้เกี่ยวกับ รายงานผลการวิจัย บทความทางวิชาการของท่าน ในรูปแบบเอกสารต่อเพื่อนร่วมงานในองค์กร	28	98	117	3	6	2.56	0.8	มาก
3.	ท่านมักจะแบ่งปันความรู้ทางวิชาการในรูปแบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์กับเพื่อนร่วมงานในองค์กร	30	93	121	3	5	2.56	0.79	มาก
4.	ท่านมักจะแบ่งปันความรู้ทางวิชาการ เช่น งานวิจัยที่อยู่ในรูปแบบไฟล์สไลด์มีเดีย เช่น สื่อ รูปภาพ คลิปวิดีโอ หรือวิดีโอ ฯลฯ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย เพื่อแบ่งปันความรู้กับเพื่อนร่วมงานในองค์กร	21	81	134	4	12	2.38	0.85	น้อย
5.	ท่านมักจะแบ่งปันความรู้ทางวิชาการของท่าน โดยการเขียนใน Blog, Slide share	14	51	151	8	28	2.06	0.95	น้อย
	รวม	120	415	647	21	57	2.41	0.84	น้อย

ลำดับ ที่	ลักษณะความรู้ มากที่สุด	ระดับการปฏิบัติ				ค่า เฉลี่ย (เต็ม 4)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลความ หมาย
		มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่ตรง			
ความรู้โดยนัย (Tacit Knowledge)								
1.	ท่านชอบเล่าหรือบอกกล่าวถึงประสบการณ์ (Experience) หรือความรู้จากการทำ (Know-how) เกี่ยวกับงานวิชาการกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร	40	129	79	1	3	0.75	มาก
2.	หากมีโอกาสนานอยกร่วมทำงานวิจัย หรือเรียนรู้ร่วมกับผู้ที่มีความเชี่ยวชาญกว่าอยู่เสมอ	90	108	53	1		0.75	มาก
3.	ท่านเปิดโอกาสให้นักวิจัยใหม่เข้าร่วมโครงการทำวิจัย หรือพัฒนางานวิชาการร่วมกับท่านเสมอ	56	122	68		6	0.83	มาก
4.	ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและวิเคราะห์ถึงทิศทางการวิจัยในอนาคต ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร	37	116	90	2	7	0.83	มาก
5.	การแบ่งปันความรู้ทางวิชาการของท่าน จะอยู่บนพื้นฐานความเชี่ยวชาญของตนเอง(Based on my expertise)	55	118	76	2	1	0.76	มาก
	รวม	278	593	366	6	17	0.79	มาก

ตารางที่ 5 การเก็บรวบรวมความรู้ของนักวิชาการ

ลำดับ ที่	การเก็บรวบรวมความรู้ของนักวิชาการ	ระดับการปฏิบัติ				ค่า เฉลี่ย (เต็ม 4)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลความ หมาย
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด			
1.	การร่วมมือกรรมการแบ่งปันความรู้มีส่วนช่วยให้เกิด การรวมกลุ่มเป็นชุมชนความรู้ได้	55	123	69	2	2.89	0.78	มาก
2.	ท่านเห็นความสำคัญของการรวมพลังทรัพยากร ความรู้ เพื่อเป็นศูนย์กลางความรู้สร้างความน่าเชื่อถือ และเป็นภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร	73	138	40	1	3.12	0.69	มาก
3.	ท่านมีความเต็มใจที่จะแบ่งปันความรู้ทางวิชาการ โดย การมอบผลงานทางวิชาการของท่าน เป็นส่วนหนึ่งใน ศูนย์กลางความรู้ขององค์กร	82	131	37	1	3.16	0.71	มาก
4.	ท่านมีความเต็มใจที่จะแบ่งปันความรู้ทางวิชาการของ ท่าน ในรูปแบบฉบับสมบูรณ์ (Full text)	76	120	53	2	3.06	0.76	มาก
5.	ท่านมีความเต็มใจที่จะแบ่งปันความรู้ทางวิชาการของ ท่าน ในรูปแบบบทคัดย่อ (Abstract) เท่านั้น	49	94	96	3	2.67	0.94	มาก
	รวม	335	606	295	8	2.98	0.78	มาก

ตารางที่ 6 การขยายความรู้ของนักวิชาการ

ลำดับ ที่	การขยายความรู้ของนักวิชาการ	ระดับการปฏิบัติ				ค่าเฉลี่ย (เต็ม 4)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลความ หมาย
		มาก ที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่ ตรง		
1.	ท่านมีส่วนร่วมในการแข่งขันหรือขยายความรู้ทางวิชาการกับเพื่อนร่วมงาน ระหว่างบุคคล	41	126	80	2	3	0.76	มาก
2.	ท่านมีส่วนร่วมในการแข่งขันหรือขยายความรู้ทางวิชาการ ระดับกลุ่ม หรือคณะที่สังกัด	37	104	106	2	3	0.78	มาก
3.	ท่านมีส่วนร่วมในการแข่งขันความรู้ทางวิชาการ ระดับ วิทยาเขตหรือในพื้นที่เดียวกัน	33	85	125	4	5	0.81	มาก
4.	ท่านมีส่วนร่วมในการแข่งขันความรู้ทางวิชาการ ระหว่างวิทยาเขต/ระหว่างคณะ	27	83	124	4	14	0.91	มาก
	รวม	138	398	435	12	25	0.82	มาก

ตารางที่ 7 ลักษณะการแบ่งปันความรู้ตามประเภทงานวิชาการ

ที่	ลักษณะการแบ่งปันความรู้ ตามประเภทงานวิชาการ	ระดับการปฏิบัติ				ค่าเฉลี่ย (เต็ม 4)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลความ หมาย
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่ตรง		
1	ท่านเคยช่วยเหลือ/ได้รับการช่วยเหลือ จากเพื่อนร่วมงานหรือผู้เชี่ยวชาญในมหาวิทยาลัยฯ เกี่ยวกับ ขั้นตอนวิธีการ ปัญหา การทำเอกสารประกอบการสอน	59	111	82	0	0	0.78	มาก
2	ท่านเคยช่วยเหลือ/ได้รับการช่วยเหลือ จากเพื่อนร่วมงานหรือผู้เชี่ยวชาญในมหาวิทยาลัยฯ เกี่ยวกับ ขั้นตอนวิธีการ ปัญหา การทำเอกสารคำสอน	36	97	107	5	7	0.86	มาก
3	ท่านเคยช่วยเหลือ/ได้รับการช่วยเหลือ จากเพื่อนร่วมงาน หรือผู้เชี่ยวชาญในมหาวิทยาลัยฯ เกี่ยวกับ ขั้นตอน วิธีการ ปัญหา การเขียนบทความทางวิชาการ	34	101	105	3	9	0.87	มาก
4	ท่านเคยช่วยเหลือ/ได้รับการช่วยเหลือ จากเพื่อนร่วมงาน หรือผู้เชี่ยวชาญในมหาวิทยาลัยฯ เกี่ยวกับ ขั้นตอน วิธีการ ปัญหา การทำตำรา (ต้องระบุวิชาที่เกี่ยวข้องในหลักสูตร)	32	82	121	4	13	0.92	มาก
5	ท่านเคยช่วยเหลือ/ได้รับการช่วยเหลือ จากเพื่อนร่วมงานหรือผู้เชี่ยวชาญในมหาวิทยาลัยฯ เกี่ยวกับ ขั้นตอน วิธีการ ปัญหา การทำหนังสือ (ไม่เกี่ยวข้องกับวิชาในหลักสูตร)	23	80	126	4	19	0.94	น้อย

ลำดับ ที่	ลักษณะการแบ่งปันความรู้ ตามประเภทงานวิชาการ	ระดับการปฏิบัติ				ค่า เฉลี่ย (เต็ม 4)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลความ หมาย
		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่ ตรง		
6	ท่านเคยช่วยเหลือ/ได้รับการช่วยเหลือ จากเพื่อนร่วมงาน หรือผู้เชี่ยวชาญในมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับ ขั้นตอน วิธีการ ปัญหา การทำงานวิจัย บทความวิจัย	46	96	104	2	4	0.83	มาก
7	ท่านเคยช่วยเหลือ/ได้รับการช่วยเหลือ จากเพื่อนร่วมงาน หรือผู้เชี่ยวชาญในมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับ ขั้นตอน วิธีการ ปัญหา การดำเนินงานทางวิชาการใน ลักษณะอื่น ได้แก่ สิ่งประดิษฐ์หรืองานสร้างสรรค์	30	69	121	6	26	1.05	น้อย
8	ท่านเคยช่วยเหลือ/ได้รับการช่วยเหลือ จากเพื่อนร่วมงาน หรือผู้เชี่ยวชาญในมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับ ขั้นตอน วิธีการ ปัญหา การเขียนแปล	16	75	125	3	33	1.03	น้อย
	รวม	276	711	891	27	111	0.91	มาก

ตารางที่ 8 ช่องทางการสื่อสารเพื่อการแบ่งปันความรู้ของนักวิชาการ

ลำดับ ที่	ลักษณะการแบ่งปันความรู้ ตามประเภทงานวิชาการ	ระดับการปฏิบัติ				ค่าเฉลี่ย (เต็ม 4)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลความ หมาย
		มากที่สุด	มาก	น้อย ที่สุด	น้อย ตรง			
1.	การเผชิญหน้า แบบเลือกตัวบุคคล	71	106	70	3	2	0.82	มาก
2.	การเผชิญหน้า แบบการประชุม	32	117	93	3	7	1.12	น้อย
3.	ผ่านทางโทรศัพท์มือถือ	29	70	126	5	22	1.01	น้อย
4.	ผ่านทางโทรศัพท์พีซีได้ะ	11	47	140	9	45	1.05	น้อย
5.	ผ่านทางโทรสาร	6	41	113	10	82	1.17	น้อยที่สุด
6.	ผ่านทางเครือข่ายคอมพิวเตอร์ที่เชื่อมโยงระหว่างองค์กร (Internet)							
	ผ่านทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail)	48	104	82	4	14	0.99	มาก
	การสนทนาผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต (Chat online)	22	75	116	6	33	1.08	น้อย
	กระดานถาม-ตอบ ผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต (Web board)	12	58	130	6	46	1.08	น้อย
	การบันทึกบทความของตนเองบนเว็บไซต์ (Blog)	10	42	133	7	60	1.12	น้อย
	เครือข่ายทางสังคมบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต (Social Network)	24	68	116	5	39	1.13	น้อย
	ประชุมทางไกล (Video-conferencing)	5	34	124	7	82	1.14	น้อยที่สุด
	รวม	270	762	1243	65	432	1.06	น้อย