

## บทความวิจัย

อิทธิพลของการทำงานที่ชาญฉลาดและความมุ่งมั่นทุ่มเท  
ในการทำงานที่ส่งผลต่อการแบ่งปันความรู้ของเจ้าหน้าที่ป้องกัน  
และบรรเทาสาธารณภัย โดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเอง  
เป็นตัวแปรคั่นกลาง

ยุวดี ศิริทรัพย์<sup>1</sup>

วิโรจน์ เจษภูาลักษณ์<sup>2</sup>

(Received: July 22, 2020; Revised: December 1, 2020; Accepted: January 13, 2021)

### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) อิทธิพลการทำงานที่ชาญฉลาด  
ที่มีต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองและการแบ่งปันความรู้ (2) อิทธิพล  
ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานที่มีต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองและการ  
แบ่งปันความรู้ และ (3) อิทธิพลการรับรู้ความสามารถของตนเองที่เป็นตัวแปร  
คั่นกลางระหว่างการทำงานที่ชาญฉลาดกับการแบ่งปันความรู้ และระหว่าง  
ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานกับการแบ่งปันความรู้ สถิติที่ใช้คือ ความถี่  
ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน  
และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงชั้นที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 มีการสุ่มตัวอย่าง  
แบบชั้นภูมิและรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  
ส่วนกลางและภูมิภาค จำนวน 379 คน ผลการศึกษาพบว่า (1) การทำงานที่

<sup>1</sup> อาจารย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

E-mail: yuvadee\_jum@hotmail.com (Corresponding Author)

<sup>2</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

E-mail: viroj@ms.su.ac.th

ชาวนุฉลาตมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองและการแบ่งปันความรู้ (2) ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองและการแบ่งปันความรู้ และ (3) การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลทางบวกต่อการแบ่งปันความรู้ และพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการทำงานที่ชาวนุฉลาตกับการแบ่งปันความรู้และระหว่างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานกับการแบ่งปันความรู้

ผลการศึกษานี้ภาครัฐสามารถประยุกต์ใช้ได้โดยการกำหนดนโยบายและภาคปฏิบัติในการบริหารงานที่ส่งเสริมต่อแนวคิดการทำงานที่ชาวนุฉลาตความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลต่อการแบ่งปันความรู้ อันจะนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่จะช่วยยกระดับภาครัฐให้มีขีดสมรรถนะสูงและความทันสมัยตามแนวคิดระบบราชการไทยในบริบทไทยแลนด์ 4.0

**คำสำคัญ:** การทำงานที่ชาวนุฉลาต ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตนเอง การแบ่งปันความรู้ ตัวแปรคั่นกลาง

## RESEARCH ARTICLE

# The Influence of Working Smart and Work Passion toward Knowledge Sharing among the Officers of Department of Disaster Prevention and Mitigation by Employing a Self-efficacy as a Mediator

Yuvadee Siriyasub<sup>1</sup>

Viroj Jadesadalug<sup>2</sup>

### Abstract

The objectives of the present study are (1) to study the effect of working smart on self-efficacy and knowledge sharing, (2) to explore the impact of work passion on self-efficacy and knowledge sharing, and (3) to investigate the influence of self-efficacy as a mediator toward working smart with knowledge sharing and toward work passion with knowledge sharing. The statistics used in this study involve frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and hierarchical multiple regression analysis at a significant level as 0.01. Working for the Department of Disaster Prevention and Mitigation in both central and regional sections, 379 officers were recruited as a participant by using the stratified sampling. The results revealed that (1) working

---

<sup>1</sup> Lecturer, Faculty of Management Science, Kasetsart University,  
E-mail: yuvadee\_jum@hotmail.com (Corresponding Author)

<sup>2</sup> Assistant Professor Ph.D., Faculty of Management Science, Silpakorn University,  
E-mail: viroj@ms.su.ac.th

smart had a positive effect on self-efficacy and knowledge sharing, (2) work passion had a positive impact on self-efficacy and knowledge sharing, and (3) self-efficacy positively influenced knowledge sharing and found that self-efficacy played a role as the mediator toward working smart with knowledge sharing and toward work passion with knowledge sharing.

The government sector can apply the findings of the present study to be used in setting a policy, whereas the practice management can adapt to encouraging working smart, work passion, and self-efficacy. These factors then influence knowledge sharing that leads to a learning organization that enhances the ability and modernity of the government sector following the concept of Thailand 4.0.

**Keywords:** Working Smart, Work Passion, Self-efficacy, Knowledge Sharing, Mediator

## บทนำ

ปัจจุบันเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Disruptive Era) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเข้ามามีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงลักษณะการดำเนินธุรกิจและกระบวนการดำเนินงานขององค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ พยายามแสวงหาวิธีการที่จะส่งเสริมต่อการปรับตัวขององค์กร โดยการพัฒนาลักษณะงานและวิธีการดำเนินงานของพนักงาน การเปลี่ยนแปลงทัศนคติของพนักงานและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน อันจะนำไปสู่การยกระดับของผลงาน เพื่อการส่งมอบสินค้าและบริการที่ดีเยี่ยมให้กับผู้รับบริการ

ระบบราชการไทยในบริบทไทยแลนด์ 4.0 เป็นแนวคิดที่สะท้อนถึงการปฏิรูปองค์การเพื่อยกระดับผลการปฏิบัติงานของระบบราชการไทยได้อย่างชัดเจน มุ่งเน้นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง นวัตกรรมและความทันสมัย โดยมีการกำหนดแนวทางการปฏิรูประบบราชการ 3 มิติ คือ (1) ระบบราชการที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงถึงกัน (2) ระบบราชการที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง และ (3) หน่วยงานของรัฐที่มีขีดสมรรถนะสูงและความทันสมัย โดยความสำเร็จของแนวคิดระบบราชการไทยในบริบทไทยแลนด์ 4.0 ขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประเด็น คือ (1) การผสมผสานพลังทุกภาคส่วนระหว่างรัฐและภาคอื่น ๆ ในสังคม (Collaboration) (2) การสร้างนวัตกรรม (Innovation) และ (3) การปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล (Digitalization) จากแนวคิดของระบบราชการไทยในบริบทไทยแลนด์ 4.0 เป็นการปฏิรูปองค์การเพื่อยกระดับระบบราชการไทยให้สอดคล้องกับนโยบายภาครัฐบาลที่ต้องการยกระดับประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศรายได้สูงที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมโดยมีการปฏิรูปที่ชัดเจน คือ ระบบการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้ประชาชนสามารถเข้าถึงการบริการของภาครัฐได้ทั่วถึง สะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น สร้างการบูรณาการความร่วมมือทุกภาคส่วน และส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและการทำงานที่ชาญฉลาด (Office of Research and Personnel Development, Office of the Civil Service Commission, 2017; Management System Development Group Department of Disease Control, 2018)

การยกระดับผลการปฏิบัติงานของระบบราชการไทย โดยมุ่งเน้นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และความทันสมัย (Smart & High Performance Government) เป็นแนวคิดที่เน้นองค์การที่ชาญฉลาดและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แนวคิดดังกล่าวสามารถขยายผลเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานระดับบุคคลตามแนวคิดการทำงานที่ชาญฉลาด (Working Smart) ซึ่งเป็นการทำงานในรูปแบบใหม่ที่เน้นการทำงานอย่างมีกลยุทธ์ มีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ และสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อสร้างผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นแนวคิดที่สะท้อนความยืดหยุ่นในการทำงาน การให้อิสระต่อการทำงานต่อพนักงานมากยิ่งขึ้น โดยทำให้พนักงานมีอิสระในการวางแผนและตัดสินใจเลือกรูปแบบและวิธีการทำงานของตนเอง เพื่อสร้างผลงานให้เป็นไปตามที่องค์กรคาดหวัง แนวคิดดังกล่าวยังช่วยส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและยกระดับผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งผลดีต่อทัศนคติ พฤติกรรมการทำงานที่ดีของพนักงาน และผลลัพธ์ในทางบวกอื่น ๆ เช่น ความภาคภูมิใจ ความพึงพอใจในการทำงาน ความอยู่ดีมีสุข การบำรุงรักษาพนักงาน และการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เป็นต้น (Hassan, 2016)

แนวคิดหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมต่อการยกระดับผลงานให้กับองค์กร คือ องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Organizational Learning) ซึ่งเป็นแนวคิดสำคัญที่ช่วยให้องค์กรต่าง ๆ สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบันได้เป็นอย่างดีและมีทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญต่อการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตลอดจนสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ต่อการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับองค์กร ซึ่งงานวิจัยนี้ศึกษาผ่านตัวแปรการแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) นอกจากนี้ จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่ส่งเสริมต่อการยกระดับผลการปฏิบัติงาน พบว่า ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Work Passion) เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) ตลอดจนส่งผลต่อพฤติกรรมทางบวกต่อการทำงาน (Pollack, Ho, O'Boyle, & Kirkman, 2020)

ดังนั้น จากกรอบของประเด็นที่กล่าวในข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้สนใจศึกษาการทำงานที่ชาญฉลาด ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตนเอง และการแบ่งปันความรู้ แม้ว่าการทำงานที่ชาญฉลาดนั้นจะมีการศึกษาอย่างจำกัดทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ อย่างไรก็ตาม แนวคิดนี้เป็นแนวคิดที่ส่งเสริมการยกระดับผลการปฏิบัติงานในระดับบุคคลและผลงานโดยรวมขององค์การได้เป็นอย่างดี จึงเป็นแนวคิดหนึ่งที่น่าสนใจเป็นอย่างยิ่งต่อการประยุกต์ใช้ในองค์การปัจจุบัน ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเกี่ยวกับการทำงานที่ชาญฉลาด โดยบูรณาการร่วมกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Rossiter, 2008; Teeravanich, 2012) ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเองของ Bandura (Fitzgerald, 1991) และโมเดลความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Zigarmi, Nimon, Houson, Witt, & Diehl, 2009) จากแนวคิดและทฤษฎีข้างต้นจึงเป็นที่มาของการศึกษาอิทธิพลของการทำงานที่ชาญฉลาดและความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานที่ส่งผลต่อการแบ่งปันความรู้ โดยมีการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวแปรคั่นกลาง โดยศึกษาจากเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สังกัดกระทรวงมหาดไทย ซึ่งมีลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับการป้องกัน บรรเทาและฟื้นฟูสาธารณภัยของประชาชน กำหนดนโยบายด้านความปลอดภัย สร้างระบบป้องกัน เตือนภัย ฟื้นฟูหลังเกิดภัยและการติดตามประเมินผล ดังนั้น ด้วยลักษณะงานที่ต้องให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ประสบภัย การทำงานที่ชาญฉลาด ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถของตนเอง จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อลักษณะงานดังกล่าว นอกจากนั้น การแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานที่ชาญฉลาดจะช่วยส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ซีดความสามารถ และความเป็นมืออาชีพของเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จากความสำคัญในข้างต้น ผลลัพธ์จากการศึกษานี้จะให้หลักฐานเชิงประจักษ์ในประเด็นดังกล่าว ตลอดจนองค์ความรู้ที่สนับสนุนต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยยกระดับภาครัฐให้มีขีดสมรรถนะสูงและความทันสมัยตามแนวคิดระบบราชการไทยในบริบทไทยแลนด์ 4.0

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการทำงานที่ชาญฉลาดที่มีต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองและการแบ่งปันความรู้
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานที่มีต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองและการแบ่งปันความรู้
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเองที่เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการทำงานที่ชาญฉลาดกับการแบ่งปันความรู้ และเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานกับการแบ่งปันความรู้

## การทบทวนวรรณกรรมเพื่อสร้างกรอบแนวคิดและสร้างสมมติฐาน

### 1. การทำงานที่ชาญฉลาด

การทำงานที่ชาญฉลาด ปรับปรุงจากแนวคิดของ Sujana, Weitz, and Kumar (1994) ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงให้ความหมายของการทำงานที่ชาญฉลาดว่า หมายถึง การทำงานอย่างมีกลยุทธ์ มีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ และสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ตลอดจนมีทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและรักษาระดับผลการปฏิบัติงานที่ดีไว้ได้เป็นอย่างดี

จากการทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า การทำงานที่ชาญฉลาดมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน (Sujana et al., 1994; Rapp, Ahearne, Mathieu, & Schillewaert, 2006; Hassan, 2016) และเมื่อบุคคลได้รับผลป้อนกลับในการปฏิบัติงานทางบวกบุคคลจะรับรู้ในความสามารถของตนเองและเกิดแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation) ซึ่งจะส่งผลต่อการสร้างพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร จากแนวคิดดังกล่าวจึงนำไปสู่สมมติฐานการวิจัยว่าการทำงานที่ชาญฉลาดจะมีส่วนช่วยยกระดับขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน อันก่อให้เกิดผลลัพธ์ทางบวกต่อพนักงานทั้งในด้านทัศนคติการทำงาน และพฤติกรรมในทางบวกที่เป็นประโยชน์ต่อ

องค์การ เช่น การรับรู้ความสามารถของตนเองและการแบ่งปันความรู้  
จากแนวคิดนี้จึงนำไปสู่สมมติฐานที่ 1 และ 2 ดังต่อไปนี้

**สมมติฐานที่ 1:** การทำงานที่ชาญฉลาดมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการรับรู้  
ความสามารถของตนเอง

**สมมติฐานที่ 2:** การทำงานที่ชาญฉลาดมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการ  
แบ่งปันความรู้

## 2. ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน

ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ปรับปรุงจากแนวคิดของ (Pollack et al., 2020; Zigarmi et al., 2009, 2011; Koednok, 2016) ดังนั้น งานวิจัย  
นี้จึงให้ความหมายของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานว่าหมายถึง พลังใน  
ทางบวกที่บุคคลมีต่อการทำงานที่ตนรักและภาคภูมิใจในการทำงานของตนเอง  
ก่อให้เกิดความมุ่งมั่นและอุทิศตนในการทำงานและก่อให้เกิดความสำเร็จ โดย  
ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน

จากการทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า ความมุ่งมั่นทุ่มเทใน  
การทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความ  
พึงพอใจในการทำงาน ตลอดจนส่งผลต่อพฤติกรรมทางบวกต่อการทำงาน  
(Pollack et al., 2020) และจากผลการศึกษาในแนวทางเดียวกันของ  
Praditjaroen and Sorod (2017) พบว่า ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน  
(Work Passion) มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ  
องค์การ และจากแนวคิดโมเดลของ Zigarmi et al. (2009, 2011) ได้อธิบาย  
ถึงความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน สามารถส่งผลต่อพฤติกรรมในทางบวกต่อ  
องค์การต่าง ๆ เช่น ความพยายาม การเสียสละ ความตั้งใจคงอยู่ ผลการ  
ปฏิบัติงานที่สูงขึ้น เป็นต้น ดังนั้น ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานจะมีส่วนช่วย  
สนับสนุนความสำเร็จให้องค์การ เนื่องจากพนักงานจะทำงานด้วยความ  
กระตือรือร้น มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ในงานที่ใหม่  
และท้าทายได้อย่างง่ายและรวดเร็ว นอกจากนั้น พนักงานที่เปี่ยมด้วยความ  
มุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานจะช่วยสร้างนวัตกรรมและใช้ความคิดสร้างสรรค์ของ

ตนเองเพื่อสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นเลิศให้กับองค์กร (Johri, 2015) และจากการศึกษาของ Sié and Yakhlef (2013) พบว่า ความมุ่งมั่นทุ่มเท (Passion) สามารถส่งผลทางบวกต่อกระบวนการถ่ายโอนความรู้ โดยบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญต้องผ่านการสะสมประสบการณ์เป็นระยะเวลาอันยาวนานและต้องอาศัยความตั้งใจและความมุ่งมั่นทุ่มเท (Passion) เพื่อทำให้ตนเองประสบความสำเร็จจนเกิดเป็นความเชี่ยวชาญที่จะนำมาถ่ายทอดและแบ่งปันต่อผู้อื่น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดเป็นสมมติฐานที่ 3 และ 4 ดังต่อไปนี้

**สมมติฐานที่ 3:** ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง

**สมมติฐานที่ 4:** ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการแบ่งปันความรู้

### 3. การรับรู้ความสามารถของตนเอง

บุคคลที่รับรู้ความสามารถของตนเองจะมีความเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถปฏิบัติงานตามแผนงานและกลยุทธ์ที่กำหนดได้ (Maddux & Volkmann, 2010) งานวิจัยนี้จึงให้ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองโดยปรับปรุงจากแนวคิดของ (Bandura, 1997; Maddux & Volkmann, 2010; Schwarzer & Jerusalem, 1995) ดังนั้น การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) หมายถึง ความรู้สึกและความเชื่อมั่นอันเกิดขึ้นจากการที่บุคคลประเมินตนเองว่ามีความรู้ ทักษะและความสามารถที่จะสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่องค์กรมุ่งหวัง

**ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของ Bandura** (Bandura, 1997; Fitzgerald, 1991)

ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของ Bandura มีโครงสร้างของทฤษฎีที่แบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ การรับรู้ความสามารถตนเอง (Perceived Self-efficacy) และความคาดหวังของผลลัพธ์ (Outcome Expectation) ซึ่งการรับรู้ความสามารถตนเอง หมายถึง การตัดสินใจในความสามารถของตนเองว่าบุคคลนั้นจะสามารถทำงานได้ในระดับใด และความคาดหวังของผลลัพธ์

หมายถึง ความเชื่อที่บุคคลใช้ในการประเมินค่าของพฤติกรรมที่จะนำไปปฏิบัติ ว่าพฤติกรรมเหล่านั้นจะสามารถนำไปสู่การบรรลุในผลลัพธ์ที่บุคคลคาดหวังไว้ ดังนั้น จากองค์ประกอบของทั้งสองส่วน กล่าวโดยสรุปได้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความคาดหวังของผลลัพธ์มีผลต่อการตัดสินใจ ในการสร้างพฤติกรรมของแต่ละบุคคล หากบุคคลมีการรับรู้ความสามารถตนเองและความคาดหวังของผลลัพธ์ในระดับสูงทั้งสององค์ประกอบ จะทำให้มีแนวโน้มที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมที่จะนำไปสู่การได้รับผลลัพธ์ที่บุคคลคาดหวัง แต่หากมีองค์ประกอบหนึ่งสูงและอีกองค์ประกอบหนึ่งต่ำ จะส่งผลให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะไม่สร้างพฤติกรรมที่จะนำไปสู่การได้รับผลลัพธ์ที่บุคคลคาดหวังเหล่านั้น เช่น หากบุคคลมีความคาดหวังต่อการเลื่อนตำแหน่งงานในระดับสูงแต่มีระดับการรับรู้ในความสามารถของตนเองในระดับต่ำ ดังนั้น บุคคลจะไม่สร้างพฤติกรรมการทำงานอย่างทุ่มเทและอุทิศตนในการทำงาน เพราะมีความเชื่อบนพื้นฐานที่ว่า แม้ตนเองจะสร้างพฤติกรรมการทำงานอย่างทุ่มเทและอุทิศตนในการทำงาน แต่การทำงานจะไม่สามารถสำเร็จเนื่องจากตนเองมีความสามารถที่ต่ำ เป็นต้น ในกรณีตรงข้ามหากบุคคลมีความคาดหวังต่อการเลื่อนตำแหน่งงานในระดับสูง และรับรู้ในความสามารถของตนเองในระดับสูง บุคคลจะพิจารณาว่าพฤติกรรมใดบ้างที่นำไปสู่การบรรลุในผลลัพธ์ที่ตนเองคาดหวัง และมีแรงจูงใจในระดับสูงที่จะสร้างพฤติกรรมต่าง ๆ ที่จะส่งผลต่อความก้าวหน้าเติบโตในอาชีพ เช่น ความพยายามในการทำงาน ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน และการแบ่งปันความรู้ เป็นต้น เพื่อให้พฤติกรรมดังกล่าวนำไปสู่การได้รับผลลัพธ์ที่ตนเองคาดหวัง

**ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow** (Rossiter, 2008; Teeravanich, 2012)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ได้มีการจำแนกลำดับขั้นความต้องการพื้นฐานของบุคคลออกเป็น 5 ลำดับขั้น คือ ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการความเคารพนับถือหรือเกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการบรรลุผลสำเร็จสูงสุด ในการประยุกต์ใช้ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow มักถูก

นำมาใช้ในการอธิบายแรงจูงใจของบุคคล ซึ่งแรงจูงใจนั้นเกิดขึ้นจากความต้องการของมนุษย์เป็นสำคัญ ดังนั้น การที่บุคคลเกิดความต้องการได้รับการเคารพนับถือหรือเกียรติยศชื่อเสียง กลไกความต้องการดังกล่าวจะทำให้บุคคลพิจารณาและสร้างพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้ตนได้รับการตอบสนองต่อความต้องการเหล่านั้น เช่น ความพยายามในการทำงาน การทำงานอย่างมุ่งมั่นอุทิศตน การพัฒนาความสามารถของตนเอง และการแบ่งปันความรู้ต่อผู้อื่น เป็นต้น

#### 4. การแบ่งปันความรู้

ความหมายของการแบ่งปันความรู้ปรับปรุงจากแนวคิดของ Almeshal and Aloud (2019) งานวิจัยนี้จึงให้ความหมายของการแบ่งปันความรู้ว่า หมายถึง การแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ ทักษะและประสบการณ์ หรือความเชี่ยวชาญที่บุคคลหนึ่งมีต่อบุคคลอื่น ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อบุคคล องค์กรและสังคมที่จะสามารถนำองค์ความรู้เหล่านั้นไปใช้ประโยชน์ต่อยอดและพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น จากงานวิจัยของ Brooke, Rasdi, and Samah (2017) พบว่าการรับรู้ความสามารถเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างประสบการณ์ของแต่ละบุคคลและการแบ่งปันความรู้ นอกจากนี้พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองสามารถทำนายพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ (Olowodunoye, 2015)

จากการทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างประสบการณ์ของแต่ละบุคคลและการแบ่งปันความรู้ (Brooke et al., 2017) การรับรู้ความสามารถส่งผลเชิงบวกกับการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน (Task Performance) และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี (Citizenship Behaviors) เมื่อบุคคลมีระดับความไว้วางใจต่อองค์กรในระดับสูง (Ozyilmaz, Erdogan, & Karaeminogullari, 2018) การปฏิบัติงานหนึ่ง ๆ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น แรงจูงใจในการทำงานและคาดหวังต่อผลลัพธ์ของความสำเร็จจะเป็นกลไกสำคัญที่ส่งผลทำให้บุคคลคิดค้นและพัฒนาวิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ เพื่อยกระดับผลการปฏิบัติงานของตนเองและนำไปสู่การทำงานที่ชาญฉลาด เกิดความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองและการทำงานเพื่อสะสมความเชี่ยวชาญในงานส่งผลต่อการ

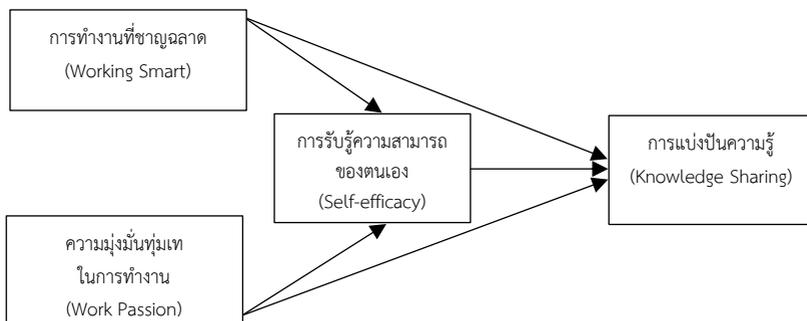
ยกระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองเมื่อบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ กลไกของแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากความสำเร็จในงานประเภอบกับความคาดหวังในผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลสร้างพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้ เพื่อก่อให้เกิดการชื่นชม ยกย่อง การได้รับความเคารพนับถือทั้งต่อตนเองและจากผู้อื่น และคาดหวังว่าจะสามารถนำตนเองไปสู่ความก้าวหน้าและเติบโตในอาชีพ ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเองของ Bandura (Fitzgerald, 1991) และทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Rossiter, 2008; Teeravanich, 2012) จากข้อสรุปดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้กำหนดเป็นสมมติฐานที่ 5 - 7 ดังต่อไปนี้

**สมมติฐานที่ 5:** การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการแบ่งปันความรู้

**สมมติฐานที่ 6:** การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการทำงานที่ชาญฉลาดกับการแบ่งปันความรู้

**สมมติฐานที่ 7:** การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานกับการแบ่งปันความรู้

### กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัย COE No. COE63/068 โครงการรหัส KUREC-SS63/041 จากสถาบันวิจัยและพัฒนา แห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และกำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีประชากร คือ เจ้าหน้าที่ จากสังกัดกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทยจาก ทั่วประเทศไทย จากข้อมูลการรายงานสรุปข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวนทั้งสิ้น 4,351 คน (Department of Disaster Prevention and Mitigation, 2019) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาด กลุ่มตัวอย่างตามตารางของ (Yamane, 1967) โดยมีขนาดของตัวอย่างสูงสุดไม่ น้อยกว่า 367 คน ณ ค่าความคลาดเคลื่อน 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และ มีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) เพื่อเก็บข้อมูลจาก เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในส่วนกลางและภูมิภาค โดยส่วน ภูมิภาคแบ่งโซนพื้นที่ออกเป็น 5 โซน ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคใต้ ภาคตะวันออก ภาคตะวันตก และภาคกลาง จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้ได้สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างตามต้องการ ผู้วิจัย แจกแบบสอบถามจำนวน 600 ชุด ส่วนกลางจำนวน 300 ชุด และภูมิภาค จำนวน 300 ชุด เพื่อเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ทั้งส่วนกลางและภูมิภาค และได้รับแบบสอบถามกลับมาจำนวน 382 ชุด แต่ เมื่อพิจารณาความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม พบว่า มีแบบสอบถามที่มีข้อมูล ไม่ครบถ้วนจำนวน 3 ชุด ผู้วิจัยจึงตัดจำนวนดังกล่าวออกไป และคงเหลือเฉพาะ แบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 379 ชุด ซึ่งมีขนาดเป็นไปตามเกณฑ์ตามตาราง ของทาโรยามาเน่ที่กำหนด (Yamane, 1967)

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามซึ่งมีเนื้อหาและโครงสร้าง 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็น แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ

อายุ และการปฏิบัติหน้าที่ตามส่วนราชการ และส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ (1-5) ให้ ผู้ตอบระบุระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อความว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ใน ระดับใด ตั้งแต่ระดับความคิดเห็นมากที่สุดจนถึงระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด โดย 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด และ 5 เห็นด้วยมากที่สุด ซึ่งเป็น แบบสอบถามที่เกี่ยวกับการทำงานที่ชาญฉลาด (Working Smart) ปรับปรุงจาก Sujana et al. (1994) จำนวน 6 ข้อ ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Passion) ปรับปรุงจาก Koednok (2016) จำนวน 8 ข้อ การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) ปรับปรุงจาก Schwarzer and Jerusalem (1995) จำนวน 5 ข้อ และการแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) ปรับปรุงจาก Almeshal and Aloud (2019) จำนวน 5 ข้อ เครื่องมือวัดของนักวิจัยเหล่านี้มีการทดสอบ คุณภาพของเครื่องมือที่น่าเชื่อถือ ผู้วิจัยจึงนำมาปรับปรุงเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้

### 3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือมีการทดสอบคุณภาพของ เครื่องมือ คือ (1) การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดย เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความสอดคล้องของคำถาม การวิจัยและวัตถุประสงค์ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความถูกต้องใน สำนวนภาษาที่ใช้ พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามมีค่าอยู่ ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.50 ขึ้นไป (Rovinelli & Hambleton, 1976) จึงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ (2) การตรวจสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการหาค่าความสอดคล้องภายในของค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาช (Cronbach, 1990) ผลจากการวิเคราะห์ พบว่า ทุกตัวแปรมีค่ามากกว่า 0.70 (Hair, Black, Babin, Anderson, & Tatham, 2006) ซึ่งอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ (3) การหาค่าอำนาจจำแนก เป็นรายข้อ (Discrimination Power) โดยการพิจารณาค่า Item-total Correlation ผลจากการวิเคราะห์พบว่า ทุกตัวแปรมีค่ามากกว่า 0.40 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (Johnson-Conley, 2009) (4) การตรวจสอบหาความตรง

เชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ผลจากการวิเคราะห์พบว่า ทุกตัวแปรมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มากกว่า 0.50 ดังนั้น แบบสอบถามจึงมีความตรงเชิงโครงสร้าง (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2014)

#### ตารางที่ 1

ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ตัวแปร	Discrimination Power	Alpha coefficient	Factor Loading
การทำงานที่ชาญฉลาด	0.573 - 0.838	0.885	0.646 - 0.764
ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน	0.574 - 0.840	0.884	0.662 - 0.823
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	0.793 - 0.879	0.867	0.667 - 0.848
การแบ่งปันความรู้	0.756 - 0.844	0.892	0.672 - 0.774

#### 4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ คือ (1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ (Skewness) ค่าความโด่ง (Kurtosis) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยมีเกณฑ์ค่าสหสัมพันธ์ (Chianchana, 2015) คือ ค่าสหสัมพันธ์ (r) มีค่า  $-0.3 < r \leq 0.3$  แปลความหมายว่ามีขนาดความสัมพันธ์ต่ำ ค่า (r) มีค่า  $-0.3 < r \leq -0.5$  หรือ  $0.3 < r \leq 0.5$  แปลความหมายว่ามีขนาดความสัมพันธ์ปานกลาง ค่า (r) มีค่า  $-0.5 < r \leq -0.7$  หรือ  $0.5 < r \leq 0.7$  แปลความหมายว่ามีขนาดความสัมพันธ์สูง ค่า (r) มีค่า  $r < -0.7$  หรือ  $r > 0.7$  แปลความหมายว่ามีขนาดความสัมพันธ์สูงมาก และ (2) สถิติทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงชั้น (Hierarchical Multiple Regression Analysis) เป็นรูปแบบหนึ่งของการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม ซึ่งในการวิจัยนี้มีตัวแปรต้นมากกว่า 1 ตัวแปร ดังนั้น จะต้องระวังปัญหาตัวแปร

อิสระมีความสัมพันธ์กันสูงเกินไป ซึ่งงานวิจัยนี้ได้มีการตรวจสอบโดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และไม่พบปัญหาดังกล่าว

## ผลการวิจัย

### ข้อมูลทั่วไป

จากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่วนกลางและภูมิภาคจำนวน 379 คน พบว่า เป็นเพศชาย จำนวน 264 คน (ร้อยละ 69.66) เพศหญิง จำนวน 115 คน (ร้อยละ 30.34) มีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 57 คน (ร้อยละ 15.04) อายุ 31-40 ปี จำนวน 122 คน (ร้อยละ 32.19) อายุ 41-50 ปี จำนวน 139 คน (ร้อยละ 36.68) และมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป จำนวน 61 คน (ร้อยละ 16.09) และปฏิบัติราชการประจำส่วนกลาง จำนวน 170 คน (ร้อยละ 44.85) และส่วนภูมิภาค จำนวน 209 คน (ร้อยละ 55.15)

### ตารางที่ 2

การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปร	Working Smart	Self-efficacy	Work Passion	Knowledge Sharing
Self-efficacy	0.472**			
Work Passion	0.432**	0.669**		
Knowledge Sharing	0.401**	0.538**	0.474**	
MEAN	4.131	4.129	4.114	4.186
SD	0.486	0.524	0.496	0.530
Skewness	-0.052	-0.356	-0.303	-0.295
Kurtosis	-0.025	0.209	0.173	-0.432

หมายเหตุ: \*\* คือ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

ผลจากการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบข้อมูลตัวแปร พบว่า มีค่าความเบี่ยงเบน (Skewness) อยู่ระหว่าง -0.356 ถึง -0.052 ซึ่งมีค่าอยู่ในช่วง -3 ถึง 3 และมี

ค่าความโด่ง (Kurtosis) อยู่ระหว่าง -0.432 ถึง +0.209 ซึ่งมีค่าอยู่ในช่วง -10 ถึง 10 ดังนั้น ตัวแปรที่ศึกษามีการแจกแจงปกติ (Vanichbuncha, 2014) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.401 - 0.669 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงมีขนาดความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง (Chianchana, 2015) อย่างไรก็ตาม ตัวแปรที่ศึกษาไม่มีปัญหาเกิดความสัมพันธ์กันสูงเกินไป (Multicollinearity) เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรมีค่าน้อยกว่า 0.90 (Kline, 2011) ดังนั้นจึงไม่เกิดปัญหาดังกล่าว

### ตารางที่ 3

#### ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงชั้น (Hierarchical Multiple Regression Analysis)

ตัวแปรอิสระ	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (Standardized Regression Coefficients: $\beta$ )					
	ตัวแปรตาม			ตัวแปรตาม		
	Self- efficacy		Knowledge Sharing			
Working Smart	0.225** (0.044)	0.164** (0.053)				
Work Passion	0.572*** (0.043)	0.172** (0.062)				
Self- efficacy		0.346*** (0.060)				
Working Smart			0.401** (0.051)	0.190** (0.053)		
Self- efficacy				0.449** (0.049)	0.400*** (0.058)	
Work Passion					0.474** (0.048)	0.206*** (0.061)
Adjusted R -Square	0.486	0.328	0.159	0.314	0.223	0.309

หมายเหตุ: ตัวเลขด้านบนรายงานค่า Beta หรือ Standardized Coefficients และตัวเลขในวงเล็บด้านล่างรายงานค่า Standard error

\*\* คือ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 และ \*\*\* คือ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .001

จากตารางที่ 3 สามารถอธิบายผลการทดสอบตามสมมติฐาน ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** การทำงานที่ชาญฉลาดมีอิทธิพลเชิงบวกกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง จากการทดสอบทางสถิติ พบว่า การทำงานที่ชาญฉลาดมีอิทธิพลเชิงบวกกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) เท่ากับ 0.225 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1

**สมมติฐานที่ 2** การทำงานที่ชาญฉลาดมีอิทธิพลเชิงบวกกับการแบ่งปันความรู้ จากการทดสอบทางสถิติ พบว่า การทำงานที่ชาญฉลาดมีอิทธิพลเชิงบวกกับการแบ่งปันความรู้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) เท่ากับ 0.164 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2

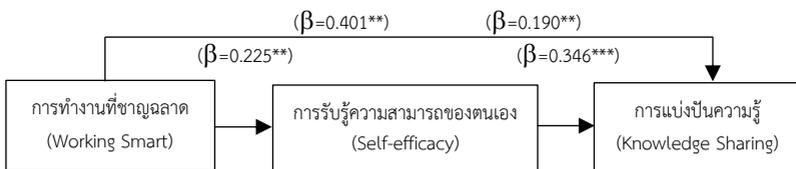
**สมมติฐานที่ 3** ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง จากการทดสอบทางสถิติ พบว่า ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) เท่ากับ 0.572 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3

**สมมติฐานที่ 4** ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับการแบ่งปันความรู้ จากการทดสอบทางสถิติ พบว่า ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับการแบ่งปันความรู้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) เท่ากับ 0.172 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4

**สมมติฐานที่ 5** การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลเชิงบวกกับการแบ่งปันความรู้ จากการทดสอบทางสถิติ พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลเชิงบวกกับการแบ่งปันความรู้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) เท่ากับ 0.346 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 5

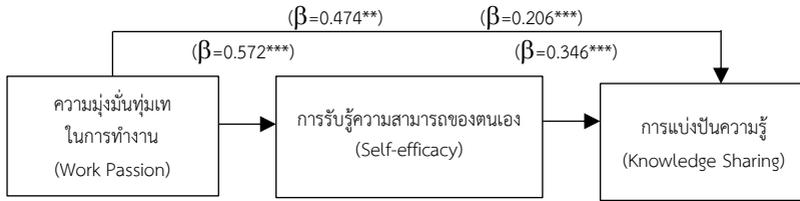
**สมมติฐานที่ 6** การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการทำงานที่ชาญฉลาดกับการแบ่งปันความรู้ จากการทดสอบทางสถิติ

ตามแนวคิดของ Baron & Kenny (1986) พบว่า สามารถยืนยันได้ว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวแปรส่งผ่านแบบบางส่วน (Partial Mediator) ระหว่างการทำงานที่ชาญฉลาดกับการแบ่งปันความรู้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) ก่อนที่จะมีการทดสอบตัวแปรส่งผ่านเท่ากับ 0.401 และมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) ภายหลังที่มีการทดสอบตัวแปรส่งผ่านเท่ากับ 0.190 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 6 ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 การทดสอบการรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นตัวแปรส่งผ่านแบบบางส่วนระหว่างการทำงานที่ชาญฉลาดกับการแบ่งปันความรู้

**สมมติฐานที่ 7** การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานกับการแบ่งปันความรู้ จากการทดสอบทางสถิติตามแนวคิดของ Baron and Kenny (1986) พบว่า สามารถยืนยันได้ว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวแปรส่งผ่านแบบบางส่วน (Partial Mediator) ระหว่างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานกับการแบ่งปันความรู้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) ก่อนที่จะมีการทดสอบตัวแปรส่งผ่านเท่ากับ 0.474 และมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) ภายหลังที่มีการทดสอบตัวแปรส่งผ่านเท่ากับ 0.206 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 7 ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 การทดสอบการรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นตัวแปรส่งผ่านแบบบางส่วนระหว่างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานกับการแบ่งปันความรู้

### การอภิปรายผลการวิจัย

งานวิจัยนี้อภิปรายผลการวิจัย โดยจำแนกประเด็นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังต่อไปนี้

#### อิทธิพลของการทำงานที่ชาญฉลาดที่มีต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองและการแบ่งปันความรู้

การทำงานที่ชาญฉลาด เป็นพฤติกรรมการทำงานอันเกิดขึ้นจากการสะสมความรู้ ประสบการณ์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจนการนำเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างรูปแบบของงานที่เป็นระบบ เน้นการทำงานอย่างมีกลยุทธ์อันก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น จากผลการวิจัยพบว่า การทำงานที่ชาญฉลาดมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองและการแบ่งปันความรู้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Sujana et al. (1994), Rapp et al. (2006) และ Hassan (2016) ซึ่งพบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างการทำงานที่ชาญฉลาดกับผลการปฏิบัติงาน เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับผลป้อนกลับของการปฏิบัติงานในทางบวก (Positive Feedback) ประกอบกับการรับรู้ความสามารถของตนเองผ่านผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเสริมแรงและยกระดับแรงจูงใจในการทำงาน จึงส่งผลกระทบต่อพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเอง และทำให้บุคคลสร้างพฤติกรรมและผลลัพธ์ในทางบวกต่อองค์กร เพื่อให้ได้รับผลที่คาดหวังจากพฤติกรรมดังกล่าว ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของ Bandura (Fitzgerald, 1991) และทฤษฎี

ลำดับชั้นความต้องการของ Maslow (Rossiter, 2008; Teeravanich, 2012) ดังนั้น กลไกของแรงจูงใจในการทำงานอันเกิดขึ้นจากความสำเร็จในการทำงานอย่างชาญฉลาดจะส่งผลเชื่อมโยงต่อการยกระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองและส่งเสริมต่อการสร้างพฤติกรรมในทางบวกต่อองค์การ ซึ่งในที่นี้คือการแบ่งปันความรู้ ทั้งนี้ เพื่อสร้างการยอมรับนับถือทั้งต่อตนเองและผู้อื่น และเพื่อให้ได้รับผลลัพธ์ที่บุคคลคาดหวังต่อพฤติกรรมที่สร้างขึ้น ดังนั้น บุคคลจึงสร้างพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ต่อผู้อื่น โดยคาดหวังว่าพฤติกรรมดังกล่าวจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ตนเองคาดหวังหรือทำให้บุคคลได้รับการตอบสนองตามความต้องการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความก้าวหน้าและการเติบโตในอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน

นอกจากนั้น ด้วยบริบทการทำงานของเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ซึ่งมีภาระงานที่ต้องป้องกัน บรรเทาและฟื้นฟูสาธารณภัยของประชาชน การทำงานอย่างรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์เป็นสิ่งที่สำคัญเพื่อให้เกิดการป้องกัน บรรเทาและฟื้นฟู ตลอดจนการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยได้อย่างทันท่วงที ดังนั้น ลักษณะการทำงานที่ชาญฉลาดจะส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ทำงานได้อย่างมีกลยุทธ์ เป็นระบบ มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้เข้ากับสถานการณ์ภัยต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี และความสำเร็จในการดำเนินงานอย่างชาญฉลาดจะส่งผลให้เจ้าหน้าที่เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่และเกิดการรับรู้ในความสามารถของตนเองมากยิ่งขึ้น ตลอดจนกลไกของแรงจูงใจในการทำงานอันเกิดขึ้นจากความสำเร็จในงานจะเป็นแรงผลักดันให้เจ้าหน้าที่สร้างพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้จากความสำเร็จในการทำงานที่ชาญฉลาดของตนเองต่อผู้อื่น โดยคาดหวังว่าพฤติกรรมดังกล่าวจะสามารถนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ตนเองคาดหวัง หรือส่งเสริมให้ตนเองบรรลุในสิ่งที่ตนปรารถนาในอนาคต ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของ Bandura (Fitzgerald, 1991) และทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของ Maslow (Rossiter, 2008; Teeravanich, 2012)

## อิทธิพลของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานที่มีต่อการรับรู้ ความสามารถของตนเองและการแบ่งปันความรู้

จากผลการวิจัยพบว่า ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองและการแบ่งปันความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Pollack et al. (2020) ที่ได้มีการรวบรวมและสังเคราะห์ผลการวิจัยเกี่ยวกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ซึ่งพบว่าความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานทั้ง 3 ประเภท คือ มุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานโดยทั่วไป (General Passion) ความกลมกลืนของความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อน (Harmonious Passion) และการครอบงำของความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อน (Obsessive Passion) มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) และสอดคล้องกับโมเดลของ Zigarmi et al. (2009) ที่อธิบายว่าความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานสามารถส่งผลต่อพฤติกรรมในทางบวกต่อองค์กรต่าง ๆ เช่น ความพยายาม การเสียสละ ความตั้งใจอยู่ ผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น เป็นต้น นอกจากนี้ผลการวิจัยเชิงคุณภาพของ Sié & Yakhlef (2013) พบว่า ความมุ่งมั่นทุ่มเท (Passion) สามารถส่งผลทางบวกต่อกระบวนการถ่ายโอนความรู้ โดยบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญต้องผ่านการสะสมประสบการณ์เป็นระยะเวลานาน ตลอดจนถึงอาศัยความตั้งใจและความมุ่งมั่นทุ่มเท (Passion) เพื่อให้ตนเองประสบความสำเร็จจนเกิดเป็นความเชี่ยวชาญที่จะนำมาถ่ายทอดและแบ่งปันต่อผู้อื่น

จากความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังในผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากพฤติกรรมที่สร้างขึ้นของ Bandura (Fitzgerald, 1991) อธิบายว่า พฤติกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลสร้างขึ้นเกิดจากองค์ประกอบ 2 ส่วนที่สำคัญ อันได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังในผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ดังนั้น หากบุคคลรับรู้ในความสามารถของตนเองและคาดหวังในผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ อันจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ตนคาดหวัง จากข้อค้นพบของงานวิจัยนี้ พบว่า เมื่อบุคคลรับรู้และเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองเป็นพื้นฐานในการทำงานประกอบกับคาดหวังในผลลัพธ์จากความสำเร็จเหล่านั้น จึงส่งผลให้บุคคลสร้างพฤติกรรมที่จะส่งเสริม

ต่อความสำเร็จในการทำงาน เช่น ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ความพากเพียรพยายาม และไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคในงาน เป็นต้น จากที่กล่าวมาข้างต้น เมื่อบุคคลสามารถทำงานได้สำเร็จ ประสบการณ์จากความสำเร็งนั้นจะเป็นแหล่งพลังในการพัฒนาระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองได้เป็นอย่างดี ซึ่งหมายถึงบุคคลจะมีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองที่เพิ่มขึ้นจากประสบการณ์แห่งความสำเร็จและความเชี่ยวชาญที่เกิดขึ้น และกลไกจากแรงจูงใจแห่งความสำเร็จจะส่งเสริมให้บุคคลสร้างพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการช่วยยกระดับผลงานโดยรวมขององค์กร ตลอดจนสามารถนำตนเองไปสู่ผลลัพธ์ต่าง ๆ ที่บุคคลคาดหวัง ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเองของ Bandura (Fitzgerald, 1991) และสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Rossiter, 2008; Teeravanich, 2012)

### **อิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเองที่เป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการทำงานที่ชาญฉลาดกับการแบ่งปันความรู้และระหว่างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานกับการแบ่งปันความรู้**

จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลทางบวกต่อการแบ่งปันความรู้ และการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการทำงานที่ชาญฉลาดกับการแบ่งปันความรู้และระหว่างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานกับการแบ่งปันความรู้ แม้ว่าจากการทบทวนวรรณกรรมจะไม่พบว่ามิงานวิจัยใดที่เกี่ยวข้องโดยตรงระหว่างการทำงานที่ชาญฉลาด การรับรู้ความสามารถของตนเอง และการแบ่งปันความรู้ อย่างไรก็ตามงานวิจัยที่มีบริบทใกล้เคียงพบว่า การทำงานที่ชาญฉลาดมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน (Sujan et al., 1994; Rapp et al., 2006; Hassan, 2016) และสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Rossiter, 2008; Teeravanich, 2012) เนื่องจากว่าเมื่อบุคคลได้รับรู้ถึงการดำเนินงานที่ชาญฉลาดของตนเองสูงจากการได้รับผลป้อนกลับในการปฏิบัติงานทางบวกจะส่งผลให้บุคคลรับรู้ในความสามารถของตนเองที่มากขึ้นและเกิดแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation) ที่จะสร้างพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ ซึ่งเป็นพฤติกรรม

ที่สร้างประโยชน์ต่อองค์กรและส่วนรวม และสนับสนุนต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่จะช่วยยกระดับผลการปฏิบัติงานให้กับองค์กร นอกจากนี้ จากผลการวิจัยของ Olowodunoye (2015) พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความยุติธรรมในองค์กร และการดำรงตำแหน่งงานขององค์กรสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ และพบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างประสบการณ์ของแต่ละบุคคลและการแบ่งปันความรู้ (Brooke et al., 2017)

จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานกับการแบ่งปันความรู้ สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

การแบ่งปันความรู้มักเกิดจากบุคคลที่สะสมความรู้ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในเรื่องที่ต้องการถ่ายทอดและแบ่งปัน ซึ่งประสบการณ์นั้นเกิดขึ้นจากการฝึกฝน ทุ่มเท และอุทิศตนในการทำงานจนสามารถทำงานได้สำเร็จ ดังนั้น แรงจูงใจและความคาดหวังในผลลัพธ์จึงเป็นแรงขับเคลื่อนให้บุคคลเกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานเพื่อสร้างความสำเร็จในการทำงาน และเมื่อทำงานได้สำเร็จจะทำให้บุคคลรับรู้ในความสามารถของตนเองมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลนั้นสร้างพฤติกรรมในการทำงานที่ดีต่อองค์กร นั่นคือ การแบ่งปันความรู้ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม โดยอยู่บนพื้นฐานของความคาดหวังว่าการสร้างประโยชน์ดังกล่าวจะส่งผลดีต่อองค์กรและตนเองในด้านความก้าวหน้าและการเติบโตในอาชีพหรือตามความต้องการและความคาดหวังของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Rossiter, 2008; Teeravanich, 2012) และทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเองของ Bandura (Fitzgerald, 1991) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Ozyilmaz et al. (2018) ที่พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง สามารถส่งผลเชิงบวกกับการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน (Task Performance) และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี (Citizenship Behaviors) เมื่อบุคคลมีระดับความไว้วางใจต่อองค์กรในระดับสูง

## ประโยชน์จากการวิจัย

หน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้โดยทำให้ความสำคัญต่อนโยบายและภาคปฏิบัติในการบริหารงานเพื่อส่งเสริมต่อแนวคิดการทำงานที่ชาญฉลาด ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน และการรับรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลต่อการแบ่งปันความรู้อันจะนำไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่จะช่วยยกระดับหน่วยงานของภาครัฐให้มีขีดสมรรถนะสูงและมีความทันสมัยตามแนวคิดระบบราชการไทยในบริบทไทยแลนด์ 4.0

## ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยในครั้งต่อไป

1. การนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้กับหน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน เพื่อเพิ่มพูนต่อยอดองค์ความรู้ในบริบทของลักษณะองค์การที่แตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อมขององค์การ
2. การศึกษาและต่อยอดเพื่อพัฒนาเป็นกลยุทธ์การเสริมสร้างการทำงานที่ชาญฉลาด ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตนเองและการแบ่งปันความรู้

## กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีโดยได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานหลักคือ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา และคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร เป็นหน่วยงานสนับสนุน ตลอดจนได้รับการประสานงานการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคุณกิตติศักดิ์ บริบูรณ์เกียรติ ผู้อำนวยการส่วน กองบัญชาการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย

## เอกสารอ้างอิง

- Almeshal, S. A., & Aloud, G. N. (2019). The Impact of Ethical Climate on Creative Problem - Solving Capacity: An Empirical Study on Human Resource Employees in Saudi Arabia. *Journal of Economics, Management and Trade*, 24(1), 1-13.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The Exercise of Control*. New York: Freeman.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Brooke, J., Rasdi, R. M., & Samah, B. A. (2017). Modelling Knowledge Sharing Behaviour Using Self-efficacy as a Mediator. *European Journal of Training and Development*, 41(2), 144-159.
- Chianchana, C. (2015). *Using Multivariate Statistics for Research: Design, Analysis, and Interpret*. Bangkok: Samlada.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of Psychological Testing*. New York: Harpar and Row.
- Department of Disaster Prevention and Mitigation. (2019). *Summary Report Human Resource Management Budget*. Retrieved May 6, 2020, from [http://person.diaster.go.th/inner.personnel-4.183/downloadmenu\\_3967/](http://person.diaster.go.th/inner.personnel-4.183/downloadmenu_3967/)
- Fitzgerald, S. T. (1991). Self-Efficacy Theory: Implications for the Occupational Health Nurse. *AAOHN Journal*, 39(12), 552-557.

- Hassan, S. A. G., (2016). *Smart Work and Efficiency at the Workplace*. Master of Public Policy and Administration. American University in Cairo.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate Data Analysis*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis*. Pearson Education, Upper Saddle River.
- Johnson-Conley, C. D. (2009). *Using Community-based Participatory Research in the Development of a Consumer-driven Cultural Competency Tool*. Washington: University of Washington.
- Johri, R. (2015). *Effect of Self Efficacy and Perceived Organizational Support on Employee Work Passion and Career Satisfaction*. (Doctor's Thesis. Jaypee Institute of Information Technology).
- Kline, R. B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. Guilford Press, New York.
- Koednok, S. (2016). *The Influence of Multilevel Factors of Human Resource Practices on Innovative Work Behavior*. (Ph.D. thesis, Suranaree University of Technology).
- Maddux, J. E., & Volkman, J. (2010). *Self-Regulation*. Handbook of Personality and Self-Regulation. Wiley-Blackwell.
- Management System Development Group Department of Disease Control. (2018). *Status Assessment Tool of Government Agencies in the Bureaucratic System 4.0*. Retrieved

May 6, 2020, from <http://odpc9.ddc.moph.go.th/PMQA/content/PMQA40DDC.pdf>

Office of Research and Personnel Development, Office of the Civil Service Commission (2017). *Thailand in the Context of Thailand 4.0*. Retrieved May 6, 2020, from <https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/thai-gov-system-context-thailand-4-0.pdf>

Olowodunoye, S. A. (2015). Knowledge Sharing Behaviour: The Role of Self-efficacy, Organizational Justice and Organizational Tenure. *European Scientific Journal*, 11(17), 254-264.

Ozyilmaz, A., Erdogan, B., & Karaeminogullari, A. (2018). Trust in Organization as a Moderator of the Relationship between Self-efficacy and Workplace Outcomes: A Social Cognitive Theory-based Examination. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 91(1), 181-204.

Pollack, J. M., Ho, V. T., O'Boyle, E. H., & Kirkman, B. L. (2020). Passion at Work: A Meta-analysis of Individual Work Outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 41(4), 311-331.

Praditjaroen, J., & Sorod, B. (2017). The Role of Employer Branding, and Work Passion in Organizational Citizenship Behavior. *Silpakorn University Journal*, 37(3), 109-128.

Rapp, A., Ahearne, M., Mathieu, J., & Schillewaert, N. (2006). The Impact of Knowledge and Empowerment on Working Smart and Working Hard: The Moderating Role of Experience. *International Journal of Research in Marketing*, 23(3), 279-293.

Rossiter, A. (2008). *Professional Excellence*. John Wiley & Sons, Inc.

- Rovinelli, R., & Hambleton, R. (1976). *On the Use of Content Specialists in the Assessment of Criterion-Referenced Test Item Validity*. Paper Presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association: San Francisco.
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). *Generalized Self-Efficacy Scale*. In Weinman, J., Wright, S., & Johnston, M., Measures in Health Psychology: A User's Portfolio. Causal and Control beliefs. Windsor, UK: Nfer-Nelson.
- Sié, L., & Yakhlef, A. (2013). The Passion for Knowledge: implications for its Transfer. *Knowledge and Process Management*, 20(1), 12-20.
- Sujan, H., Weitz, B. A., & Kumar, N. (1994). Learning, Orientation, Working Smart, and Effective Selling. *Journal of Marketing*, 58(3), 39-52.
- Teeravanich, A. (2012). *Principles of Management*. Nonthaburi: Matherboss Packaging.
- Vanichbuncha, K. (2014). *Structural Equation Analysis (SEM) with AMOS*. Bangkok: Sam Lada.
- Yamane, T. (1967). *Statistics, An Introductory Analysis*. New York: Harper and Row.
- Zigarmi, D., Nimon, K., Houson, D., Witt, D., & Diehl, J. (2009). Beyond Engagement: Toward a Framework and Operational Definition for Employee Work Passion. *Human Resource Development Review*, 8(3), 300-326.
- Zigarmi, D., Nimon, K., Houson, D., Witt, D., & Diehl, J. (2011). Employee Work Passion Model. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 195-221.