



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ (knowledge-based economy society) หรือเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยความรู้ (knowledge-driven economy) เป็นยุคที่มีข้อมูลข่าวสารเกิดขึ้นมากมายและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความรู้จึงเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนสังคมให้เจริญเติบโตได้อย่างมั่นคงและมั่งคั่ง และท่ามกลางการแข่งขันของระบบเศรษฐกิจ โลกแบบทุนนิยมที่รุนแรง ทำให้แต่ละประเทศต้องมีการปรับตัวเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันให้สูงขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยอาศัยความรู้เป็นตัวผลักดัน จากความสำคัญของความรู้ดังกล่าวจึงมีผู้กล่าวถึงความรู้ไว้หลายประการ ดังเช่น Francis Bacon (1597) นักปรัชญาชาวอังกฤษได้กล่าวไว้ว่า ความรู้คืออำนาจ (knowledge itself is power) หรือ Peter F. Drucker (2002) ปรมาจารย์ด้านการบริหารจัดการได้กล่าวว่า ในยุคของสังคมแห่งการเรียนรู้และการแข่งขัน ความรู้และคนทำงานที่มีความรู้ (knowledge worker) จะเป็นกุญแจสำคัญของความสำเร็จในการสร้างและเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรให้สูงขึ้นอย่างรวดเร็ว ดังนั้น จะเห็นได้ว่าความรู้จึงเป็นตัวกำหนดถึงระดับความสามารถในการแข่งขันของบุคคล องค์กรและสังคมประเทศชาติในยุคปัจจุบัน

ความรู้จัดเป็นสินทรัพย์อย่างหนึ่งขององค์กร แม้ว่าจะเป็นสินทรัพย์ที่ไม่สามารถจับต้องได้ แต่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร ด้วยเหตุนี้จึงทำให้องค์กรต่างๆ เริ่มให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเน้นที่การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ยกระดับความรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งจากภายนอกและภายในองค์กร เพื่อนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานของตนให้ดียิ่งขึ้น จนเกิดกระบวนการเรียนรู้ขึ้นในองค์กรและกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization: LO) (พรธิดา วิเชียรปัญญา, 2547) ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงเป็นองค์กรที่มุ่งพัฒนาขีดความสามารถเพื่อตอบสนองเป้าหมายหลักขององค์กร โดยส่งเสริมให้บุคคลในองค์กรได้เรียนรู้กันอย่างต่อเนื่อง (Senge, 1990; Ross, 1994; Pedler et al., 1991 อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2544)

ความรู้แบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ ความรู้โดยนัย (tacit knowledge) เป็นความรู้ที่อยู่ภายในตัวบุคคล และความรู้ที่ชัดเจน (explicit knowledge) ซึ่งเป็นความรู้ที่มีการบันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษร โดยความรู้ที่ใช้อยู่ในองค์กรส่วนใหญ่เป็นความรู้โดยนัยมากกว่าความรู้ที่ชัดเจนในอัตราส่วนถึงร้อยละ 80 ต่อ 20 (วิจารณ์ พานิช, 2546) และหากความรู้เหล่านั้นไม่ได้มีการบันทึกหรือนำมาจัดการให้เป็นระบบ รวมทั้งหากไม่ได้มีการนำมาแบ่งปันให้ผู้อื่นได้รับทราบ ความรู้ที่

มีค่านั่นจะไม่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพได้อย่างเต็มที่ทั่วทั้งองค์กร และอาจสูญหายไปจากองค์กรพร้อมกับบุคลากรที่มีความรู้ หากพวกเขาเหล่านั้นได้มีการโยกย้ายออกไปจากองค์กรด้วยเหตุนี้จึงมีแนวคิดของการจัดการความรู้ (knowledge management: KM) ขึ้น โดยมีเป้าหมายหลักอยู่ 3 ประการ คือ (วิจารณ์ พานิช, 2547) (1) เพื่อพัฒนางาน ให้มีคุณภาพและสัมฤทธิ์ผลยิ่งขึ้น (2) เพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานที่มีความหลากหลายทางความคิดและทักษะให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างสร้างสรรค์ และ (3) เพื่อการพัฒนาฐานความรู้ขององค์กร โดยการจัดการรู้นั้นไม่ใช่หน้าที่ของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง แต่เป็นหน้าที่ของทั้งองค์กรที่จะช่วยกันพัฒนาองค์กรและพัฒนาขีดความสามารถให้สูงขึ้น ซึ่งมีกระบวนการหลักที่สำคัญ คือ การแสวงหาและสร้างความรู้ ประมวลความรู้ แบ่งปันความรู้ และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ โดยกระบวนการที่สำคัญที่จะทำให้การจัดการความรู้ประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นหัวใจและกลยุทธ์ของการจัดการความรู้ คือ การแบ่งปันความรู้ (knowledge sharing) (Kucza, 2001; Kang , Kim and Chang, 2004; Chaudhry, 2005)

การแบ่งปันความรู้เป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กร เนื่องจากความรู้ซึ่งเป็นสิ่งที่มีคุณค่าสำหรับองค์กรจะถูกเคลื่อนย้ายไปยังบุคคลจนกระทั่งความรู้มีอยู่ครอบคลุมทั่วทั้งองค์กร และนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ถึงแม้ว่าบุคคลที่มีความรู้จะออกไปจากองค์กร ก็ไม่ได้ทำให้ความรู้สูญหายไปพร้อมกับบุคคลนั้นด้วย โดยคุณค่าของความรู้เหล่านี้จะถูกแปลงค่าไปสู่ฐานะทางเศรษฐกิจและสถานะในการแข่งขันขององค์กร นอกจากนี้การแบ่งปันความรู้ยังสามารถนำไปสู่การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันภายในสังคมขององค์กร ทำให้เกิดการสร้างแนวความคิดใหม่ ๆ การแก้ไขปัญหาาร่วมกัน สามารถลดสถานะในการแก้ไขปัญหาในเรื่องเดิม ๆ บ่อยครั้ง ซึ่งเป็นประโยชน์ทั้งแก่ผู้แบ่งปันความรู้และผู้รับความรู้ ทำให้มีความรู้เพิ่มพูนมากขึ้น อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงาน การพัฒนา หรือการจัดการงานต่าง ๆ ของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงและเป็นการสร้างแรงจูงใจในการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมด้วยเช่นกัน ทั้งนี้องค์กรจะเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้นก็ต่อเมื่อความรู้ได้ถูกแบ่งปัน ไปสู่บุคคลทั่วทั้งองค์กรอย่างเหมาะสมและรวดเร็ว และจะต้องไม่มีพรหมแดนระหว่างแผนกในองค์กรเข้ามาขวางกั้น (Hendricks, 1999; Park and Im, 2001; Pulakos, Dorsey and Borman, 2003; Peltokorpi, 2004) นอกจากนี้ทุกคนต้องเป็นนักเรียนรู้ เรียนรู้ หลากหลายวิชาและหาความเชื่อมโยงของความรู้ในแต่ละแขนง ไม่ใช่เรียนเรียนเฉพาะในสาขาวิชาชีพของตัวเอง (พันดา เลิศปัญญา, 2549) โดยการแบ่งปันความรู้สามารถแบ่งปันกันได้ทั้งความรู้โดยนัย ซึ่งเป็นความรู้ที่อยู่ภายในตัวบุคคล และความรู้ที่ชัดเจน ซึ่งอยู่ในรูปของสื่อที่เป็นลายลักษณ์อักษร และสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งแบบตัวต่อตัวหรือแบบกลุ่ม หรือเกิดขึ้นได้ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ (Bircham, 2003) เช่น การแลกเปลี่ยนเอกสาร คู่มือการทำงาน การฝึกอบรม การสัมมนา การพบปะกันในห้องน้ำดื่มหรือห้องอ่านหนังสือพิมพ์ เป็นต้น

สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่มีความรู้และผู้มีความรู้อยู่มากมาย การจัดการความรู้ในสถานศึกษาจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ทั้งในเรื่องของการทำให้ความรู้ที่มีอยู่เป็นระบบและเกิดประโยชน์สูงสุด และการสร้างความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น และในเรื่องของการแข่งขันเพื่อความอยู่รอดและเป็นเลิศของนักเรียน ครู และสถานศึกษา โดยมีเป้าหมายหลักคือ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถเต็มตามศักยภาพ (วิจารณ์ พานิช, 2546) โดยมีครูซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในด้านต่าง ๆ เช่น การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนากระบวนการเรียนการสอน การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นต้น สำหรับการจัดการความรู้ในสถานศึกษาของไทยนั้นยังคงเป็นเรื่องใหม่และมีข้อจำกัดในเรื่องความพร้อมของสถานศึกษา ความเข้าใจในเรื่องของการจัดการความรู้ของบุคลากรทางการศึกษาอยู่บ้าง รวมถึงการจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่ซับซ้อน กว้างขวาง เป็นเรื่องที่ยาก ทำให้เกิดความสับสน จึงทำให้ผู้บริหารรู้สึกว่าการจัดการความรู้ยังเต็มรูปแบบนั้นค่อนข้างยาก แต่อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันนี้สถานศึกษาของประเทศไทยได้เริ่มมีการนำการจัดการความรู้มาปรับใช้กับสถานศึกษาของตนเอง ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นให้ความสำคัญของการแบ่งปันความรู้ ซึ่งเป็นหัวใจของการจัดการความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของ Davenport and Prusak (1998) ที่ว่า ในระยะเริ่มต้นของการนำการจัดการความรู้ไปสู่องค์กรนั้น อาจเริ่มจากส่วนย่อยของกระบวนการจัดการความรู้ให้มีประสิทธิภาพก่อน ซึ่งจะนำไปสู่การจัดการความรู้ทั้งระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แม้ว่าความสำคัญและประโยชน์ของการแบ่งปันความรู้จะมีอยู่มากมาย แต่การแบ่งปันความรู้กลับกลายเป็นสิ่งยากที่สุด เนื่องจากบุคคลในองค์กรไม่ใส่ใจ/ไม่ต้องการ/ไม่เต็มใจที่จะแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน กลัวขาดทุน กลัวเสียเปรียบ ต้องสร้างเงื่อนไข และกติกาส่งเสริมการแบ่งปันความรู้ให้เกิดประโยชน์แก่ผู้มีพฤติกรรมในการแบ่งปันความรู้ จึงมักจะมีคำถามเกิดขึ้นว่าทำอะไรถึงจะทำให้บุคคลในองค์กรมีการแบ่งปันความรู้กัน หรืออะไรบ้างที่จะส่งเสริมให้การแบ่งปันความรู้ในองค์กรประสบความสำเร็จได้ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นคำถามที่ผู้บริหาร นักวิชาการ หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีการแบ่งปันความรู้กันได้อย่างมีประสิทธิภาพต่างมีความสงสัย จึงมีการพยายามที่จะศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการแบ่งปันความรู้ของบุคลากรเหล่านั้น (Chaudhry, 2005; Wah et al., 2005; Yun and Allyn, 2005) ในการศึกษาวิจัยเพื่อตอบคำถามเหล่านี้ในยุคแรก ๆ มักเป็นการศึกษา วิจัยในเชิงคุณภาพ (Zarraga, 2003; Maponya, 2004 and Mathi, 2004) ต่อมาเมื่อมีการศึกษาวิจัยในเรื่องดังกล่าวแพร่หลายมากขึ้น จึงเริ่มมีการนำการวิจัยเชิงปริมาณมาใช้เพื่อศึกษาในเวลาต่อมา แต่การศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการแบ่งปันความรู้ส่วนใหญ่มักจะเป็นการศึกษาในภาคธุรกิจ สำหรับการศึกษาวิจัยในแวดวงของสถานศึกษา ซึ่งเป็นแหล่งที่รวมบุคคลที่มีความรู้อยู่เป็นจำนวนมากนั้น มักถูกให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาวิจัย

เกี่ยวกับการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้ในการแบ่งปันความรู้เป็นส่วนใหญ่ (Aurum et al., 2004)

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาเพื่อค้นหาคำตอบว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการแบ่งปันความรู้ของครูในสถานศึกษา เพื่อที่จะใช้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการความรู้ในสถานศึกษาที่เริ่มนำมาใช้ในประเทศไทย อันจะนำไปสู่การแบ่งปันความรู้ที่มีประสิทธิภาพ และการจัดการความรู้ได้ประสบความสำเร็จในอนาคต

คำถามวิจัย

จากความต้องการในการส่งเสริมให้ครูมีความสามารถแบ่งปันความรู้ในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นแนวทางของการกำหนดคำถามวิจัยดังนี้

1. การแบ่งปันความรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการแบ่งปันความรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์การวิจัย

จากคำถามวิจัยดังกล่าว สามารถกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. เพื่อวิเคราะห์ระดับการแบ่งปันความรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการแบ่งปันความรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัยโดยการคัดเลือกตัวแปรที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดของตัวแปร ดังนี้

ตัวแปรแฝงภายนอก ได้จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการแบ่งปันความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ดังกล่าว ประกอบด้วย (1) ปัจจัยด้านองค์กร วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การเสริมแรง เทคโนโลยี

สารสนเทศและการสื่อสาร และการบริการความรู้ (2) ปัจจัยด้านบุคคล วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัว ได้แก่ สมรรถนะของผู้แบ่งปันความรู้ และสมรรถนะของผู้รับความรู้ และ (3) ปัจจัยด้านสังคม วัดจากตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัว ได้แก่ เครือข่ายทางสังคม และพลังร่วม

ตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่ การแบ่งปันความรู้ โดยวัดจากตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัว ได้แก่ พฤติกรรมการแบ่งปันความรู้โดยนัย และพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ที่ชัดเจน

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ความรู้ หมายถึง กระบวนการของการจัดเก็บ เลือกใช้ บูรณาการ และการใช้ประโยชน์ จากสารสนเทศ โดยการผสมผสานความรู้และประสบการณ์เดิมผนวกกับสารสนเทศใหม่ที่ ได้รับ ซึ่งสามารถตีความและทำความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ ได้ จนเกิดเป็นความรู้ใหม่ที่ฝังอยู่ในบุคคล ซึ่งอาจเกิดได้จากกระบวนการภายในบุคคลหรือกระบวนการที่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ได้ ตั้งแต่การพูดคุย ไปจนถึงการฝึกฝน ทั้งนี้ ความรู้ดังกล่าวจะมีคุณค่าเมื่อ ได้ถูกนำมาใช้และนำมาแบ่งปันให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

การแบ่งปันความรู้ (knowledge sharing) หมายถึง ระดับของการถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยน ความรู้ หรือการกระจายความรู้ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ทำให้เกิดการเรียนรู้และใช้ความรู้ ร่วมกันจากการปฏิบัติงาน สามารถพัฒนาเป็นความรู้ใหม่หรือนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ที่ จะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งสามารถวัดได้จากระดับพฤติกรรมการแบ่งปัน ความรู้โดยนัย และพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ที่ชัดเจน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) **พฤติกรรมการแบ่งปันความรู้โดยนัย (tacit knowledge sharing)** หมายถึง ระดับ ของการกระทำหรือการแสดงออกที่แสดงถึงการแบ่งปันความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคล อันเกิดมาจาก ทักษะ ความชำนาญ ประสบการณ์ ความคิด ผ่านการสังเกต การสนทนา หรือเรียนรู้ โดยสามารถ แบ่งปันความรู้ดังกล่าวได้จากมีปฏิสัมพันธ์กันในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การบอกเล่าประสบการณ์ใน การทำงานจากการเผชิญหน้ากัน ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน การจัดเวทีสำหรับการแลกเปลี่ยน ความรู้ เป็นต้น สามารถวัดได้จากแบบสอบถามระดับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้โดยนัยของครู ซึ่งประยุกต์จาก Bock and Kim (2002) และ Ngoc (2004) จำนวน 3 ข้อ

2) **พฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ที่ชัดเจน (explicit knowledge sharing)** หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกที่แสดงถึงการแบ่งปันความรู้ที่ถูกรวบรวมและบันทึกไว้เป็นรูปของลายลักษณ์อักษร ซึ่งสามารถทำให้ผู้อื่นเข้าถึงและใช้ความรู้ดังกล่าวได้อย่างสะดวก โดยสามารถแบ่งปันความรู้ได้โดยผ่านเอกสาร ตำราคู่มือ กฎระเบียบ คู่มือ ฐานความรู้ต่าง ๆ เป็นต้น สามารถวัดได้จากแบบสอบถามระดับพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ที่ชัดเจนของครู ซึ่งประยุกต์จาก Bock and Kim (2002) และ Ngoc (2004) จำนวน 3 ข้อ

ผู้บริหาร หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งหรือคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน อาจารย์ใหญ่ หรือครูใหญ่ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานคร
ครู หมายถึง บุคคลซึ่งมีหน้าที่เป็นหลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยด้านองค์กร หมายถึง องค์กรประกอบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการแบ่งปันความรู้ของครูในสถานศึกษาให้สามารถดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การเสริมแรง เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และการบริการความรู้ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) **ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (leadership)** หมายถึง ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารในการใช้อิทธิพลและปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อครู ในการสร้างความเข้าใจและการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการแบ่งปันความรู้ การสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูได้มีเรียนรู้และแบ่งปันความรู้ร่วมกัน รวมถึงมีปฏิสัมพันธ์อันดีต่อครู เพื่อให้ครูได้เกิดการแบ่งปันความรู้ร่วมกันด้วยความเต็มใจ สามารถวัดได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการแบ่งปันความรู้ของครู ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้น รวมถึงประยุกต์จาก Kang et al. (2004) และ Ngoc (2004) จำนวน 11 ข้อ

2) **การเสริมแรง (reinforcement)** หมายถึง การกระตุ้น หรือการจูงใจเพื่อให้ครูเกิดพฤติกรรมการแบ่งปันความรู้ที่เพิ่มขึ้น จากการเสริมแรงด้วยวัตถุ หรือการเสริมแรงในเรื่องของจิตใจ สามารถวัดได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมแรงครูที่มีการแบ่งปันความรู้ในสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้น จำนวน 6 ข้อ

3) **เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (information and communications technology: ICT)** หมายถึง ระดับการใช้เทคโนโลยีด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีด้านการสื่อสารในสถานศึกษาของครู เพื่อนำมาเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานเกี่ยวกับข้อมูล สารสนเทศ และการติดต่อสื่อสารในการสนับสนุนการแบ่งปันความรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการแบ่งปันความรู้ของครูให้ดียิ่งขึ้น สามารถวัดได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของครูเพื่อการแบ่งปันความรู้ ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้น รวมถึงประยุกต์จาก Ngoc (2004) จำนวน 4 ข้อ

4) การบริการความรู้ (knowledge service) หมายถึง ระดับการบริหารจัดการเกี่ยวกับความรู้ในสถานศึกษา เพื่อสนับสนุน ให้คำปรึกษาความรู้ และอำนวยความสะดวก ในการแบ่งปันความรู้และเรียนรู้ร่วมกันของครู สามารถวัดได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริการความรู้ของสถานศึกษาในการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่อการแบ่งปันความรู้ของครู ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้น จำนวน 11 ข้อ

ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะเฉพาะตัวของครูแต่ละคนที่ส่งผลการแบ่งปันความรู้ ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะของผู้แบ่งปันความรู้ และสมรรถนะของผู้รับความรู้ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) สมรรถนะของผู้แบ่งปันความรู้ (sharer competency) หมายถึง ระดับความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน รวมถึงทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของครูในฐานะที่เป็นผู้แบ่งปันความรู้ เพื่อให้ผู้รับความรู้มีความรู้ ความเข้าใจ รวมถึงสามารถนำความรู้เหล่านั้นไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ สามารถวัดได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของครูในฐานะที่เป็นผู้แบ่งปันความรู้ ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้น จำนวน 7 ข้อ

2) สมรรถนะของผู้รับความรู้ (receiver competency) หมายถึง ระดับความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน รวมถึงทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของครูในฐานะที่เป็นผู้รับความรู้ เพื่อให้ผู้รับความรู้เกิดความรู้ ความเข้าใจ รวมถึงสามารถนำความรู้เหล่านั้นไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ สามารถวัดได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของครูในฐานะที่เป็นผู้รับความรู้ ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้น รวมถึงประยุกต์จาก Ngoc (2004) จำนวน 7 ข้อ

ปัจจัยด้านสังคม หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทางสังคมจากการมีปฏิสัมพันธ์และการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างครูในสถานศึกษาที่ส่งผลให้เกิดการแบ่งปันความรู้ร่วมกัน ซึ่งประกอบด้วย เครือข่ายทางสังคม และพลังร่วม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) เครือข่ายทางสังคม (social network) หมายถึง ระดับการมีปฏิสัมพันธ์และความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันระหว่างครูในสถานศึกษา ซึ่งจะทำให้การแบ่งปันความรู้กันระหว่างครูเกิดขึ้นได้โดยง่าย สามารถวัดได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับเครือข่ายทางสังคมของครูภายในสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้น รวมถึงประยุกต์จาก Kang et al. (2004) และ Ngoc (2004) จำนวน 8 ข้อ

2) พลังร่วม (synergy) หมายถึง ระดับความร่วมมือร่วมใจกันระหว่างครูในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดการแบ่งปันความรู้ร่วมกันในการปฏิบัติงาน สามารถวัดได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับพลังร่วมของครูจากการปฏิบัติงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้น รวมถึงประยุกต์จาก Ngoc (2004) จำนวน 6 ข้อ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ข้อค้นพบจากการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ ดังต่อไปนี้

1. *ประโยชน์ในเชิงปฏิบัติ* ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการแบ่งปันความรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียนในการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ และแนวทางส่งเสริม และพัฒนาการแบ่งปันความรู้ของครู ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการความรู้ เพื่อให้ครูมีศักยภาพทางด้านความรู้ที่จำเป็นมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และส่งผลให้ผู้เรียนมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2. *ประโยชน์ในเชิงวิชาการ* เป็นแนวทางในการสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการแบ่งปันความรู้ การจัดการความรู้ต่อไป รวมทั้งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการวิจัยครั้งต่อไป