

## กรอบแนวคิดนวัตกรรมบุคคล การแบ่งปันความรู้ และประสิทธิภาพ ในการทำงานของ SMEs

### The Conceptual Framework for Individual Innovation Knowledge Sharing and Work Efficiency in SMEs

กรกนก ดลโสภณ<sup>1</sup>, สุกัญญา ดวงอุปมา<sup>1</sup> และเพ็ญสิริ ภูวรกิจ<sup>1\*</sup>  
Konkanok Donsophon<sup>1</sup>, Sukanya Duanguppama<sup>1</sup> and Pensiri Phuworakij<sup>1\*</sup>

Received: August 18, 2023; Revised: January 09, 2024; Accepted: January 11, 2024

#### บทคัดย่อ

ปัจจุบันสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างไม่หยุดนิ่งทำให้ธุรกิจต้องปรับตัวให้เกิดการร่วมสมัย นวัตกรรมบุคคลและการแบ่งปันความรู้ มีบทบาทสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) การสร้างกรอบแนวคิดที่ครอบคลุมซึ่งสังเคราะห์วรรณกรรมทางวิชาการที่มีอยู่เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนระหว่างนวัตกรรมบุคคล การแบ่งปันความรู้ และประสิทธิภาพในการทำงาน กรอบงานระบุมสามมิติที่เชื่อมโยงกัน 1) นวัตกรรมบุคคล คือ ลักษณะส่วนบุคคล การเตรียมพร้อมสู่อนาคตและโอกาสใหม่ การคิดสร้างสรรค์ ทักษะทางสังคม เครือข่ายและเทคโนโลยีสุดท้ายคือ ความรู้และวิชาชีพ 2) การแบ่งปันความรู้ คือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสกัดความรู้ออกจากตัว การรวบรวมความรู้ และการฝึกฝังความรู้ และ 3) ประสิทธิภาพการทำงาน ทั้งปริมาณ คุณภาพ และเวลา ถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งใหญ่สำหรับการตรวจสอบเชิงประจักษ์ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในบริบทของ SMEs ไทยไม่เพียงแต่ตอบสนองวัตถุประสงค์ของการวิจัยในทันทีเท่านั้น แต่ยังเป็นรากฐานที่มั่นคงสำหรับการศึกษาในอนาคต ซึ่งจะมีส่วนร่วมในการทำความเข้าใจที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นเกี่ยวกับกลยุทธ์การจัดการ SMEs ผู้ประกอบการสามารถใช้ประโยชน์จาก นวัตกรรมบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งการแบ่งปันความรู้ จะช่วยกำกับให้เกิดประสิทธิภาพ และท้ายที่สุดสร้างความสำเร็จและได้เปรียบในการแข่งขันต่อไป

**คำสำคัญ:** การแบ่งปันความรู้ นวัตกรรมบุคคล ประสิทธิภาพการทำงาน

<sup>1</sup> สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์, Department Business Administration, Faculty of Administrative Science, University of Kalasin

\*Corresponding author e-mail: npp13072508@gmail.com

## Abstract

In today's rapidly evolving business landscape, small and medium-sized enterprises (SMEs) must adapt to remain competitive. Individual innovation and knowledge sharing play crucial roles in enhancing work efficiency within these organizations. This study proposes a comprehensive conceptual framework that synthesizes existing academic literature to explain the intricate relationship between individual innovation, knowledge sharing, and work efficiency. The framework identifies three interconnected dimensions: 1) Individual innovation encompasses personal characteristics, preparedness for the future and new opportunities, creative thinking, social skills, networking, and technological knowledge and proficiency; 2) Knowledge sharing involves the exchange, extraction, consolidation, and integration of knowledge and 3) Work efficiency, encompassing quantity, quality, and timeliness, is of paramount importance. The proposed framework serves as a solid foundation for empirical investigations, specifically tailored to the context of Thai SMEs. Not only does it address the immediate research objectives, but it also lays the groundwork for future studies, contributing to a deeper understanding of the dynamics within SMEs. By leveraging individual innovation and fostering knowledge sharing, entrepreneurs can enhance work efficiency, ultimately attaining success and competitive advantage.

**Keywords:** Knowledge Sharing, Individual Innovation, Work Efficiency

## บทนำ

ปัจจุบันระบบเศรษฐกิจและสังคมที่ได้รับผลอันเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากสถานการณ์โรคระบาดส่งผลการเกิดกระแสที่สำคัญ ไปจนถึงทิศทางในการมุ่งพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ตามแผนพัฒนาเฉพาะกิจและยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนการสนับสนุน ทำให้เกิดการมุ่งเป้าพัฒนา วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ให้ทำการปรับตัวสู่ธุรกิจใหม่ในเส้นทางเกี่ยวกับลักษณะวิธีการทำงาน หรือ การทำงานให้เกิดความท้าทายมากยิ่งขึ้นสำหรับวิสาหกิจชุมชน รวมถึงการพัฒนากำลังคนและคุณภาพชีวิตของคนในช่วงวัยที่พร้อมต่อการทำงาน ให้เป็นพลังหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจชาติ กับการพัฒนาธุรกิจในยุคปัจจุบัน (Office of the National Economic and Social Development Council, 2022) มุ่งยกระดับขีดความสามารถ ของบุคคล รวมไปถึงการปรับลักษณะแนวทางวิธีการช่วยเพิ่มทักษะแรงงาน ดังนั้น SMEs ไทยควรเริ่มต้นที่การพัฒนาระดับตัวบุคคล การสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารในการสร้างกระบวนการ ช่วยให้ผลิตภัณฑ์และบริการมีความก้าวหน้า เพื่อความสำเร็จในการแข่งขัน (Blichfeldt & Faullant, 2021) เนื่องจากระดับการสนับสนุนด้านการจัดการมีผลเชิงบวกในการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล นอกจากนี้ ยังก่อให้เกิดความสัมพันธ์เชิงบวกที่สำคัญระหว่างความคิดสร้างสรรค์ ในการเรียนรู้ของแต่ละคนในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง (Sun et al., 2022) ความสามารถในการทำงานและความฉลาดทางอารมณ์ การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ช่วยเสริมสร้างข้อมูลเชิงลึกสำหรับการปรับปรุงทั้งรายบุคคลและประสิทธิภาพขององค์กร (Jabeen et al., 2022) การพัฒนาขีดความสามารถด้านการเรียนรู้ขององค์กร ซึ่งครอบคลุมกิจกรรมต่าง ๆ การเรียนรู้จากประสบการณ์ และการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอก และบูรณาการความรู้ การทำงานร่วมกันเป็นทีม การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ สิ่งที่น่าเน้นย้ำถึงความสำคัญของการเรียนรู้ในองค์กร เชิงรุกและโดยตรงเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการเรียนรู้โดยรวม (Alerasoul et al., 2022) ผ่านความรู้ความเข้าใจร่วมกัน และนำหลักการไปปฏิบัติ (Bari et al., 2019) เชื่อมโยงประสบการณ์ใหม่ (Ahmad et al., 2018) ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ (Singh & Verma, 2020) ตลอดจนการสร้างคุณค่าและมาตรฐานร่วมกัน (Singh et al., 2018) ในขณะที่นักวิชาการอย่าง Bari et al. (2020) ได้ให้ความคิดเห็นถึงการแบ่งปันความรู้ คือ การเติมใจของบุคคลที่อยู่ในองค์กรให้การช่วยหรือแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิด ประสบการณ์ที่เป็นข้อเท็จจริงระหว่างบุคคลในองค์กรผ่านการถ่ายทอดความรู้ที่ส่งต่อไปยังแนวทางการปฏิบัติงานของบุคคล ในขณะเดียวกัน Hanifah et al. (2022) กล่าวว่า การแบ่งปันความรู้ทำหน้าที่เป็นตัวกลาง การแบ่งปันความรู้มีอิทธิพลอย่างมากต่อประสิทธิภาพของนวัตกรรม

โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ทุนเชิงโครงสร้าง ทุนสัมพันธ์ภายใน อย่างไรก็ตาม ความสำคัญโดยรวมในการมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กร โดยชี้ให้เห็นถึงอิทธิพลซึ่งกันและกันของปัจจัยต่างๆ ที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ขององค์กร

จากการทบทวนเอกสารและวรรณกรรมยังมีจำนวนน้อยที่กล่าวถึงนวัตกรรมบุคคลที่ผ่านการนำความรู้ไปแบ่งปันจนเกิดผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในธุรกิจ SMEs ไทย ทำให้มีความจำเป็นในการศึกษากรอบแนวคิดเพื่อสร้างแบบจำลองโดยได้นำเสนอรูปแบบวิธีการทบทวนวรรณกรรมจากฐานข้อมูลบทความวิจัยและบทความวิชาการระดับชาติและระดับนานาชาติ เพื่อพัฒนากรอบแนวคิดที่เป็นประโยชน์ไปสู่การจัดการองค์กรธุรกิจ SMEs ของไทย

## วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อสร้างและพัฒนากรอบแนวคิดนวัตกรรมบุคคล และการแบ่งปันความรู้กับประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรธุรกิจ SMEs

## เนื้อหา

เพื่อสร้างและพัฒนากรอบแนวคิดนวัตกรรมบุคคล และการแบ่งปันความรู้ กับประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรธุรกิจ SMEs จากการทบทวนวรรณกรรม การศึกษาทบทวนวรรณกรรมซึ่งมีหลักเกณฑ์ในการกำหนดขอบเขต ด้านระยะเวลาในการสืบค้นย้อนหลัง 10 ปี ผ่านเว็บไซต์ สำนักห้องสมุด มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยใช้ฐานข้อมูลออนไลน์ในระดับนานาชาติ ได้แก่ Google Scholar, Scopus, Science Direct, Emerald, Springer Link, เป็นต้น โดยระบุทางด้านจัดการหรือบริหารธุรกิจ และได้กำหนดพิจารณาบทความที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมบุคคล การแบ่งปันความรู้ และประสิทธิภาพการทำงาน ในธุรกิจ SMEs

**1. นวัตกรรมบุคคล (Individual Innovation)** นวัตกรรมบุคคล หมายถึง แนวคิดอันเป็นประโยชน์และแปลกใหม่ที่ตัวบุคคลค้นพบเพื่อ สำหรับการแก้ไขปัญหาในปฏิบัติงานและกระบวนการในการทำงาน รวมถึงแนะนำหลักการและแนวคิดใหม่ ๆ ไปบริการจนเป็นสิ่งที่พึงปฏิบัติต่อเนื่อง นั้นสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร ให้เกิดงานมีคุณภาพก้าวไปสู่การคิดสร้างสรรค์อันเป็นประโยชน์ ในมุมมองอีกด้านมองว่าความรู้ใหม่ ๆ ในชีวิตจริงสามารถเริ่มต้นได้จากตัวบุคคล เป็นคนริเริ่ม แนวคิด วิธีการดำเนินการจากฐานความคิดมุมมองต่าง ๆ (Sawyer, 2014) ภายใต้อาณัติทฤษฎีความสอดคล้องระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อม แนวคิดหลักเกี่ยวกับสมดุลระหว่างชีวิต และระหว่างการทำงาน (Ahmed et al., 2017) และทฤษฎีการกำกับเป้าหมาย แนะนำว่าเมื่อองค์กรสนับสนุนบุคคลในลักษณะที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมองค์กร ขณะ Standing et al (2016) มุ่งไปที่บทบาทและพฤติกรรมของบุคคลกับกระบวนการนวัตกรรม อันส่งผลทำให้เกิดความท้าทาย สร้างการทำงานแปลกและแตกต่าง (Al-Haeri et al., 2019; Castela et al., 2018) จากที่กล่าวสามารถนำมาสรุปทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมบุคคล ดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** การทบทวนวรรณกรรมกับนวัตกรรมบุคคล

ตัวแปร	องค์ประกอบ	แหล่งที่มา
นวัตกรรมบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ลักษณะส่วนบุคคล</li> <li>- การเตรียมพร้อม</li> <li>- สู่อนาคตและโอกาสใหม่</li> <li>- การคิดสร้างสรรค์</li> <li>- ทักษะสังคม</li> <li>- เครือข่ายและเทคโนโลยี</li> <li>- ความรู้และวิชาชีพ</li> </ul>	Avvisati et al. (2013), Keller and Block (2013), Montani et al. (2014), Gomes, et al. (2015), Hero et al. (2017), Singh et al. (2020), Tugay and Pekersen (2022), Lindfors and Hilmola (2015), Jack et al. (2014), Francischeto and Neiva (2019), Ghosh (2015), Nielsen (2015), Vila et al. (2014), Cobo (2013), Suseno et al. (2019), Tsai (2013), Ibus and Ismail (2018), Santandreu-Mascarell et al. (2013), Edwards-Schachter et al. (2015)

**2. นวัตกรรมบุคคลมีองค์ประกอบดังนี้**

**2.1 ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics)** หมายถึง ลักษณะพื้นฐานที่ประกอบด้วยบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลที่แสดงออกจากความคิด ความรู้สึก ส่งผ่านการกระทำของแต่ละบุคคลที่ตระหนักอย่างรอบคอบผ่านความรู้สึกนึกคิด จากแนวคิดของ Montani et al. (2014) มองว่าการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นในตัวบุคคล ทำให้สามารถสร้างสรรค์งานที่มีคุณภาพรวมไปถึงแรงผลักดันให้เกิดการส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมให้เกิดกับการทำงาน (Gomes et al., 2015) การที่ทำให้บุคคลมองเห็นคุณค่าในตนเอง ความคิดริเริ่ม และความนับถือตนเองทำให้เกิดทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน การแสวงหาการรับรู้ ข้อมูล สื่อและข่าวสารต่าง ๆ ยังช่วยเพิ่มความมั่นใจให้กับบุคคลและสร้างความคุ้มค่าสำหรับการผลิตผลงานออกมากอย่างภาคภูมิใจ (Santandreu-Mascarell et al., 2013)

**2.2 การเตรียมพร้อมสู่อนาคตและโอกาสใหม่ (Future Orientation and New Opportunities)** หมายถึง วิธีการทำความเข้าใจที่คาดว่าจะเกิดเหตุการณ์หรือคาดว่าจะเกิดสถานการณ์ อันส่งผลต่อการทำงานปัจจุบันและในอนาคตที่นี้อาจรวมถึงการปรับวิสัยทัศน์และจินตนาการของตัวบุคคลเพื่อเป็นการกำหนด แนวทางวางแผนการทำงานอนาคตเป็นสำคัญ (Keller & Block, 2013) รวมไปถึงการเตรียมพร้อมสำหรับการเปิดโอกาสสร้างประสบการณ์อย่างกว้างขวางมากยิ่งขึ้น แม้กระทั่งการเตรียมเผชิญหน้ากับสิ่งใหม่และสถานการณ์ต่าง ๆ (Hero et al., 2017) ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากเหตุการณ์ ล้วนทำให้เกิดแนวทางในการทำงานใหม่ ๆ (Singh et al., 2020) โดยการแสวงหาเริ่มโอกาสให้เกิดขึ้นกับตัวบุคคล (Tugay & Pekersen, 2022)

**2.3 การคิดแบบสร้างสรรค์ (Creative Thinking)** หมายถึง กระบวนการคิด นิสัยส่วนตัวของแต่ละบุคคลในการสร้างสรรค์ (Edwards-Schachter et al., 2015) เพื่อพัฒนาการออกแบบพัฒนาผลิตภัณฑ์ (Jack et al., 2014) จากความคิดเห็นของบุคคลจะนำไปสู่การเสริมสร้างให้เกิดนวัตกรรมกระบวนการและกระตุ้นให้เกิด การสร้างสรรค์ใหม่ ๆ (Francischeto & Neiva, 2019; Ghosh, 2015)

**2.4 ทักษะสังคม (Social Skills)** หมายถึง ทักษะของบุคคลที่อยู่ร่วมกันในองค์กร ชุมชน ร่วมกันทำงานเป็นกลุ่มหรือทีม มีการเข้าใจแนวปฏิบัติและยอมทำตามกฎเกณฑ์ ระเบียบ และกติกาทางสังคมร่วมกัน อาจทำให้สร้างความสัมพันธ์และสามารถร่วมกันทำงานกับบุคคลอื่นอย่างดีเยี่ยม (Jack et al., 2014) การที่บุคคลมีการเชื่อมโยง

ทักษะทางสังคมกับการรักษาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดการสื่อสารภายในองค์กรที่ดี (Vila et al., 2014; Nielsen, 2015)

**2.5 เครือข่ายและเทคโนโลยี (Network and Technology)** หมายถึง การสร้างพันธมิตรที่เป็นประโยชน์และกลุ่มพันธมิตรที่มีความสำคัญต่อนวัตกรรม ข้อมูลความรู้จากตัวบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กรผ่านเทคโนโลยีในการสร้างเครือข่ายเชื่อมโยงในการเจรจา การนำเสนอแนวความคิดเห็นของแต่ละบุคคล (Suseno et al., 2019) การสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ทางสังคม และสิ่งสำคัญยิ่งอาจรวมถึงการเสริมพฤติกรรมของบุคคลเพื่อรองรับความรู้เพื่อเพิ่มนวัตกรรมของแต่ละบุคคลให้ทำงานได้เป็นอย่างดี (Tsai, 2013)

**2.6 ความรู้และวิชาชีพ (Knowledge and Profession)** หมายถึง สิ่งที่มีลักษณะในตัวบุคคลที่มีศาสตร์สาขาที่เชี่ยวชาญและพัฒนาการทำความเข้าใจจนเกิดความชำนาญหรือศาสตร์ความรู้ต่าง ๆ ที่หลากหลายและจำเป็นในการทำงานที่ส่งผลให้เกิดนวัตกรรมบุคคล ความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพความเชี่ยวชาญเฉพาะศาสตร์ (Jack et al., 2014) และรวมถึงความรู้ สาขาวิชาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง (Lindfors & Hillola, 2015) ผ่านกระบวนการออกแบบวิธีการทำงานตลอดจนการวางแผนและกระบวนการปฏิบัติงานที่สำคัญ (Ibus & Ismail, 2018)

สรุป นวัตกรรมบุคคลเป็นสิ่งที่บุคคลกระทำจากการกระตุ้นแรงขับจากภายในตัวบุคคลให้ทำงาน โดยลักษณะการรับรู้ ตลอดถึงทัศนคติ ทั้งในด้านการเตรียมตัวสู่อนาคตในการทำงานและโอกาสใหม่ ตลอดจนการคิดสร้างสรรค์อย่างมีส่วนร่วม สำหรับบุคคลรวมไปถึงการทำงานร่วมกัน และการรวบรวมถึงความรู้ที่สนับสนุน และส่งเสริมประสบการณ์ให้เกิดความเชี่ยวชาญในวิชาชีพของตัวเองและเกิดจากการบูรณาการจากศาสตร์ที่หลากหลาย ตลอดจนแนวทางสู่ความสำเร็จของงาน

**3. การแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing)** การแบ่งปันความรู้ หมายถึง กระบวนการถ่ายทอด ข้อความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ แนวทางการปฏิบัติงานส่งผ่านบุคคลหนึ่งไปยังบุคคลหนึ่งตามความต้องการในการที่จะได้รับความรู้ (Ammirato et al., 2021) ที่เชื่อมโยงระหว่างปัจเจกบุคคลโดยการถ่ายโอนความรู้ ที่ฝังลึกไปสู่ความรู้ที่นำเสนอออกมาปฏิบัติ เป็นการช่วยลดกระบวนการผิดพลาดที่คาดว่าจะเกิดจากการทำงาน (Ferreira et al., 2020) และความสัมพันธ์ขององค์ความรู้จากตัวบุคคลไปสู่ในระดับองค์กร เริ่มจากการสกัดข้อความรู้ให้ผลลัพท์ออกจากตัวบุคคล ความรู้ที่ถูกการรวบรวมเพื่อเตรียมถ่ายโอนออก และสุดท้ายคือการฝึกฝังความรู้เพื่อแนวทางการทำงานให้เกิดความเชี่ยวชาญและสามารถปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นในประเด็นระหว่างลักษณะบุคคล ที่มีทักษะกับความรู้และตลอดจนความคิดสร้างสรรค์ที่สามารถเชื่อมโยงกันเป็นแนวปฏิบัติใหม่ ๆ ความมุ่งมั่น การทุ่มเทเพื่องานยังส่งผลไปถึงความสำเร็จอย่างมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนทักษะความรู้ รวมไปถึงการทำงานที่ชาญฉลาด (Siriyasub & Adesadalug, 2022) จนเกิดรูปแบบทิศทางการทำงานไปจนถึงสิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาเสริมสร้าง ความรู้และทักษะ ความเชี่ยวชาญบวกกับความไว้วางใจและเชื่อใจกันเกิดการแลกเปลี่ยนข้อเรียนรู้ วิธีการทำงานต่าง ๆ จากผลการทบทวนวรรณกรรม การแบ่งปันความรู้ ได้ดังตารางที่ 2

## ตารางที่ 2 การทบทวนวรรณกรรมกับการแบ่งปันความรู้

ตัวแปร	องค์ประกอบ	แหล่งที่มา
การแบ่งปันความรู้	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การแลกเปลี่ยนเรียนรู้</li> <li>- การสกัดความรู้จากตัว</li> <li>- การรวบรวมความรู้</li> <li>- การฝึกฝังความรู้</li> </ul>	<p>Ayanbode (2020), Evans, Brown and Baker (2015), Obotor et al. (2013), Asemahagn (2014), Boroujerdi et al. (2019), Barari, (2015), Hasani and Sheikhesmaeili (2016), Feiz et al. (2017), Julpisit and Esichaikul (2019), Steffen et al. (2017), Lin, (2014), Gang and Ravichandran (2015), Tsai et al. (2013), Wang (2013), Oliveira et al. (2014), Sa`adah and Rijanti (2022), Jnaneswar and Ranjit (2020), Muhisn et al. (2020)</p>

### 3.1 การแบ่งปันข้อมูลมีดังต่อไปนี้

**3.1.1 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Socialization)** หมายถึง การส่งต่อข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงระหว่างข้อคิดที่อยู่ในตัวบุคคลและนำมาซึ่งการแบ่งปันความรู้ทั้งในด้านของประสบการณ์ ความรู้ ทักษะ โดยผ่านประสบการณ์ทำงานของแต่ละบุคคลที่เกิดขึ้นผ่านเวลาผ่านเรื่องราวต่าง ๆ โดยการนำมาแลกเปลี่ยนองค์ความรู้รูปแบบการทำงานระหว่างบุคคลในองค์กรตั้งแต่ระดับหัวหน้างานไปจนถึงพนักงานระดับล่างร่วมกันถ่ายทอดความรู้ ร่วมกันแชร์ข้อความรู้ข้อมูลการทำงานรวมไปถึงการสร้างแนวปฏิบัติที่ดีก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

**3.1.2 การสกัดความรู้จากตัว (Externalization)** หมายถึง ข้อความที่ส่งต่อระหว่างสิ่งที่เป็นข้อความที่อยู่ในแต่ละบุคคลผ่านความรู้ที่ชัดเจนและนำเสนอผ่านรูปแบบข้อความหรือแม้กระทั่งสื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ผ่านวิธีการสื่อสารไปยังพฤติกรรมที่แสดงออกไปภายนอกตัวบุคคล การแลกเปลี่ยนช่วยกันแบ่งปันความรู้เป็นแนวปฏิบัติเกิดความเชี่ยวชาญ ทักษะ การทำงาน (Boroujerdi, 2019) และแนวทางการสร้างมนุษยสัมพันธ์และเครือข่ายการทำงานในการสร้างโอกาสทางธุรกิจใหม่ ๆ รวมไปถึงการปรับปรุงการทำงาน เป็นเหตุผลหนึ่งในการแบ่งปันแนวคิดไปสู่การปฏิบัติจนเกิดการใช้ประโยชน์จากความรู้ มุมมองการทำงานใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงพัฒนาสร้างผลิตภัณฑ์ให้มีมาตรฐานสูง (Steffen et al., 2017)

**3.2 การรวบรวมความรู้ (Combination)** หมายถึง แนวทางการนำความรู้ เข้าสู่การจัดการ เพื่อนำไปสร้างสรรค์เพื่อสร้างต้นแบบผลิตภัณฑ์และกระบวนการบริการที่แปลกใหม่ โดยบุคคลรวบรวมความรู้ เพื่อปรับรูปแบบวิธีการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้ ทักษะใหม่ ๆ รวมถึงความสามารถที่จะนำเสนอเผยแพร่แก่บุคลากร ในหน่วยงาน (Ayanbode, 2020) มีการเสริมสร้างทักษะ ความรู้ ร่วมกันระดมความคิด ทักษะประเด็นความรู้ และรวมถึงแนวทางการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง (Julpisit, 2019)

**3.3 การฝึกฝังความรู้ (Internalization)** หมายถึง สิ่งที่อยู่ในตัวตน ฝังลึกส่งผ่านการถ่ายโอนข้อมูลที่สามารถมองเห็นได้ชัดเจนเห็นจริงของบุคคลหนึ่งส่งไปยังยังอีกบุคคลหนึ่งรวมถึงแนวทางการทำงาน โดยความรู้ที่แจ้งชัดอาจถูกเปลี่ยนเป็นทักษะหรือความรู้ที่ซ่อนอยู่ในระดับบุคคลและถ่ายทอดไปยังบุคคลหนึ่ง นั้นนับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งและส่งผลให้เกิดคุณค่าในตัวบุคคล ในการนำหลักการที่ดีไปสู่องค์กรแห่งแลกเปลี่ยนความเห็นและเกิดการเรียนรู้ต่อเนื่องเชื่อมโยง สามารถทำงานได้อย่างเป็นระบบ ภายใต้การทำงานที่เป็นมาตรฐาน รวมถึงการสร้างเครือข่ายการทำงานให้กับบุคคลอย่างกว้างขวางมากขึ้น (Muhisn et al., 2020)

สรุป การแบ่งปันความรู้ และลักษณะข้อความรู้ ประสบการณ์ของแต่ละบุคคลเพื่อทำการเปลี่ยนผ่านกระบวนการ ทักษะ อาจจะใช้วิธีการนำเสนอออกมาทั้งในรูปแบบเอกสารหรือสื่อสิ่งพิมพ์ หากแต่บุคคลควรมี

มนุษย์สัมพันธ์ มีความร่วมแรงร่วมใจทำงาน สร้างโอกาสในการทำธุรกิจในรูปแบบใหม่ นำมาสร้างพัฒนาผลิตภัณฑ์ ตลอดจนกระบวนการบริการของธุรกิจให้มีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีมากยิ่งขึ้น

**4. ประสิทธิภาพการทำงาน (Work Efficiency)** ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ผลของสิ่งที่กระทำแต่ละบุคคลที่สะท้อนถึงความรู้ ทักษะความสามารถและความทันต่อเหตุการณ์พร้อมต่อทุกสถานการณ์ ความทุ่มเทต่อการทำงาน เกิดความตั้งใจ เต็มใจทำให้การทำงานได้ตรงตามเกณฑ์มาตรฐานองค์กรกำหนด (Na-Nan et al., 2018) ตลอดจนการใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่ามากที่สุด (Koopmans et al., 2014) สำหรับการทำงานที่เปรียบเทียบกับเวลา จะเป็นการเทียบระหว่างปริมาณงานและคุณภาพงานกับเวลาที่ใช้ในการทำงานเป็นผลมาจากพฤติกรรมการทำงานของบุคคล สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การทบทวนวรรณกรรมกับประสิทธิภาพการทำงาน

ตัวแปร	องค์ประกอบ	แหล่งที่มา
ประสิทธิภาพการทำงาน	- ปริมาณงาน - คุณภาพงาน - เวลา	Na-Nan et al. (2018), Koopmans et al. (2014), Nyborg (2014), Petsri (2014), Tovmasyan and Minasyan (2020)

#### 4.1 ประสิทธิภาพการทำงานมีดังต่อไปนี้

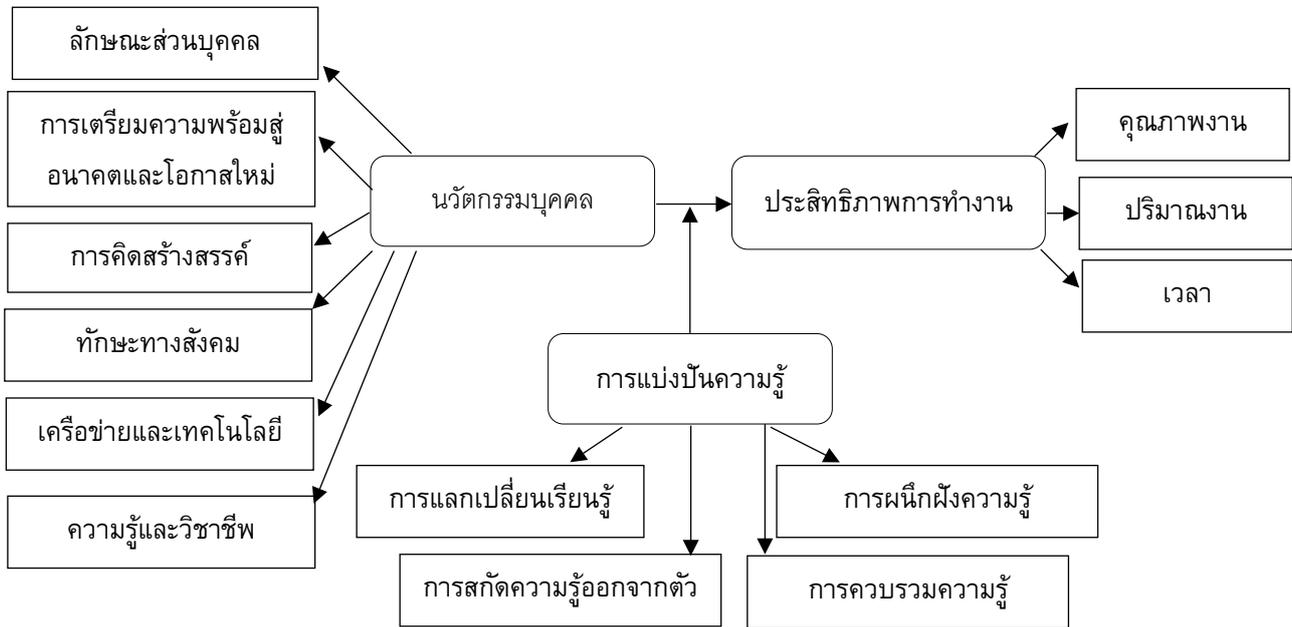
**4.1.1 ปริมาณงาน (Quality)** หมายถึง งานที่บุคลากรในองค์กรดำเนินการปฏิบัติให้เกิดขึ้นจะต้องมีปริมาณสมดุลกับกำลังคน รวมไปถึงทรัพยากร ชิ้นส่วน วัสดุ อุปกรณ์การทำงานต่าง ๆ นำมาใช้ในกระบวนการสร้างผลผลิตภัณฑ์และบริการ (Na-Nan et al., 2018)

**4.1.2 คุณภาพงาน (Quantity)** หมายถึง ความถูกต้อง เรียบร้อยทันเวลา และผ่านการรับการรับรองคุณภาพ ที่ได้มาตรฐานของแต่ละหน่วยงาน ตามที่หน่วยงานกำหนดและเกิดประโยชน์อย่างมากที่สุด (Koopmans et al., 2014)

**4.1.3 เวลา (Time)** หมายถึง เวลาสำหรับการทำงาน การดำเนินการ กระบวนการปฏิบัติ ที่องค์กรมอบหมายจะต้องทันตามเวลาที่กำหนดสามารถส่งมอบได้ตรงเวลา (Na-Nan et al., 2018)

สรุป การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพต้องคำนึงถึงสิ่งที่เป็นตัวกำหนดถึงประสิทธิภาพการทำงานให้ตรงตามกำหนดเวลา และเป็นผลการทำงานที่มีคุณภาพ รวมถึงต้องได้มาตรฐาน ตลอดจนสามารถผลิตสินค้าหรือกระบวนการภายใต้สิ่งที่มีอยู่จำกัด ไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรที่เกิดจากธรรมชาติหรือ วัสดุ และอุปกรณ์ ได้อย่างมีความคุ้มค่าและมีคุณภาพมาตรฐาน

### 5. กรอบแนวคิดนวัตกรรมบุคคลและการแบ่งปันความรู้กับประสิทธิภาพการทำงานธุรกิจ SMEs



รูปที่ 1 : กรอบแนวคิดนวัตกรรมบุคคลและการแบ่งปันความรู้กับประสิทธิภาพการทำงานธุรกิจ SMEs

ที่มา : คณะผู้วิจัย

จากรูปที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดนวัตกรรมบุคคลเป็นกระบวนการที่บุคคลกระทำขึ้นจากแรงขับเคลื่อนภายในตนเอง เน้นทั้งการรับรู้และทัศนคติที่ส่งผลต่อการเตรียมตัวสู่ออนาคตและการคิดสร้างสรรค์ ซึ่งมีผลทำให้บุคคลสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี เช่นการทำงานร่วมกัน แบ่งปันความรู้ และสร้างความเชี่ยวชาญในวิชาชีพตนเอง โดยสนับสนุนจากการรวบรวมความรู้ที่หลากหลายแหล่ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Cajková et al. (2023) พบว่า ปัจจุบันการจัดการความรู้ แม้ว่าจะความสนใจเพิ่มขึ้น แต่ก็ยังขาดความชัดเจนในแง่ของความรู้ ข้อมูล และข้อมูล ซึ่งบ่งชี้ถึงความจำเป็นในการปรับปรุงการรับรู้และความชัดเจนของแนวความคิดในการประยุกต์ใช้แนวทางปฏิบัติในการจัดการความรู้และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Yasir et al. (2023) การแบ่งปันความรู้สามารถมีส่วนร่วมในกิจกรรมนวัตกรรมภายใน SMEs ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้รับปัจจัยสนับสนุนจากปัจจัยต่าง ๆ แง่มุมที่สำคัญไม่แพ้กันคือบุคคลที่มีความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญที่จำเป็น นอกจากนี้ การวิจัยยังเน้นย้ำว่าการแบ่งปันความรู้ เป็นสารตั้งต้นที่สำคัญซึ่งจำเป็นสำหรับการส่งเสริมการสร้างและการนำแนวคิดเชิงนวัตกรรมไปใช้ ท้ายที่สุดความสำคัญของการแบ่งปันความรู้ระดับตัวบุคคล ในฐานะตัวขับเคลื่อนหลักที่มีอิทธิพลในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรม โดยเน้นย้ำถึงความสำคัญของความรู้ ทักษะ แรงจูงใจ และการเสริมสร้างศักยภาพนวัตกรรมใน SMEs นอกจากนี้ยังนำเสนอผลิตภัณฑ์หรือบริการให้มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพ เวลาและความจำเป็นในการผลิตที่จำกัด ทรัพยากรทั้งธรรมชาติและวัสดุ และอุปกรณ์ที่ใช้มีคุณค่าและมีคุณภาพมาตรฐาน เพื่อให้กระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพและผลิตภัณฑ์ที่ได้มีคุณภาพสูง

## บทสรุป

การสร้างและพัฒนากรอบแนวคิดนวัตกรรมบุคคลและการแบ่งปันความรู้กับประสิทธิภาพการทำงานธุรกิจ SMEs จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมเอกสารทางวิชาการ พบว่า กรอบแนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรมบุคคลและการแบ่งปันความรู้กับประสิทธิภาพการทำงาน 1) นวัตกรรมบุคคล ประกอบไปด้วย ลักษณะส่วนบุคคล การเตรียมพร้อมสู่อนาคตและโอกาสใหม่ การคิดแบบสร้างสรรค์ ทักษะสังคม เครือข่ายและเทคโนโลยี ความรู้ และวิชาชีพ 2) การแบ่งปันความรู้ ประกอบไปด้วย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสกัดความรู้ออกจากตัว การรวบรวมความรู้ และการผนึกฝังความรู้ และ 3) การปฏิบัติการทำงาน ประกอบไปด้วย ปริมาณงาน คุณภาพงาน และเวลา เนื่องจากนวัตกรรมส่วนบุคคลเป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมที่สร้างนวัตกรรมโดยใช้ผลิตภัณฑ์ บริการ วิธีการ กระบวนการ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ รวมถึงการประยุกต์ใช้ การสังเกต และขั้นตอนที่แก้ปัญหา ส่งผลให้เกิดการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์และบริการที่เป็นนวัตกรรมโดยแต่ละบุคคล และการนำแนวคิดใหม่ไปใช้โดยสะท้อนถึงลักษณะส่วนบุคคล ภายใต้ทรัพยากรพื้นฐานที่สำคัญขององค์กร เป็นที่ชัดเจนว่านวัตกรรมส่วนบุคคลนั้นได้รับอิทธิพลจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอกที่กำหนดวิธีการสร้างนวัตกรรมของแต่ละบุคคล ปัจจัยเหล่านี้ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคลและความพร้อมที่จะเปิดรับโอกาสในอนาคต นอกจากนี้ การร่วมกันสร้างความรู้ และทักษะศักยภาพเครือข่ายสังคมออนไลน์ และเครือข่ายความร่วมมือทำหน้าที่เป็นสะพานเชื่อมสู่นวัตกรรม ทำให้เกิดการบูรณาการความคิดและความเชี่ยวชาญ การบูรณาการเช่นนี้ขาดไม่ได้ในการบรรลุประสิทธิภาพทั้งปริมาณ คุณภาพ และเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของ SMEs ไทยเพื่อการสร้างสรรค์ศักยภาพด้านการขับเคลื่อนและพัฒนาท้องถิ่นและสังคม

กรอบการทำงานนี้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการปรับนวัตกรรมให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กร เน้นย้ำถึงความจำเป็นในการสร้างนวัตกรรมบุคคล ภายในบริบทของกระบวนการพัฒนาของ SMEs กรอบแนวคิดนี้ช่วยให้เข้าใจภาพรวมของการจัดการ SMEs ให้สามารถใช้ประโยชน์จากคุณลักษณะเฉพาะบุคคล เครือข่ายความร่วมมือ และกลไกการแบ่งปันความรู้ เพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรมและยกระดับประสิทธิภาพธุรกิจให้ดียิ่งขึ้น

## ข้อเสนอแนะ

กรอบแนวคิดที่นำเสนอโดยเน้นการทำงานร่วมกันระหว่างกรอบคุณลักษณะส่วนบุคคลและการแบ่งปันความรู้กับประสิทธิภาพการทำงานธุรกิจ SMEs เป็นแนวทางสำหรับการทดสอบแนวคิดเชิงประจักษ์ภายในขอบเขตการจัดการองค์กรธุรกิจ SMEs กรอบแนวคิดนี้ไม่เพียงเพิ่มพูนความเข้าใจในการบริหารจัดการ SMEs ของประเทศไทยให้มีศักยภาพในการแข่งขัน แต่ยังก่อให้เกิดการขยายขอบเขตการค้นคว้าฐานข้อมูลที่กว้างขึ้นทั่วโลกเกี่ยวกับนวัตกรรม การแบ่งปันความรู้ ที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานในบริบทของธุรกิจที่มีความแตกต่างกัน

## กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ คณะบริหารศาสตร์ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ ที่ให้การสนับสนุนในการสร้างสรรค์ผลงานวิชาการ นำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้นเพื่อประโยชน์ต่อตนเอง สังคม และประเทศชาติต่อไปในอนาคต

## เอกสารอ้างอิง

- Alerasoul, S. A., Afeltra, G., Hakala, H., Minelli, E., & Strozzi, F. (2022). Organisational learning, learning organisation, and learning orientation: An integrative review and framework. *Human Resource Management Review*, 32(3), Article 100854. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100854>
- Al-Hawari, M. A., Bani-Melhem, S., & Shamsudin, F. M. (2019). Determinants of frontline employee service innovative behavior. *Management Research Review*, 42(9), 1076-1094. <https://doi.org/10.1108/MRR-09-2017-0345>
- Ahmed, S., Ahmed, A., & Ahmad, M. (2017). Application of multiple comparison procedures on an individual's innovative behavior. *Pakistan Journal of Statistics*, 33(3), 191-206.
- Ahmad, N., Ahuja, S. D., Akkerman, O. W., Alffenaar, J. W. C., Anderson, L. F., Baghaei, P., & Menzies, D. (2018). Treatment correlates of successful outcomes in pulmonary multidrug-resistant tuberculosis: an individual patient data meta-analysis. *The Lancet*, 392(10150), 821-834. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(18\)31644-1](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(18)31644-1)
- Ammirato, S., Linzalone, R., & Felicetti, A. M. (2021). Knowledge management in pandemics: A critical literature review. *Knowledge Management Research & Practice*, 19(4), 415-426. <https://doi.org/10.1080/14778238.2020.1810762>
- Asemahagn, M. A. (2014). Knowledge and experience sharing practices among health professionals in hospitals under the Addis Ababa health bureau, Ethiopia. *BMC Health Services Research*, 14, 431. <https://doi.org/10.1186/1472-6963-14-431>
- Avvisati, F., Jacotin, G., & Vincent-Lancrin, S. (2013). Educating higher education students for innovative economies: What international data tells us. *Tuning Journal for Higher Education*, 1(1), 223-240. [https://doi.org/10.18543/tjhe-1\(1\)-2013pp223-240](https://doi.org/10.18543/tjhe-1(1)-2013pp223-240)
- Ayanbode, O. F. (2020). Collaborative technologies and knowledge management in psychiatric hospitals in South West Nigeria. *Information Development*, 36(1), 1-22. <https://doi.org/10.1177/0266666919865782>
- Barari, R. (2015). The effect role of knowledge management on organizational innovation in the university of Iran. *International Journal of Educational and Psychological Researches*, 1(2), 87-95.
- Bari, B. A., Grossman, C. D., Lubin, E. E., Rajagopalan, A. E., Cressy, J. I., & Cohen, J. Y. (2019). Stable representations of decision variables for flexible behavior. *Neuron*, 103(5), 922-933. <https://doi.org/10.1016/j.neuron.2019.05.046>
- Bari, M. W., Ghaffar, M., & Ahmad, B. (2020). Knowledge-hiding behaviors and employees' silence: Mediating role of psychological contract breach. *Journal of Knowledge Management*, 24(9), 2171-2194. <https://doi.org/10.1108/JKM-11-2019-0612>
- Berraies, S., Achour, M., & Chaher, M. (2015). Focusing the mediating role of knowledge management practices: How does institutional and interpersonal trust support exploitative and exploratory innovation?. *Journal of Applied Business Research*, 31(4), 1479-1492.

- Blichfeldt, H. & Faullant, R. (2021). Performance effects of digital technology adoption and product & service innovation—A process-industry perspective. *Technovation*, 105, Article 102275. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2020.102275>
- Boroujerdi, S. S., Hasani, K., & Delshab, V. (2019). Investigating the influence of knowledge management on organizational innovation in higher educational institutions. *Kybernetes*, 49(2), 442-459. <https://doi.org/10.1108/K-05-2018-0254>
- Borrero, J. D., Yousaf, A., Javed, U., & Farooq, Q. (2020). Relationship between e-learning motivation, e-satisfaction, e-trust, e-service quality, and e-loyalty of online learners. *Behaviour & Information Technology*, 39(10), 1275-1292. <https://doi.org/10.1080/0144929X.2020.1738566>
- Cajková, A., Jankelová, N., & Masár, D. (2023). Knowledge management as a tool for increasing the efficiency of municipality management in Slovakia. *Knowledge Management Research & Practice*, 21(2), 292-302.
- Castela, B. M. S., Ferreira, F. A. F., Ferreira, J. J. M., & Marques, C. S. E. (2018). Assessing the innovation capability of small- and medium-sized enterprises using a non-parametric and integrative approach. *Management Decision*, 56(6), 1365-1383.
- Cobo, C. & Moravec, J. (2013). Mechanisms to identify and study the demand for innovation skills in world-renowned organizations. *On the Horizon*, 21(2), 96-106.
- Edwards-Schachter, M., García-Granero, A., Sánchez-Barrioluengo, M., Quesada-Pineda, H., & Amara, N. (2015). Disentangling competences: Interrelationships on creativity, innovation, and entrepreneurship. *Thinking Skills and Creativity*, 16, 27-39.
- Evans, J. M., Brown, A., & Baker, G. R. (2015). Intellectual capital in the healthcare sector: A systematic review and critique of the literature. *BMC Health Services Research*, 15, 1-14. <https://doi.org/10.1186/s12913-015-1101-6>
- Feiz, D., Dehghani, S. M., & Farsizadeh, H. (2017). The effect of knowledge sharing on the psychological empowerment in higher education mediated by organizational memory. *Studies in Higher Education*, 44(1), 1-17.
- Ferreira, J., Mueller, J., & Papa, A. (2020). Strategic knowledge management: Theory, practice, and future challenges. *Journal of Knowledge Management*, 24(2), 121-126.
- Francischeto, L. L. & Neiva, E. R. (2019). Innovation in companies and cultural orientation to innovation: A multilevel study. *RAM Revista de Administração Mackenzie*, 20(3), 1-37.
- Gang, K. & Ravichandran, T. (2015). Exploring the determinants of knowledge exchange in virtual communities. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 62(1), 89-99.
- Ghosh, K. (2015). Developing organizational creativity and innovation. *Management Research Review*, 38(11), 1126-1148.
- Gomes, C., Curral, L., & Caetano, A. (2015). The Mediating Effect of Work Engagement on the Relationship between Self-Leadership and Individual Innovation. *International Journal of Innovation Management*, 19(1), 1550009. <https://doi.org/10.1142/S1363919615500097>

- Hanifah, H., Abd Halim, N., Vafaei-Zadeh, A., & Nawaser, K. (2022). Effect of intellectual capital and entrepreneurial orientation on innovation performance of manufacturing SMEs: Mediating role of knowledge sharing. *Journal of Intellectual Capital*, 23(6), 1175-1198.
- Hasani, K. & Sheikhesmaeili, S. (2016). Knowledge management and employee empowerment: A study of higher education institutions. *Kybernetes*, 45(2), 337-355.
- Hero, L.-M., Lindfors, E., & Taatila, V. (2017). Individual Innovation Competence: A Systematic Review and Future Research Agenda. *International Journal of Higher Education*, 6(5), 103.
- Ibus, S. b., & Ismail, F. b. (2018). Conceptual Framework: The Mediating Effect of Self-Efficacy in the Relationships of Self-Leadership, Knowledge Sharing, and Innovative Work Behaviour. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(11), 1859-1876.
- Jabeen, Q., Nadeem, M. S., Raziq, M. M., & Sajjad, A. (2022). Linking individuals' resources with (perceived) sustainable employability: Perspectives from conservation of resources and social information processing theory. *International Journal of Management Reviews*, 24(2), 233-254.
- Jack, C., Anderson, D., & Connolly, N. (2014). Innovation and skills: implications for the agri-food sector. *Agricultural and Food Sciences, Business Journal of Education and Training*, 56(4), 271-286.
- Julpisit, A. & Esichaikul, V. (2019). A collaborative system to improve knowledge sharing in scientific research projects. *Information Development*, 35(4), 624-638.
- Jnaneswar, K. & Ranjit, G. (2020). Organisational justice and innovative behaviour: Is knowledge sharing a mediator?. *Industrial and Commercial Training*, 53(1), 77-91.
- Keller, M. R. & Block, F. (2013). Explaining the transformation in the US innovation system: The impact of a small government program. *Socio-Economic Review*, 11(4), 629-656.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., de Vet, H. C., & van der Beek, A. J. (2014). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. *Work*, 48(2), 229-238.
- Lindfors, E. & Hilmola, A. (2015). Innovation learning in comprehensive education?. *International Journal of Technology and Design Education*, 26(3), 373-389.
- Lin, H. (2014). The impact of socialization mechanisms and technological innovation capabilities on partnership quality and supply chain integration. *Information Systems and e-Business Management*, 12(2), 285-306.
- Montani, F., Odoardi, C., & Battistelli, A. (2014). Individual and contextual determinants of innovative work behaviour: Proactive goal generation matters. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(4), 645-670.
- Muhisn, Z. A. A., Ahmad, M., Omar, M., & Muhisn, S. A. (2020). Knowledge internalization in e-learning management system. *Telecommunication Computing Electronics and Control*, 18(3), 1361-1367.
- Nielsen, J. A. (2015). Assessment of innovation competency: A thematic analysis of upper secondary school teachers' talk. *The Journal of Educational Research*, 108(4), 318-330.
- Na-Nan, K., Chaiprasit, K., & Pukkeeree, P. (2018). Factor analysis-validated comprehensive employee job performance scale. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 35(10), 2436-2449.
- Nyborg, K. (2014). Do responsible employers attract responsible employees?. *IZA World of Labour*, 1 - 10.

- Obotor, F., Okene, D. E., & Sogbaike, O. (2013). Towards implementation of knowledge management for effective health care delivery: A case study of DELSUTH, Oghara, Nigeria. *International Journal of Scientific and Engineering Research*, 4(12), 36-48.
- Office of the National Economic and Social Development Council. (2022). Strategic Plan Year 2020-2022. [https://www.nesdc.go.th/ewt\\_w3c/ewt\\_dl\\_link.php?nid=10393](https://www.nesdc.go.th/ewt_w3c/ewt_dl_link.php?nid=10393)
- Oliveira, M., Macada, A., & Curado, C. (2014). Adopting knowledge management mechanisms: Evidence from Portuguese organizations. *Knowledge and Process Management*, 21(4), 231-245.
- Petsri, C. (2014). The follower characteristics and organizational climate influencing operational efficiency of employees: A case study of the information and communications technology business group. *Suthiparthat*, 28(85), 145-160.
- Sa'adah, N. & Rijanti, T. (2022). The Role of Knowledge Sharing, Leader-Member Exchange (LMX) on Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance: An Empirical Study on Public Health Center of Pati 1, Pati 2 and Trangkil in Central Java. *International Journal of Social and Management Studies*, 3(1), 112-131.
- Santandreu-Mascarell, C., Garzon, D., & Knorr, H. (2013). Entrepreneurial and innovative competences, are they the same? *Management Decision*, 51(5), 1084-1095.
- Sawyer, R. K. (2014). The future of learning: Grounding educational innovation in the learning sciences. In Sawyer, R. K. (Ed.), *The Cambridge Handbook of the Learning Sciences (2nd ed.)* (pp. 726-746). Cambridge University Press.
- Singh, N., Bamel, U., & Vohra, V. (2020). The mediating effect of meaningful work between human resource practices and innovative work behavior: a study of emerging market. *Employee Relations: The International Journal*, 43(2), 459-478.
- Singh, S., Subrahmanyam, R., Shankar, N. U., Rao, M. S., Fialkov, A., Cohen, A., ... & Srivani, K. S. (2018). SARAS 2 Constraints on Global 21 cm Signals from the Epoch of Reionization. *The Astrophysical Journal*, 858(1), 54.
- Siriyasub, Y. & Jadesadalug, V. (2022). 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. *Songklanakarin Journal of Management Sciences*, 39(1), 106-135.
- Standing, C., Jackson, D., Larsen, A. C., Suseno, Y., Fulford, R., & Gengatharen, D. (2016). Enhancing individual innovation in organisations: A review of the literature. *International Journal of Innovation and Learning*, 19(1), 44.
- Steffen, M. O., Oliveira, M., & Balle, A. R. (2017). Knowledge sharing among companies in a science and technology park. *Business Information Review*, 34(2), 101-108.
- Sun, H., Ali, Z., & Wei, L. (2022). The impact of management support on individual learning opportunity and creativity performance in Hong Kong manufacturing companies. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 33(4), 696-716.

- Suseno, Y., Standing, C., Gengatharen, D., & Nguyen, D. (2019). Innovative work behaviour in the public sector: The roles of task characteristics, social support, and proactivity. *Australian Journal of Public Administration*, 79(1), 41-59.
- Tovmasyan, G. & Minasyan, D. (2020). The impact of motivation on work efficiency for both employers. *Business Ethics and Leadership*, 4(3), 25-35.
- Tsai, M., Chang, H., Cheng, N., & Lien, C. (2013). Understanding IT professionals' knowledge sharing intention through KMS: A social exchange perspective. *Quality and Quantity*, 47(5), 2739-2753.
- Tugay, O. & Pekersen, A. (2022). Impact to culinary chefs' individual innovativeness levels on service innovation performance. *International Journal of Gastronomy and Food Science*, 27(1), 100472.
- Vila, L. E., Pérez, P. J., & Coll-Serrano, V. (2014). Innovation at the workplace: Do professional competencies matter?. *Journal of Business Research*, 67(5), 752-757.
- Wang, X. (2013). Forming mechanisms and structures of a knowledge transfer network: Theoretical and simulation research. *Journal of Knowledge Management*, 17(2), 278-289.
- Yasir, M., Majid, A., Yousaf, Z., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2023). An integrative framework of innovative work behavior for employees in SMEs linking knowledge sharing, functional flexibility and psychological empowerment. *European Journal of Innovation Management*, 26(2), 289-308