

ผลของความไว้วางใจระหว่างบุคคล ความผูกใจมั่นต่อองค์กร และการรับรู้คุณค่าของการปันความรู้ระหว่างกัน  
ต่อการปันความรู้ระหว่างกันในองค์กร



นาย อิศระ พัฒนศึกษา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2546

ISBN 974-17-4698-9

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

EFFECTS OF INTERPERSONAL TRUST, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, AND PERCEIVED VALUE  
OF KNOWLEDGE SHARING ON KNOWLEDGE SHARING WITHIN ORGANIZATION

MR Itsara Pattanasuksa

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Arts in Industrial and Organizational Psychology

Faculty of Psychology  
Chulalongkorn University

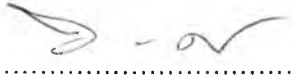
Academic Year 2003

ISBN 974-17-4698-9

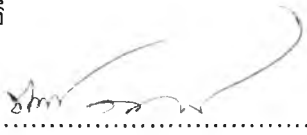
หัวข้อวิทยานิพนธ์ ผลของความไว้วางใจระหว่างบุคคล ความผูกใจมั่นต่อองค์การ และการรับรู้  
คุณค่าของการปันความรู้ระหว่างกันต่อการปันความรู้ระหว่างกันในองค์การ  
โดย นาย อิศระ พัฒนศึกษา  
สาขาวิชา จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ  
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชวินท์ ธีมนันท์กุล

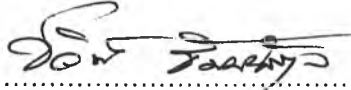
---

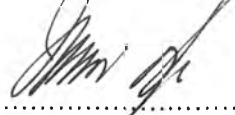
คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง  
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ

  
..... คณบดีคณะจิตวิทยา  
(รองศาสตราจารย์ ดร. พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุญ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

  
..... ประธานกรรมการ  
(ศาสตราจารย์ ดร. ชัยพร วิชชาวุธ)

  
..... อาจารย์ที่ปรึกษา  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชวินท์ ธีมนันท์กุล)

  
..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พรรณระพี สุทธิวรรณ)

อิสระ พัฒนศึกษา : ผลของความไว้วางใจระหว่างบุคคล ความผูกใจมั่นต่อองค์การ และการรับรู้คุณค่าของการปันความรู้ต่อการปันความรู้ระหว่างกันในองค์การ

( EFFECTS OF INTERPERSONAL TRUST, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, AND PERCEIVED VALUE OF KNOWLEDGE SHARING ON KNOWLEDGE SHARING WITHIN ORGANIZATION )

อ. ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชวินท์ ธีมนันท์กุล; 95 หน้า. ISBN 974-17-4698-9

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของความไว้วางใจระหว่างบุคคล ความผูกใจมั่นต่อองค์การ และการรับรู้คุณค่าของการปันความรู้ระหว่างกัน ที่มีต่อ การปันความรู้ระหว่างกันในองค์การ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ มาตรฐานวัดความไว้วางใจระหว่างบุคคล มาตรฐานวัดความผูกใจมั่นต่อองค์การ มาตรฐานวัดการรับรู้คุณค่าของการปันความรู้ระหว่างกัน และมาตรฐานวัดการปันความรู้ระหว่างกันในองค์การ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานวิเคราะห์สินเชื่อของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 259 คน ผลการวิจัย พบว่า ความไว้วางใจระหว่างบุคคลมีผลทางบวกต่อการปันความรู้ระหว่างกันในองค์การ ( $\beta = .61, p < .001$ ) ความผูกใจมั่นต่อองค์การมีผลทางบวกต่อการปันความรู้ระหว่างกันในองค์การ ( $\beta = .18, p < .01$ ) และการรับรู้คุณค่าของการปันความรู้ระหว่างกันมีผลทางบวกต่อการปันความรู้ระหว่างกันในองค์การ ( $\beta = .55, p < .001$ ) นอกจากนี้ความผูกใจมั่นต่อองค์การสามารถเป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจระหว่างบุคคลกับการปันความรู้ระหว่างกันในองค์การ และสามารถเป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าของการปันความรู้ระหว่างกันกับการปันความรู้ระหว่างกันในองค์การ

สาขาวิชา จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ลายมือชื่อนิติ..... อ.ดร. พัฒนศึกษา

ปีการศึกษา 2546

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา..... S. Thammajee

## 4478160138 : MAJOR INDUSTRIAL AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY

KEY WORD : KNOWLEDGE SHARING / INTERPERSONAL TRUST / ORGANIZATIONAL COMMITMENT/ PERCEIVED VALUE OF KNOWLEDGE SHARING

ITSARA PATTANASUKSA : EFFECTS OF INTERPERSONAL TRUST, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, AND PERCEIVED VALUE OF KNOWLEDGE SHARING ON KNOWLEDGE SHARING WITHIN ORGANIZATION

THESIS ADVISOR : ASST. PROF. SCHWIN DHUMMANUNGUNE, Ph.D., 95 pp.

ISBN 974-17-4698-9.

The purpose of this research was to study the effects of interpersonal trust, organizational commitment, and perceived value of knowledge sharing on knowledge sharing within organization. The instruments in this research were The Interpersonal Trust Scale, The Organizational Commitment Scale, The Perceived Value of Knowledge Sharing Scale, and The Knowledge Sharing Within Organization Scale. The subjects were 259 credit managers of commercial bank in Bangkok Metropolis. It was found that interpersonal trust had positive effect on knowledge sharing within organization. ( $\beta=.61, p<.001$ ), Organizational commitment had positive effect on knowledge sharing within organization. ( $\beta=.18, p<.01$ ) Similarly, perceived value of knowledge sharing had positive effect on knowledge sharing within organization. ( $\beta=.55, p<.001$ ) Additionally, organizational commitment could also do function as moderating variable in the relationship between interpersonal trust and knowledge sharing within organization. Organizational commitment could also do function as moderating variable in the relationship between perceived value of knowledge sharing and knowledge sharing within organization.

Field of study Industrial and Organizational Psychology Student's signature.....*Itsara Pattanasuksa*  
Academic year 2003 Advisor's signature.....*S. Dhummanungune*

## กิตติกรรมประกาศ

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวินท์ ธิมมพันธ์กุล ผู้เป็นแรงบันดาลใจให้ ผู้วิจัยเลือกศึกษาต่อด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ รวมทั้งถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ และเป็นแบบอย่างแก่ศิษย์ จนผู้วิจัยศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาของอาจารย์มาโดยตลอด

ขอกราบขอบพระคุณศาสตราจารย์ ดร. ชัยพร วิชชาวุธ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่ถ่ายทอดวิชาความรู้ ให้คำปรึกษา อบรมสั่งสอน และมอบโอกาสที่ดีแก่ผู้วิจัยด้วยความเมตตาเสมอมา

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรนระพี สุทธิวรรณ ที่กรุณารับเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ สละเวลาอันมีค่าให้คำปรึกษา ชี้แนะให้ทางออกเมื่อผู้วิจัยประสบปัญหาเกี่ยวกับวิทยานิพนธ์ด้วยความกรุณาอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ฉัตรวิบูลย์ ฉาวเกียรติ ที่คอยเป็นกำลังใจ ให้ความช่วยเหลือ ให้ความเป็นกันเอง และคอยรับฟังเมื่อผู้วิจัยมีปัญหาในทุกเรื่อง

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์คณะจิตวิทยาทุกท่านที่ให้ความรู้ ให้ความเมตตาแก่นิสิตสาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การด้วยความเอ็นดูอย่างยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์คณะรัฐศาสตร์ทั้ง4ภาควิชา โดยเฉพาะคณาจารย์ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ที่ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาด้านองค์การและการบริหาร จนมีความรู้เพียงพอต่อการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา

ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่คณะจิตวิทยาทุกท่านที่ให้บริการทางการศึกษาอย่างเต็มความสามารถ ให้ความสนิทสนม คอยช่วยเหลือ ถามไถ่ผู้วิจัยมาตลอด

และขอบคุณพนักงานของสายงานสินเชื่อกับทั้ง 7สายงานที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามด้วยความตั้งใจจนทำให้ผู้วิจัยได้รับข้อมูลครบถ้วนทันเวลา

ขอขอบคุณเพื่อนๆ I/O ทั้ง 9 คน ที่รับรู้และแบ่งปันความรู้สึกร่วมกัน เต็มเต็มแก่กันจนเป็นนิสิตจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การรุ่นหนึ่ง ซาบซึ้งใจในความช่วยเหลือที่เพื่อนมีให้เสมอ

ขอขอบคุณความจริงใจของสินี ขอขอบคุณที่คอยเตือนสติ ให้กำลังใจ และเป็นที่พักพิงที่ดีที่สุดตลอดเวลาที่ได้รู้จักกัน

ขอกราบขอบพระคุณแม่สมจิตต์ คงสนั่น แม่บุญธรรมที่สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษา และให้ความรัก ความห่วงใย เอาใจใส่เสมือนแม่ที่แท้จริงจนลูกจบการศึกษา

ท้ายที่สุดขอกราบขอบพระคุณผู้ที่เป็นลมหายใจของลูก ขอขอบคุณความรัก ความปรารถนาดีอันมีค่าสูงสุดที่พ่อและแม่ให้กับลูกเสมอมา

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญรูปภาพ.....	ณ
บทที่	
1    บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	30
เหตุผลและสมมติฐานของการวิจัย.....	30
กรอบแนวคิดของงานวิจัย.....	32
ขอบเขตของการวิจัย.....	33
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย .....	33
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	34
2    วิธีดำเนินการวิจัย .....	35
ประชากร.....	36
กลุ่มตัวอย่าง.....	36
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	36
การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	36
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	50
3    ผลการวิจัย .....	51
4    อภิปรายผลการวิจัย .....	60
5    สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ .....	72
รายการอ้างอิง .....	77

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก .....	86
ภาคผนวก ข .....	88
ภาคผนวก ค .....	90
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์ .....	95



ตารางที่1 ผลการวิเคราะห์มาตรวัดการปั่นควมรู้ระหว่างกันในองค์การ โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในมาตรวัด (Corrected Item-Total Correlation) .....	38
ตารางที่2 ผลการวิเคราะห์มาตรวัดความไว้วางใจระหว่างบุคคลโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในมาตรวัด (Corrected Item-Total Correlation) .....	42
ตารางที่3 ผลการวิเคราะห์มาตรวัดความผูกใจมั่นต่อองค์การโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในมาตรวัด (Corrected Item-Total Correlation) .....	45
ตารางที่4 ผลการวิเคราะห์มาตรวัดการรับรู้คุณค่าของการปั่นควมรู้ระหว่างกันโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในมาตรวัด (Corrected Item-Total Correlation) .....	48
ตารางที่5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา.....	50
ตารางที่6 การวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่ายทำนายผลของความไว้วางใจระหว่างบุคคล ต่อการปั่นควมรู้ระหว่างกันในองค์การ .....	54
ตารางที่ 7 การวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่ายทำนายผลของความผูกใจมั่นต่อองค์การต่อการปั่นควมรู้ระหว่างกันในองค์การ.....	55
ตารางที่ 8 การวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่ายทำนายผลของการรับรู้คุณค่าของการปั่นควมรู้ระหว่างกันต่อการปั่นควมรู้ระหว่างกันในองค์การ.....	57
ตารางที่9 การวิเคราะห์ถดถอยพหุเชิงชั้นทำนายผลของความไว้วางใจระหว่างบุคคลต่อการปั่นควมรู้ระหว่างกันในองค์การโดยมีความผูกใจมั่นต่อองค์การเป็นตัวแปรกำกับ.....	64
ตารางที่10 การวิเคราะห์ถดถอยพหุเชิงชั้นทำนายผลของการรับรู้คุณค่าของการปั่นควมรู้ระหว่างกันต่อการปั่นควมรู้ระหว่างกันในองค์การ โดยมีความผูกใจมั่นต่อองค์การเป็นตัวแปรกำกับ...	66

ภาพที่

1	กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	32
2	แบบจำลองความคิด การคาดหวังผลตอบแทนการลงทุนความรู้ในองค์การในรูปแบบของ ความผูกใจมั่นต่อองค์การ.....	68
3	แบบจำลองความคิดข้อสรุปจากงานวิจัยที่1.....	71
4	แบบจำลองความคิดข้อสรุปจากงานวิจัยที่2.....	71