

ความสัมพันธ์ระหว่างแนวทางการแบ่งปันความรู้และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของ
โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร

The Relationship between Knowledge Sharing and Innovative Work Behavior in
the Schools Managed by the Bangkok Metropolitan Administration

ไวยศัญญากรณ์ เจริญยิ่ง¹, สุกัลยา ปริญญกุล² และ พงษ์เทพ จันทสุวรรณ³

Waisayakorn Jaroenyong¹, Sukulya Parinyakul² and Pongthep Chandasuwan³

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก^{1,2}

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น³

Doctor of Public Administration, Faculty of Liberal Arts, Krirk University, Thailand^{1,2}

Faculty of Graduate School, Western University, Thailand³

E-mail: Waisayakorn@gmail.com¹

Received: February 11, 2023

Revised: August 23, 2023

Accepted: August 24, 2023

บทคัดย่อ

จุดมุ่งหมายหลักในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ เพื่อศึกษาอิทธิพลในระดับองค์ประกอบของการแบ่งปันความรู้ที่ส่งผลต่อองค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร หน่วยในการวิเคราะห์ คือโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวนโรงเรียนทั้งหมด 437 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างประกอบไปด้วยจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 1,002 คน จากจำนวนโรงเรียน 202 โรงเรียน และภายหลังที่ได้นำข้อมูลที่มีค่าผิดปกติไปจากกลุ่มออกจากการวิเคราะห์ เหลือจำนวนโรงเรียน 195 โรงเรียน โดยออกแบบการวิจัยเป็นแบบเชิงความสัมพันธ์และแบบภาคตัดขวาง แนวทางการวิเคราะห์ที่ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง

ผลการศึกษาพบว่าทุกองค์ประกอบของการแบ่งปันความรู้มีค่าสหสัมพันธ์เชิงบวกกับทุกองค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม นอกจากนี้ พบว่า เมื่อพิจารณาในภาพรวม องค์ประกอบด้านปฏิสัมพันธ์ส่วนบุคคลมีอิทธิพลเชิงบวกที่สำคัญที่สุดต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ในขณะที่องค์ประกอบด้านการสื่อสารองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกที่สำคัญเป็นลำดับสองต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม และจากข้อค้นพบ นโยบายที่ส่งเสริมพฤติกรรมแบ่งปันความรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การแบ่งปันความรู้ด้วยวิธีการปฏิสัมพันธ์ส่วนบุคคลและการสื่อสารองค์การ ควรได้รับการพัฒนาและปรับปรุงเพื่อที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมภายในองค์การ

คำสำคัญ: การแบ่งปันความรู้, พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม, การวิเคราะห์เส้นทาง

Abstract

The main purpose of this paper was to study the effects of knowledge sharing on innovative work behavior at the composite level in the schools managed by the Bangkok Metropolitan Administration (BMA). The units of analysis were the schools managed by the BMA. The population of this study was 437 schools. The sample included 1,002 respondents from 202 schools, and after the outliers were removed from the dataset, 195 schools remained. The correlational research design and the cross-sectional study were both employed. Path analysis was the primary methods of analysis.

The results showed that all types of knowledge sharing were positively correlated with all four aspects of innovative work behavior. Additionally, when considering the whole picture, personal interactions were the type of knowledge sharing that had the most substantial positive effect on innovative work behavior. Organizational communications had the second-most important positive influence on innovative work behavior. According to the findings, policies promoting knowledge sharing behavior, particularly in personal interactions and organizational communications, should be developed and improved in order to encourage more innovative work behaviors.

Keywords: Knowledge sharing, Innovative work behavior, Path analysis

บทนำ

พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior: IWB) หรือ กระบวนการพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการช่วยให้องค์กรสามารถรักษาระดับความได้เปรียบเชิงการแข่งขัน ซึ่งหมายถึงความสามารถในการดำรงอยู่อย่างยั่งยืนขององค์กรภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีภาวะการแข่งขันสูง หรือสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมภายในองค์กรมักจะสัมพันธ์กับการก่อตัว การพัฒนาและการดำเนินงานด้านนวัตกรรม ตลอดจนการสร้างสรรค์ความคิดภายในองค์กร นอกจากนี้ พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมยังถือว่าเป็นองค์ประกอบที่มีนัยสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายด้านการได้เปรียบเชิงการแข่งขันและการเพิ่มสมรรถนะทางการจัดการ (AlMulhim, 2020; Baer, 2012; Gomes & Wojahn, 2017; Phong et al., 2018) ด้วยเหตุนี้ การศึกษาด้านการจัดการที่เกี่ยวกับนวัตกรรมจึงเป็นจุดสนใจและกลายเป็นหัวข้อการวิจัยที่ได้รับความสนใจในวงการวิชาการ (De Jong & Den Hartog, 2010)

ในการศึกษานวัตกรรมที่เกี่ยวกับการจัดการนวัตกรรมสามารถศึกษาได้ทั้งในระดับองค์กร ระดับกลุ่มทำงาน ระดับเครือข่าย และระดับบุคคล (King & Anderson, 2002; De Jong & Den Hartog, 2010) ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ จึงสนใจพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมในระดับองค์กรแทนที่จะสนใจพฤติกรรม

ทำงานเชิงนวัตกรรมในระดับบุคคล โดยการศึกษาพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมครั้งนี้ จะทำการศึกษาตามแนวคิดของ De Jong and Den Hartog (2010)

การแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) หรือ พฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ ถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการได้มาซึ่งความรู้และการสร้างสรรค์ความรู้ภายในองค์กร เพราะระหว่างการพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ในการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน หลายครั้งก็นำไปสู่การเกิดความคิดใหม่ (Nonaka, 1994) หรือแนวโน้มที่จะเกิดการสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ ซึ่งนำไปสู่การมีนวัตกรรมในองค์กร (Daud et al., 2008; Nonaka et al., 2006; Nonaka & Takeuchi, 1995) ปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมก็คือการแบ่งปันความรู้ ยากมากที่นวัตกรรมจะเกิดขึ้นโดยไม่มีการแบ่งปันความรู้ (Kremer et al., 2019) ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า การแบ่งปันความรู้ เป็นพฤติกรรมที่บุคลากรภายในองค์กรได้ทำการแลกเปลี่ยนความรู้และข่าวสารด้วยวิธีการอภิปรายแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อหาความคิดใหม่ ส่งผลให้เกิดการสร้างนวัตกรรมภายในองค์กร (AlMulhim, 2020; Van den Hooff & Ridder, 2004)

Lee (2001, p. 324) ได้ให้ความหมายของการแบ่งปันความรู้ไว้ว่า คือ กิจกรรมในการถ่ายโอนหรือเผยแพร่ความรู้จากบุคคล กลุ่ม หรือองค์กรหนึ่ง ไปยังบุคคล กลุ่ม หรือองค์กรอื่น ดังนั้นพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้จึงสามารถอยู่ในรูปแบบของพฤติกรรมระดับบุคคล พฤติกรรมระดับกลุ่ม และพฤติกรรมระดับองค์กรได้ ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ จึงสนใจพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ในระดับองค์กรแทนที่จะสนใจพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ในระดับบุคคล โดยการศึกษาการแบ่งปันความรู้ครั้งนี้ จะทำการศึกษาตามแนวคิดของ Yi (2009)

และจากการทบทวนวรรณกรรมของ Kmiecik (2021) พบว่า การแบ่งปันความรู้มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม แต่กลับปรากฏว่า ไม่พบงานที่แสดงในรายละเอียดเชิงลึกกว่าพฤติกรรมแต่ละวิธีการของการแบ่งปันความรู้ส่งผลหรือมีความสัมพันธ์ต่อแต่ละขั้นตอนในกระบวนการของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมอย่างไร ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ จึงพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างการแบ่งปันความรู้และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมในระดับองค์ประกอบ โดยมีหน่วยวิเคราะห์คือพฤติกรรมในระดับองค์การซึ่งก็คือโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร

นอกจากนี้ ในการศึกษาครั้งนี้ ได้ทำการสำรวจสภาพความรู้ในประเทศไทย ผ่านเว็บไซต์ THAIJO (www.tci-thaijo.org/) โดยการสำรวจบทความทางออนไลน์นี้ ได้สิ้นสุดเมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565 ผลการสำรวจก็ยังแสดงให้เห็นถึงช่องว่างของการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการแบ่งปันความรู้และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ที่ขาดแคลนงานที่ศึกษาหน่วยวิเคราะห์ในระดับองค์การ และแสดงรายละเอียดว่าพฤติกรรมแต่ละรูปแบบของการแบ่งปันความรู้ส่งผลต่อแต่ละขั้นตอนในกระบวนการของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาอิทธิพลในระดับองค์ประกอบของการแบ่งปันความรู้ที่ส่งผลต่อองค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดการแบ่งปันความรู้

การให้นิยามหรือความหมายของการแบ่งปันความรู้ มีความหลากหลายและนำไปสู่แนวคิดการแบ่งปันความรู้ที่ต่างต่างกัน เช่น บางคนได้นิยามการแบ่งปันความรู้ในฐานะกิจกรรม เช่น Lee (2001) บางคนได้นิยามการแบ่งปันความรู้ในฐานะกระบวนการ เช่น Van den Hooff and De Ridder (2004) และบางคนก็มองการแบ่งปันความรู้ในฐานะที่เป็นวัฒนธรรมเชิงปฏิสัมพันธ์ทางสังคม เช่น Lin (2007) และบางคนก็เห็นว่าการแบ่งปันความรู้เป็นชุดของพฤติกรรม เช่น Yi (2009)

Yi (2009) เรียกการแบ่งปันความรู้ว่าพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ โดยมองว่า พฤติกรรมการแบ่งปันความรู้คือชุดของพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแลกเปลี่ยนความรู้และความเชี่ยวชาญภายในองค์กร โดยความรู้และความเชี่ยวชาญนั้นต้องสัมพันธ์กับงานและสามารถก่อให้เกิดประสิทธิผลองค์การสูงสุด

ตามแนวคิดของ Yi (2009) พฤติกรรมการแบ่งปันความรู้จะมีช่องทางในการเคลื่อนย้าย/แลกเปลี่ยนความรู้ที่สำคัญ 4 วิธีการ ดังนี้

1. การเขียนผลงาน (Written Contributions) เป็นพฤติกรรมของสมาชิกภายในองค์กรที่เสนอความคิดเห็น ข่าวสาร และประสบการณ์ ด้วยการเขียนเอกสารมากกว่าการพูดคุยด้วยวาจา ดังนั้น การเขียนผลงานจึงเป็นการแบ่งปันความรู้ผ่านช่องทางบุคคลสู่เอกสาร เอกสารจึงเป็นช่องทางสำคัญในการแลกเปลี่ยนความรู้ โดยไม่มีปฏิสัมพันธ์แบบเผชิญหน้า

2. การสื่อสารองค์การ (Organizational Communications) เป็นพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ด้วยการมีปฏิสัมพันธ์อย่างเป็นทางการภายในทีมงานหรือระหว่างทีมงาน หรือการมีปฏิสัมพันธ์อย่างเป็นทางการภายในหน่วยงานหรือระหว่างหน่วยงาน ดังนั้น การสื่อสารองค์การจึงเป็นการแบ่งปันความรู้ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมอย่างเป็นทางการ ผ่านช่องทางบุคคลสู่กลุ่ม

3. ปฏิสัมพันธ์ส่วนบุคคล (Personal Interactions) เป็นพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ด้วยการมีปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการระหว่างบุคคล ดังนั้น การมีปฏิสัมพันธ์ส่วนบุคคลจึงเป็นการแบ่งปันความรู้ผ่านช่องทางปฏิสัมพันธ์ทางสังคมอย่างไม่เป็นทางการ ผ่านช่องทางบุคคลสู่บุคคล

4. ชุมชนปฏิบัติ (Communities of Practice) เป็นพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ภายในชุมชนของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งก็คือกลุ่มของพนักงานที่มารวมตัวกันด้วยความเต็มใจ เพื่อพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในประเด็นที่สนใจร่วมกัน โดยการรวมตัวพบปะระหว่างพนักงานด้วยกันนี้ ไม่ได้อยู่ในขอบเขตของงานประจำ แต่มักจะรวมตัวกันแบบส่วนบุคคล ดังนั้น ชุมชนปฏิบัติจึงเป็นการแบ่งปันความรู้ผ่านช่องทางปฏิสัมพันธ์ทางสังคมอย่างไม่เป็นทางการ ผ่านช่องทางบุคคลสู่กลุ่ม

แนวคิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

Scott and Bruce (1994) มีแนวคิดว่า นวัตกรรม เป็นบางสิ่งที่มีมากกว่า การสร้างสรรค์ โดยนวัตกรรมและการสร้างสรรค์มีความแตกต่างกัน กล่าวคือ การสร้างสรรค์เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการค้นหาหรือผลิตความคิดใหม่ที่มีประโยชน์ ในขณะที่ นวัตกรรม เป็นเรื่องเกี่ยวกับการค้นหาความคิดใหม่ที่เป็นประโยชน์ ยอมรับในความคิด

ใหม่นั้น และนำความคิดใหม่นั้นไปปฏิบัติให้เกิดผล ดังนั้น นวัตกรรมจึงไม่ใช่แค่เพียงการมีความคิดหรือความรู้ใหม่ แต่ต้องนำความคิดหรือความรู้ใหม่นั้นมาก่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ (Steyn & De Bruin, 2019)

โดย Janssen (2000, p. 288) ได้นิยามแนวคิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมไว้ว่า คือ บทบาทในงาน กลุ่ม หรือองค์การ ที่มีความตั้งใจในการสร้างสรรค์ความคิดใหม่ การแนะนำความคิดใหม่ และการนำความคิดใหม่ไปใช้ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในการทำบทบาทให้บรรลุผลสำเร็จ ทั้งในระดับกลุ่ม หรือองค์การ

De Jong and Den Hartog (2010) ได้อ้างอิงงานของ Janssen (2000) และงานของ Scott and Bruce (1994) แล้วจึงได้นำเสนอแนวคิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมว่ามี 4 มิติ คือ การค้นหาความคิด การสร้างความคิด การสนับสนุนความคิด และการนำความคิดไปปฏิบัติ หรือบางครั้งเรียกว่า การนำความคิดไปประยุกต์ใช้

1. การค้นหาความคิด (Idea Exploration) มีแนวคิดที่ว่า จุดเริ่มต้นของกระบวนการการเกิดนวัตกรรมมักจะเริ่มจากความไม่ตั้งใจหรือไม่ได้วางแผนการไว้ล่วงหน้า แต่การมองเห็นปัญหาที่เกิดขึ้นมักจะนำไปสู่การค้นพบโอกาสที่จะได้ปรับปรุง หรือก้าวพ้นอุปสรรคที่กำลังเผชิญ ดังนั้น การค้นหาโอกาสหรือการค้นหาความคิดใหม่จึงเป็นเรื่องของการมองหาหนทางในการปรับปรุงผลิตภัณฑ์ บริการ หรือกระบวนการดำเนินงาน หรือ การพยายามที่จะหาทางเลือกใหม่ให้กับผลิตภัณฑ์ บริการ หรือกระบวนการดำเนินงาน

2. การสร้างความคิด (Idea Generation) การสร้างความคิดหรือการพัฒนาความคิดใหม่มักจะมีความสัมพันธ์กับผลิตภัณฑ์/บริการใหม่ การเข้าสู่ตลาดใหม่ และการปรับปรุงกระบวนการดำเนินงาน หรือกล่าวโดยง่ายก็คือ การแก้ปัญหาที่ถูกค้นพบ หลักในการสร้าง/พัฒนาความคิดใหม่ คือ การปรับการเชื่อมโยงและเปลี่ยนโครงสร้างของข้อมูลข่าวสารหรือแนวคิดที่ใช้อยู่เสียใหม่ เพื่อแก้ปัญหาหรือปรับปรุงผลการดำเนินงาน ความคิดใหม่ที่ดีนั้นจะต้องสามารถลดช่องว่างระหว่าง “สิ่งที่เป็น” กับ “สิ่งที่ควรเป็น” ของปัญหาหรือผลการดำเนินงานด้วยมุมมองที่แตกต่างไปจากเดิม

3. การสนับสนุนความคิด (Idea Championing) การสนับสนุนความคิดใหม่ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับความคิดที่ถูกสร้าง/พัฒนาขึ้นมาใหม่ ความคิดใหม่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องถูกส่งเสริมให้ได้รับการยอมรับเนื่องจากบ่อยครั้งที่ความคิดใหม่เข้ากันไม่ได้กับสิ่งที่เป็นอย่างอยู่หรือใช้อยู่ในการทำงานปัจจุบัน การสนับสนุนความคิดใหม่มักจะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมด้านการหาแรงสนับสนุนและการสร้างพันธมิตรด้วยการแสดงออกอย่างกระตือรือร้นและเชื่อมั่นในความสำเร็จอันเนื่องมาจากความคิดใหม่อย่างไม่ย่อท้อหรือยอมจำนนกับอุปสรรค รวมถึงการหาบุคคลที่เหมาะสมเข้าร่วมการสนับสนุน

4. การนำความคิดไปปฏิบัติ (Idea Application) ความคิดใหม่ที่ได้รับการสนับสนุนจำเป็นต้องถูกนำมาปฏิบัติ สิ่งจำเป็นในการทำให้ความคิดใหม่กลายเป็นจริงในทางปฏิบัติ ก็คือการทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างหนักและการมีทัศนคติที่มุ่งผลลัพธ์เป็นสำคัญ การนำความคิดใหม่ไปปฏิบัติแล้วยังรวมถึงการสร้างนวัตกรรมในส่วน of กระบวนการดำเนินงานตามปกติ และการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่หรือกระบวนการดำเนินงานใหม่ ตลอดจนการทดสอบและปรับเปลี่ยนผลิตภัณฑ์หรือกระบวนการดำเนินงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างการแบ่งปันความรู้และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

พฤติกรรมด้านการแบ่งปันความรู้จะนำไปสู่การแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และทักษะระหว่างสมาชิกภายในองค์กร และก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันภายในกลุ่ม และก่อให้เกิดการสะท้อนคิด (Chen et al., 2010) ซึ่งการสะท้อนคิดเป็นการคิดตรึงตรองอย่างถี่ถ้วน ย้อนคิดกลับในบางประเด็น เพื่อเปลี่ยนการรับรู้ในประสบการณ์หรือของความรู้ที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทำให้เกิดการเรียนรู้และมีความรู้ชุดใหม่ ดังนั้น การแบ่งปันความรู้จึงช่วยเพิ่มโอกาสในการหลุดพ้นจากแนวทางการทำงานประจำแบบเดิม ทำให้มีโอกาสมันจะมีพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมเพิ่มมากขึ้น (Anser et al., 2020) ซึ่ง Liua and Phillips (2011) มองว่า พนักงานส่วนใหญ่แล้วจะมีความรู้ไม่เพียงพอและมีโอกาสน้อยที่จะได้ที่จะทำงานเชิงนวัตกรรมด้วยตนเอง เพราะฉะนั้น การทำงานร่วมกันกับเพื่อนพนักงานคนอื่น ด้วยการประสานพลังทางด้านความรู้ย่อมก่อให้เกิดโอกาสในการสร้างความคิดใหม่และสามารถนำความคิดใหม่นั้นไปดำเนินการให้เป็นผลสำเร็จ (Kmieciak, 2021)

และจากการทบทวนวรรณกรรมของ Kmieciak (2021) ยืนยันว่า การแบ่งปันความรู้คือพฤติกรรมสำคัญที่ส่งผลต่อนวัตกรรมทั้งในระดับบุคคล และระดับองค์กร เนื่องจากความรู้คือรากฐานในการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อมีการแบ่งปันความรู้จากผู้เชี่ยวชาญในเรื่องของประสบการณ์การแก้ไขปัญหาที่เคยเกิดขึ้นในอดีต ความรู้ที่ถูกแบ่งปันโดยผู้เชี่ยวชาญนี้จะเป็กรากฐานและนำไปสู่แรงบันดาลใจในการหาทางแก้ปัญหาแบบใหม่ และเมื่อมีการแบ่งปันความรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ย่อมส่งผลให้เกิดการได้รับความรู้เพิ่มเติมจากพนักงานคนอื่น ซึ่งย่อมเป็นการเพิ่มโอกาสในการเกิดแนวความคิดใหม่

วิธีดำเนินการวิจัย

เนื่องจากวัตถุประสงค์ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ เพื่อศึกษาอิทธิพลในระดับองค์ประกอบของการแบ่งปันความรู้ที่ส่งผลต่อองค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ดังนั้น การศึกษาค้นคว้าจึงเป็นการวิจัยแบบเชิงความสัมพันธ์ (Correlational Research Design) โดยทำการเก็บข้อมูลแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional Study) โดยมีหน่วยการวิเคราะห์ คือ ระดับโรงเรียนของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้ค่าเฉลี่ยการรับรู้ในแต่ละองค์ประกอบของแนวคิดการแบ่งปันความรู้และแนวคิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของแต่ละโรงเรียน เป็นหน่วยวิเคราะห์

นอกจากนี้ ได้ทำการคำนวณเพื่อหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมต่อการทดสอบสมมติฐาน ด้วยการใช้ซอฟต์แวร์ G*power 3.1 โดยกำหนดค่าเริ่มต้น ดังนี้ กำหนดให้ค่า Effect Size = 0.15 กำหนดค่า α = 0.05 กำหนดค่า Power = 0.80 กำหนดจำนวนตัวแปรทำนายตามจำนวนตัวแปรสังเกตได้ทีมากที่สุดตามกรอบแนวคิด = 5 พบว่า ขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำที่เพียงพอต่อการทดสอบสมมติฐานคือ 92 ตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรคือโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 437 โรงเรียน (ข้อมูล ณ ธันวาคม พ.ศ. 2561, สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร, 2562) ทำการสุ่มตัวอย่าง เริ่มต้นด้วยเทคนิคการสุ่มแบบสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ด้วยการสุ่มรายชื่อโรงเรียนออกมาจำนวน 250 โรงเรียน แล้วจึงใช้เทคนิคการสุ่ม

ตัวอย่างแบบกลุ่ม ด้วยการกระจายแบบสอบถามไปยังโรงเรียนเป้าหมายทั้ง 250 โรงเรียน โรงเรียนละ 5 ท่าน โดยกลุ่มเป้าหมายของผู้ตอบแบบสอบถามคือครูประจำชั้น ป.1 ถึง ป.6 และ/หรือผู้บริหาร (ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือ รองผู้อำนวยการฯ) รวมทั้งอาจารย์/เจ้าหน้าที่ รวมจัดส่งแบบสอบถามทั้งสิ้นจำนวน 1,250 ชุด โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 1,002 ชุด คิดเป็นจำนวนโรงเรียนเท่ากับ 202 โรงเรียน และเมื่อนำ Outliers ออกจากการวิเคราะห์ ก็เหลือจำนวนโรงเรียน 195 โรงเรียน โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่าง สิงหาคม พ.ศ. 2562 ถึง ตุลาคม พ.ศ. 2562

ในการศึกษานี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยแบ่งออกเป็นสามส่วน คือ 1) ข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลทั่วไปขององค์กร 2) การวัดแนวคิดการแบ่งปันความรู้ และ 3) การวัดแนวคิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

โดยการวัดแนวคิดการแบ่งปันความรู้ ได้ประยุกต์ใช้แนวคิดของ Yi (2009) ซึ่งมี 4 องค์ประกอบ คือ (1) การเขียนผลงาน (2) การสื่อสารองค์การ (3) ปฏิสัมพันธ์ส่วนบุคคล และ (4) ชุมชนปฏิบัติ รวมทั้งสิ้นจำนวน 29 ข้อความโดยใช้มาตรวัด 6 ระดับ โดยให้ 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และ 6 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ในขณะที่การวัดแนวคิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ได้ประยุกต์ใช้แนวคิดของ De Jong and Den Hartog (2010) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) การค้นหาความคิด 2) การสร้างความคิด 3) การสนับสนุนความคิด และ 4) การนำความคิดไปปฏิบัติ รวมทั้งสิ้นจำนวน 15 ข้อความ โดยใช้มาตรวัด 6 ระดับ โดยให้ 1 = ไม่ปฏิบัติเลย และ 6 = ปฏิบัติเป็นประจำ

ผลการทดสอบค่าน่าเชื่อถือของมาตรวัดการแบ่งปันความรู้ทั้ง 4 องค์ประกอบ พบว่า มีค่า Alpha ระหว่าง 0.856-0.972 ในขณะที่ มาตรวัดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมทั้ง 4 องค์ประกอบ มีค่า Alpha ระหว่าง 0.884-0.953

ได้ทำการทดสอบ Common Method Bias และ Multicollinearity พบว่า Full Collinearity VIFs มีค่าน้อยกว่า 3.3 ซึ่งแสดงว่าผ่านการทดสอบ (Kock, 2015; Kock & Lynn, 2012) และทำการทดสอบ Multivariate Normality พบว่า Mardia's Multivariate Skewness ($\beta = 146.262, p > 0.05$) และ Mardia's Multivariate Kurtosis ($\beta = -0.216, p > 0.05$) จึงสามารถสรุปได้ว่าข้อมูลมีการกระจายตัวไม่แตกต่างจากการกระจายตัวแบบ Multivariate Normality

สุดท้ายได้ทำการวิเคราะห์เส้นทางระหว่างตัวแปรสังเกตได้ตามกรอบแนวคิด ด้วยโปรแกรม LISREL 8.80

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

N = 195

						iwb_ide a	iwb_cha m	iwb_appl
	ks_writ	ks_com	ks_inter	ks_cop	iwb_exp			
ks_writ	1							
ks_com	0.526**	1						
ks_inter	0.538**	0.501**	1					
ks_cop	0.514**	0.458**	0.520**	1				
iwb_exp	0.423**	0.460**	0.461**	0.394**	1			
iwb_idea	0.429**	0.453**	0.463**	0.403**	0.581**	1		
iwb_cham	0.399**	0.426**	0.434**	0.327**	0.400**	0.561**	1	
iwb_appl	0.493**	0.487**	0.504**	0.462**	0.373**	0.428**	0.559**	1

หมายเหตุ: ** $p < .01$ (2-tailed), การเขียนผลงาน (ks_writ), การสื่อสารองค์การ (ks_com), ปฏิสัมพันธ์ส่วนบุคคล (ks_inter), ชุมชนปฏิบัติ (ks_cop), การค้นหาความคิด (iwb_exp), การสร้างความคิด (iwb_idea), การสนับสนุนความคิด (iwb_cham), การนำความคิดไปปฏิบัติ (iwb_appl)

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.327 ถึง 0.581 และทุกค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดทั้งสองมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการแบ่งปันความรู้ด้านชุมชนปฏิบัติ (ks_cop) และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมด้านการสนับสนุนความคิด (iwb_cham) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุดเท่ากับ 0.327 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมด้านการค้นหาความคิด (iwb_exp) และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมด้านการสร้างความคิด (iwb_idea) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดเท่ากับ 0.581

ตารางที่ 2 เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรง พบว่า องค์ประกอบของการแบ่งปันความรู้ คือ องค์ประกอบด้านการเขียนผลงาน (ks_writ) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อองค์ประกอบด้านการนำความคิดไปปฏิบัติ (iwb_appl) ($DE = 0.137, p < 0.05$)



ตารางที่ 2 ค่าอิทธิพลโดยรวม อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมในระดับองค์ประกอบของการแบ่งปันความรู้ที่ส่งผลต่อองค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

$N = 195$

ตัวแปรตาม	ตัวแปรต้น											
	การเขียนผลงาน (ks_writ)			การสื่อสารองค์การ (ks_com)			ปฏิสัมพันธ์ส่วนบุคคล (ks_inter)			ชุมชนปฏิบัติ (ks_cop)		
	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE
การค้นหาคำความคิด (iwb_exp)	0.127	0.127		0.234**	0.234**		0.219**	0.219**		0.108	0.108	
การสร้างคำความคิด (iwb_idea)	0.135*	0.085	0.050	0.217**	0.124*	0.093**	0.220**	0.133*	0.087**	0.120	0.077	0.043
การสนับสนุนคำความคิด (iwb_cham)	0.143*	0.088	0.055	0.221**	0.133*	0.088**	0.230**	0.141*	0.089**	0.033	-0.015	0.048
การนำคำความคิดไปปฏิบัติ (iwb_appl)	0.185**	0.137*	0.048*	0.209**	0.134*	0.075**	0.219**	0.141*	0.078**	0.157*	0.146*	0.011
N = 195												
ตัวแปรตาม	ตัวแปรต้น										R ²	
	การค้นหาคำความคิด (iwb_exp)			การสร้างคำความคิด (iwb_idea)			การสนับสนุนคำความคิด (iwb_cham)					
	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE			
การค้นหาคำความคิด (iwb_exp)											0.305	
การสร้างคำความคิด (iwb_idea)	0.397**	0.397**									0.415	
การสนับสนุนคำความคิด (iwb_cham)	0.160**		0.160**	0.404**	0.404**						0.375	
การนำคำความคิดไปปฏิบัติ (iwb_appl)	0.054**		0.054**	0.137**		0.137**	0.338**	0.338**			0.460	

หมายเหตุ: * $p < .05$; ** $p < .01$ (1-tailed, critical $t = 1.645$ และ 2.326 ตามลำดับ), TE = อิทธิพลโดยรวม, DE = อิทธิพลทางตรง, IE = อิทธิพลทางอ้อม

ในขณะที่ องค์ประกอบด้านการเขียนผลงาน (ks_writ) มีอิทธิพลทางตรงอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อ องค์ประกอบด้านการค้นหาความคิด (iwb_exp) ($DE = 0.127, p > 0.05$) ด้านการสร้างความคิด (iwb_idea) ($DE = 0.085, p > 0.05$) และด้านการสนับสนุนความคิด (iwb_cham) ($DE = 0.088, p > 0.05$)

และพบว่า องค์ประกอบของการแบ่งปันความรู้ คือ องค์ประกอบการสื่อสารองค์การ (ks_com) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อองค์ประกอบด้านการค้นหาความคิด (iwb_exp) ($DE = 0.234, p < 0.01$) ด้านการสร้างความคิด (iwb_idea) ($DE = 0.124, p < 0.05$) ด้านการสนับสนุนความคิด (iwb_cham) ($DE = 0.133, p < 0.05$) และด้านการนำความคิดไปปฏิบัติ (iwb_appl) ($DE = 0.134, p < 0.05$)

นอกจากนี้ยังพบว่า องค์ประกอบของการแบ่งปันความรู้ คือ องค์ประกอบด้านปฏิสัมพันธ์ส่วนบุคคล (ks_inter) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อองค์ประกอบด้านการค้นหาความคิด (iwb_exp) ($DE = 0.219, p < 0.01$) ด้านการสร้างความคิด (iwb_idea) ($DE = 0.133, p < 0.05$) ด้านการสนับสนุนความคิด (iwb_cham) ($DE = 0.141, p < 0.05$) และด้านการนำความคิดไปปฏิบัติ (iwb_appl) ($DE = 0.141, p < 0.05$)

ในขณะเดียวกัน องค์ประกอบของการแบ่งปันความรู้ คือ องค์ประกอบด้านชุมชนปฏิบัติ (ks_cop) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อองค์ประกอบด้านการนำความคิดไปปฏิบัติ (iwb_appl) ($DE = 0.146, p < 0.05$) ในขณะที่ องค์ประกอบด้านชุมชนปฏิบัติ (ks_cop) มีอิทธิพลทางตรงอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อองค์ประกอบด้านการค้นหาความคิด (iwb_exp) ($DE = 0.108, p > 0.05$) ด้านการสร้างความคิด (iwb_idea) ($DE = 0.077, p > 0.05$) และด้านการสนับสนุนความคิด (iwb_cham) ($DE = -0.015, p > 0.05$)

และเมื่อพิจารณา องค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม คือ องค์ประกอบด้านการค้นหาความคิด (iwb_exp) พบว่า มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อองค์ประกอบด้านการสร้างความคิด (iwb_idea) ($DE = 0.397, p < 0.01$) และพบว่า องค์ประกอบด้านการสร้างความคิด (iwb_idea) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อองค์ประกอบด้านการสนับสนุนความคิด (iwb_cham) ($DE = 0.404, p < 0.01$) และพบว่า องค์ประกอบด้านการสนับสนุนความคิด (iwb_cham) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อองค์ประกอบด้านการนำความคิดไปปฏิบัติ (iwb_appl) ($DE = 0.338, p < 0.01$)

และเมื่อพิจารณา ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (R^2) ขององค์ประกอบด้านการค้นหาความคิด (iwb_exp) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.305 หมายความว่า ร้อยละ 30.50 ของความแปรปรวนในองค์ประกอบด้านการค้นหาความคิด (iwb_exp) สามารถถูกอธิบายด้วยอิทธิพลทางตรงขององค์ประกอบด้านการเขียนผลงาน (ks_writ) องค์ประกอบด้านการสื่อสารองค์การ (ks_com) องค์ประกอบด้านปฏิสัมพันธ์ส่วนบุคคล (ks_inter) และองค์ประกอบด้านชุมชนปฏิบัติ (ks_cop)

และพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (R^2) ขององค์ประกอบด้านการสร้างความคิด (iwb_idea) มีค่าเท่ากับ 0.415 หมายความว่า ร้อยละ 41.50 ของความแปรปรวนในองค์ประกอบด้านการสร้างความคิด (iwb_idea) สามารถถูกอธิบายด้วยอิทธิพลทางตรงขององค์ประกอบด้านการเขียนผลงาน (ks_writ) องค์ประกอบด้านการสื่อสารองค์การ (ks_com) องค์ประกอบด้านปฏิสัมพันธ์ส่วนบุคคล (ks_inter) องค์ประกอบด้านชุมชนปฏิบัติ (ks_cop) และองค์ประกอบด้านการค้นหาความคิด (iwb_exp)

นอกจากนี้ยังพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (R^2) ขององค์ประกอบด้านการสนับสนุนความคิด (iwb_cham) มีค่าเท่ากับ 0.375 หมายความว่า ร้อยละ 37.50 ของความแปรปรวนในองค์ประกอบด้านการสนับสนุนความคิด (iwb_cham) สามารถถูกอธิบายด้วยอิทธิพลทางตรงขององค์ประกอบด้านการเขียนผลงาน (ks_writ) องค์ประกอบด้านการสื่อสารองค์การ (ks_com) องค์ประกอบด้านปฏิสัมพันธ์ส่วนบุคคล (ks_inter) องค์ประกอบด้านชุมชนปฏิบัติ (ks_cop) และองค์ประกอบด้านการสร้างความคิด (iwb_idea)

ในขณะเดียวกันพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (R^2) ขององค์ประกอบด้านการนำความคิดไปปฏิบัติ (iwb_appl) มีค่าเท่ากับ 0.460 หมายความว่า ร้อยละ 46.00 ของความแปรปรวนในองค์ประกอบด้านการนำความคิดไปปฏิบัติ (iwb_appl) สามารถถูกอธิบายด้วยอิทธิพลทางตรงขององค์ประกอบด้านการเขียนผลงาน (ks_writ) องค์ประกอบด้านการสื่อสารองค์การ (ks_com) องค์ประกอบด้านปฏิสัมพันธ์ส่วนบุคคล (ks_inter) องค์ประกอบด้านชุมชนปฏิบัติ (ks_cop) และ องค์ประกอบด้านการสนับสนุนความคิด (iwb_cham)

อภิปรายผล

เมื่อพิจารณาทุกวิธีการของการแบ่งปันความรู้และทุกขั้นตอนของกระบวนการพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมพร้อมกัน บางวิธีการของการแบ่งปันความรู้มีอิทธิพลเชิงบวกกับบางขั้นตอนของกระบวนการพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Kmiecik (2021) ที่พบว่า บางองค์ประกอบของการแบ่งปันความรู้มีอิทธิพลเชิงบวกต่อบางองค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม กล่าวคือ การให้ความรู้มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อการสร้างความคิด แต่การให้ความรู้กลับมีอิทธิพลทางตรงอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อการทำความเข้าใจเป็นจริง และพบว่า การได้รับความรู้มีอิทธิพลทางตรงอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อการสร้างความคิดและการทำความเข้าใจเป็นจริง

จากผลการวิเคราะห์ ยังพบว่า การแบ่งปันความรู้ด้วยวิธีการปฏิสัมพันธ์ส่วนบุคคลและการแบ่งปันความรู้ด้วยวิธีการสื่อสารองค์การคือตัวแปรทำนายที่เข้มแข็งที่สุดต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

การแบ่งปันความรู้ด้วยวิธีการปฏิสัมพันธ์ส่วนบุคคลเป็นพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ภายใต้การมีส่วนร่วมในการอภิปรายและแลกเปลี่ยนความคิดซึ่งกันและกันแบบสองทิศทาง ส่งผลให้เกิดความสามารถในความเข้าใจสิ่งต่างๆ ได้ดียิ่งขึ้น ด้วยเหตุนี้ การแบ่งปันความรู้ด้วยวิธีการปฏิสัมพันธ์ส่วนบุคคลจึงส่งผลต่อการรับรู้ เรียนรู้ และสร้างสรรค์ ที่มีความหลากหลายอันเนื่องมาจากการอภิปรายซึ่งก่อให้เกิดการไหลเวียนสะท้อนย้อนกลับทางความคิด ดังนั้น การแสดงความคิดเห็นหลายมุมมองหรือการคิดนอกกรอบจึงมาจากการแบ่งปันความรู้ด้วยวิธีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกัน โดยภาพรวมแล้ว การแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันจากบุคคลที่มีความหลากหลายทางภูมิหลัง น่าจะเป็นปัจจัยเชิงบวกที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ (Ahmad & Karim, 2019) และจากการที่ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสิ่งใหม่อันเนื่องมาจากการแบ่งปันความรู้ด้วยวิธีการปฏิสัมพันธ์ส่วนบุคคล จะกลายเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

ในขณะที่ การแบ่งปันความรู้ด้วยวิธีการสื่อสารองค์การนี้ จะเป็นโอกาสให้บุคคลที่มีความรู้ฝังลึกได้ทำการแปลงความรู้ฝังลึกให้มาอยู่ในรูปแบบที่สามารถทำการสื่อสารภายในองค์การ ซึ่งจะกลายมาเป็นความรู้ชัดแจ้ง และนำความรู้แบบชัดแจ้งนี้ไปแบ่งปันให้บุคคล กลุ่ม ทีมงาน หรือระหว่างทีมงานภายในองค์การได้ โดยการแบ่งปันความรู้ที่ชัดแจ้งของบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มหนึ่งให้ไปเป็นความรู้ชัดแจ้งของอีกบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มหนึ่ง จะสามารถทำให้บุคคล กลุ่ม หรือองค์การ นำความรู้ชัดแจ้งที่ถูกแบ่งปันและกระจายอยู่ทั่วหน่วยงานหรือองค์การ แต่สามารถเชื่อมโยงหรือสังเคราะห์กันได้ มารวบรวมเข้าด้วยกัน จนกลายเป็นความรู้ใหม่ และเริ่มนำความรู้ใหม่ดังกล่าวมาประยุกต์ ขยายความคิด และปรับเปลี่ยนกรอบคิดจนกลายเป็นความรู้ฝังลึกของตนเอง (Nonaka, 1991) และจากความรู้ใหม่ที่เกิดจากการแบ่งปันความรู้ด้วยวิธีการสื่อสารองค์การนี้ ก็จะกลายเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

เมื่อพิจารณาผลจากการวิเคราะห์ พบว่า การแบ่งปันความรู้ด้วยวิธีการปฏิสัมพันธ์ส่วนบุคคลและวิธีการสื่อสารองค์การมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อกระบวนการพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมมากกว่าวิธีการเขียนผลงานและชุมชนปฏิบัติ จากข้อค้นพบดังกล่าว บ่งบอกเป็นนัยว่า โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครที่ให้ความสำคัญกับการสร้างนวัตกรรม แต่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากร ก็ควรจัดสรรทรัพยากรเพื่อการส่งเสริม สนับสนุน หรือกระตุ้นให้สมาชิกภายในองค์การมีแรงจูงใจที่จะมีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ด้วยวิธีการปฏิสัมพันธ์ส่วนบุคคลและ/หรือวิธีการสื่อสารองค์การ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ควรกระตุ้น ส่งเสริม หรือสนับสนุนให้สมาชิกภายในโรงเรียน พยายามสร้างหรือใช้แนวทางการทำงานแบบใหม่ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง และให้กลุ่มบุคคลที่มีความสามารถเหล่านี้ นำความรู้ที่ได้รับจากประสบการณ์ตลอดจนความเชี่ยวชาญที่มีนำมาแบ่งปันความรู้ให้กับสมาชิกภายในโรงเรียน ซึ่งถ้าเป็นการแบ่งปันความรู้ด้วยวิธีการปฏิสัมพันธ์ส่วนบุคคล ก็อาจจะอยู่ในรูปแบบการช่วยเหลือให้คำแนะนำหรือฝึกสอนให้กับบุคคลที่ใกล้ชิด หรือถ้าเป็นการแบ่งปันความรู้ด้วยวิธีการสื่อสารองค์การ ก็อาจจะอยู่ในรูปแบบของการจัดประชุมอย่างเป็นทางการโดยให้ผู้ที่มีประสบการณ์และเชี่ยวชาญมานำเสนอในที่ประชุมก่อนที่จะทำการประชุมเพื่อระดมสมองหรือหาทางแก้ปัญหาด้วยการแสวงหาความคิดจากที่ประชุม

2. ควรส่งเสริม สนับสนุน หรือกระตุ้นให้สมาชิกภายในโรงเรียนมีพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ด้วยวิธีการปฏิสัมพันธ์ส่วนบุคคล และ/หรือ วิธีการสื่อสารองค์การ ผ่านระบบการให้รางวัล การท้าทายความสามารถ และการยกย่องให้ความสำคัญ

ข้อจำกัดและข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. ในการศึกษาครั้งนี้ได้ตั้งสมมติฐานว่าพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้มีอิทธิพลทางตรงกับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ซึ่งคล้ายคลึงกับการศึกษาในอดีต แต่การศึกษาในอนาคตควรพิจารณาผลกระทบย้อนกลับของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ เนื่องจากพฤติกรรมการทำงานเชิง

นวัตกรรมได้ส่งผลให้เกิดความรู้ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นความรู้ที่สามารถนำมาแบ่งปันให้กับสมาชิกภายในองค์กรได้ ดังนั้นลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมจึงอาจเกิดในลักษณะที่เป็นวงจรหมุนวนส่งผลกันไปมาอย่างต่อเนื่องก็เป็นไปได้

2. ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมเพียงสองแนวคิด ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปจึงควรมีการเพิ่มตัวแปรกำกับหรือตัวแปรปฏิสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม เช่น ภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ

3. ในการศึกษาครั้งนี้ ถือว่าเป็นการศึกษาประเภทองค์การเพียงประเภทเดียว ดังนั้น ในการวิจัยครั้งถัดไปจึงควรออกแบบการวิจัย โดยทำการศึกษ้องค์การหลายประเภทพร้อมกัน ซึ่งจะเป็นการวิเคราะห์แบบพหุกลุ่ม

เอกสารอ้างอิง

- สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร. (2562). รายงานประจำปี 2561. กรุงเทพฯ: สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร.
- Ahmad, F., & Karim, M. (2019). Impacts of knowledge sharing: A review and directions for future research. *Journal of Workplace Learning*, 31(3), 207-230.
- Anser, M.K., Yousaf, Z., Khan, A., & Usman, M. (2020). Towards innovative work behavior through knowledge management infrastructure capabilities: Mediating role of functional flexibility and knowledge sharing. *European Journal of Innovation Management*, 24(2), 461-480.
- AlMulhim, A. F. (2020). Linking knowledge sharing to innovative work behaviour: The role of psychological empowerment. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(9), 549-560.
- Baer, M. (2012). Putting creativity to work: The implementation of creative ideas in organisations. *Academy of Management Journal*, 55(5), 1102-1119.
- Chen, C.-J., Huang, J.-W., & Hsiao, Y.-C. (2010). Knowledge management and innovativeness: The role of organizational climate and structure. *International Journal of Manpower*, 31(8), 848-870.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36.
- Gomes, G., & Wojahn, R. M. (2017). Organizational learning capability, innovation and performance: Study in small and medium-sized enterprises (SMES). *Revista de Administração (São Paulo)*, 52(2), 163-175.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness, and innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287-302.



- King, N., & Anderson, N. (2002). *Managing innovation and change: A critical guide for organizations* (2nd ed.). London: Thomson Learning.
- Kmieciak, R. (2021). Trust, knowledge sharing, and innovative work behavior: Empirical evidence from Poland. *European Journal of Innovation Management*, 24(5), 1832-1859.
- Kock, N. (2015). Common method bias in PLS-SEM: A full collinearity assessment approach. *International Journal of e-Collaboration*, 11(4), 1-10.
- Kock, N., & Lynn, G.S. (2012). Lateral collinearity and misleading results in variance-based SEM: An illustration and recommendations. *Journal of the Association for Information Systems*, 13(7), 546-580.
- Kremer, H., Villamor, I., & Aguinis, H. (2019). Innovation leadership: Best practice recommendations for promoting employee creativity, voice and knowledge sharing. *Business Horizons*, 62(1), 65-74.
- Lee, J-N. (2001). The impact of knowledge sharing, organizational capability and partnership quality on IS outsourcing success. *Information and Management*, 38(5), 323-335.
- Lin, H. -F. (2007). Knowledge sharing and firm innovation capability: An empirical study. *International Journal of Manpower*, 28(3/4), 315-332.
- Liua, Y., & Phillips, J. S. (2011). Examining the antecedents of knowledge sharing in facilitating team innovativeness from a multilevel perspective. *International Journal of Information Management*, 31(1), 44-52.
- Nonaka, I. (1991). The knowledge creating company. *Harvard Business Review*, 69(6), 96-104.
- Nonaka, I. (1994). A dynamic theory of organizational knowledge creation. *Organization Science*, 5(1), 14-37.
- Nonaka, I., Krogh, G. V., & Voelpel, S. (2006). Organizational knowledge creation theory: Evolutionary paths and future advances. *Organization Studies*, 27(8), 1179-1208.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*: Oxford University Press.
- Phong, L. B., Hui, L., & Son, T. T. (2018). How leadership and trust in leaders foster employees' behavior toward knowledge sharing. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 46(5), 705-720.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *The Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.

- Steyn, R., & De Bruin, G. (2019). The structural validity of the innovative work behaviour questionnaire: Comparing competing factorial models. *Southern African Journal of Entrepreneurship and Small Business Management*, 11(1), a291. Retrieved from <https://doi.org/10.4102/sajesbm.v11i1.291>
- Van Den Hooff, B., & De Ridder, J. A. (2004). Knowledge sharing in context: The influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 8(6), 117-130.
- Yi, J. (2009). A measure of knowledge sharing behavior: Scale development and validation. *Knowledge Management Research & Practice*, 7(1), 65-81.