

กรอบแนวคิดอิทธิพลของการจัดการองค์ความรู้ต่อการสร้างนวัตกรรมในองค์กรและความ
พึงพอใจในงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร
A Framework of the Influence of Knowledge Management towards Creating
the Innovation in Workplace and Job Satisfaction among the Staff in
Private University in Bangkok

ประภีพัฒน์ แยมชุตีเกิดมณี¹, วิชิต อุ๋อัน²

Pratipat Yamchutikirdmanee¹, Vichit U-On²

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม¹, คณะบัณฑิตวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม²

Faculty Business Administration, Sripatum University¹,

Graduate College of Management, Sripatum University²

pratipatyamchuti@hotmail.com¹, vichit.uo@spu.ac.th²

บทคัดย่อ

บทความวิชาการฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอกรอบแนวคิดอิทธิพลของการจัดการองค์ความรู้ต่อการสร้างนวัตกรรมในองค์กรและความพึงพอใจในงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครที่พิจารณาจากความผูกพันต่องาน การจัดการองค์ความรู้ และความผูกพันต่อองค์กรเพื่ออธิบายผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อนวัตกรรมในองค์กรและความพึงพอใจในงาน โดยกำหนดบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเป็นหน่วยวิเคราะห์ศึกษาและกำหนดวัตถุประสงค์การศึกษโดยอาศัยกรอบแนวคิดอิทธิพลของการจัดการองค์ความรู้ต่อการสร้างนวัตกรรมในองค์กรและความพึงพอใจในงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

คำสำคัญ: นวัตกรรมในที่ทำงาน, ความพึงพอใจในงาน, ความผูกพันต่องาน, การจัดการองค์ความรู้, ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

This academic article aims to purpose the influence of knowledge management towards creating the innovation in workplace and job satisfaction among the staff in private university in Bangkok, Thailand by considering the work engagement, knowledge management, and organizational commitment to explain the impact of job innovation in workplace and satisfaction. This academic article considered frontline staff who served and participated with the students directly as a targeted sample and purposes the objectives based on a framework of the Influence of knowledge management towards creating the innovation in workplace and job satisfaction among the staff in private university in Bangkok.

Keyword: Job satisfaction, Innovation in workplace, Work engagement, Knowledge management, Organizational Commitment

บทนำ

มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันการศึกษาระดับสูงสุดที่ถ่ายทอดความรู้ให้กับนักศึกษาหลากหลายสาขาวิชา เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต สามารถนำความรู้ประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน การประกอบอาชีพพร้อมทั้งในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินชีวิต อีกทั้งเป็นสถานที่ในการพัฒนาที่ช่วยขัดเกลาคนในสังคมให้มีจิตสำนึกของความเป็นมนุษย์ เกิดคุณธรรม ศีลธรรมอันดีงาม การเรียนการสอนที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้นนี้ยังช่วยให้ผู้เรียนรู้เท่าทันเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคม เพื่อสามารถปกป้องตนเองและประเทศชาติให้กับมาเสถียรภาพคงเดิมได้ (สารานุกรมไทยสำหรับเยาวชนฯ, 2564)

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษารายงานว่ามหาวิทยาลัยเอกชนที่ตั้งอยู่ในประเทศไทยมีจำนวน 72 แห่ง เช่น มหาวิทยาลัยกรุงเทพ มหาวิทยาลัยธนบุรี มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น มหาวิทยาลัยเกริก มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต มหาวิทยาลัยคริสเตียน มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา มหาวิทยาลัยชินวัตร มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2564) และในปัจจุบันมหาวิทยาลัยเอกชนประสบปัญหาเกี่ยวกับความขาดแคลนของกำลังคนทางการศึกษาเนื่องด้วยหลายเหตุปัจจัย อย่างไรก็ตามส่วนหนึ่งเกิดจากความไม่พึงพอใจในงานของตน ความคล่องตัวของมหาวิทยาลัยเอกชนที่มีความสามารถได้การปรับตัวและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเพราะอำนาจและการเปลี่ยนแปลงขึ้นอยู่กับกลุ่มของผู้บริหารที่เข้ามากำหนดนโยบายในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยมากกว่านโยบายหรือการขับเคลื่อนด้วยระบบราชการ ด้วยที่นโยบายของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนมักรวบอำนาจการตัดสินใจไว้กับเจ้าของ ปัญหาเรื่องของเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย และขาดขวัญกำลังใจในการทำงานซึ่งอาจเป็นเพราะภาวะทางเศรษฐกิจในปัจจุบันที่สูงขึ้นไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนบุคคลหรือภาวะทางครอบครัว กักรายได้ที่มีอยู่อย่างจำกัด มาตรฐานและระเบียบกฎหมายการทำงานยังเป็นสาเหตุของความไม่พึงพอใจในงาน เนื่องจากเกิดความไม่ชัดเจนของลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการสื่อสารภายในองค์กรไม่ทั่วถึง หรือความไม่เข้าใจงานอย่างแท้จริงต่ออาจารย์ประจำ ในบทบาทหน้าที่และความสำคัญต่อระเบียบกฎหมายและมาตรการการทำงานนั้น (สุตาพร ทองสวัสดิ์, ประชุม รอดประเสริฐ, และ นิรันดร์ จุลทรัพย์, 2563)

นอกจากนี้การสร้างความผูกพันในงาน มีความสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงาน และความจงรักภักดีต่อสถาบันการศึกษา เพราะเป็นพฤติกรรมที่มีส่วนร่วมของเหล่าอาจารย์ประจำในมหาวิทยาลัย และความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยด้วยความสมัครใจ เต็มใจทำให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยหรือองค์กรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย แสดงให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยและกลุ่มผู้บริหารมีความใส่ใจดูแลเป็นอย่างดี สิ่งเหล่านี้สามารถสร้างความพึงพอใจในงานหรือเรื่องต่าง ๆ ซึ่งไม่สามารถแสดงออกหรือแสดงออกก็ได้ ความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายนี้เป็นบ่อเกิดของการกระทำทำให้การปฏิบัติหน้าที่นี้มีความสุข เกิดความรักในการทำงาน การเต็มใจที่จะทำงาน และรวมถึงความทุ่มเทในสิ่งที่ทำ ดังนั้นงานที่ออกมานั้นมีประสิทธิภาพและเป็นที่น่าพึงพอใจ อีกทั้งช่วยลดปัญหาความไม่พอใจในงาน และอัตราการลาออกของบุคลากร อาจารย์ในมหาวิทยาลัยได้อีกด้วย การจัดการองค์ความรู้เป็นอีกหนึ่งสิ่งที่บุคลากรในมหาวิทยาลัยมีความรู้ความสามารถจะสามารถนำมาพัฒนาองค์กรให้เป็นระบบระเบียบและทำให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยเข้าถึงความรู้และสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งประสบการณ์ที่ได้รับจะสามารถช่วยให้นักวิชาการ กลุ่มอาจารย์ บรรลุเป้าหมายในการทำงานได้ดีอีกด้วย การที่มีบุคลากรที่เต็มใจร่วมงานทำให้องค์กรเต็มไปด้วยคุณภาพและมีศักยภาพ ส่งผลให้บุคลากร อาจารย์ในมหาวิทยาลัยมีความสุขในการทำงาน และลดปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงานได้ (ชนาธิป ลีสิน, 2564) และปัจจุบันเป็นโลกแห่งยุคโลกาภิวัตน์ Globalization มีการเปลี่ยนแปลงในหลายด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ ซึ่งนวัตกรรมมีความสำคัญต่อการศึกษาในมหาวิทยาลัยและสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง สามารถแก้ไขปัญหาทางการศึกษา ยกตัวอย่างเช่น ปัญหาที่เกิดจากผู้เรียนมีจำนวนมากขึ้น ทำให้มีจำนวนผู้สอนไม่เพียงพอเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนของผู้เรียน หรือนโยบายของรัฐบาลที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงการ

สอนหรือการทำงานผ่านสื่อออนไลน์ เช่น Microsoft Teams และ Zoom ดังนั้นทำให้ผู้เรียนสะดวกสบายในการศึกษา ไม่จำเป็นต้องเดินทางมาที่สถานศึกษา นอกจากนี้ยังช่วยแก้ไขปัญหาในเรื่องการเรียน การสอนโดยการที่สามารถโต้ตอบกับผู้เรียนได้อย่างรวดเร็ว (นวัตกรรมการศึกษา, 2564)

นอกจากนั้นจากการศึกษาที่ผ่านมาทางนักวิชาการได้ทำการพิจารณาในเรื่องของความผูกพันต่องาน การจัดการองค์ความรู้ ความผูกพันต่อองค์กร และนวัตกรรมในที่ทำงานเพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานในการทำงาน (Demir, Guney, Akyurek, Ugural, และ Aslan, 2017; Gomes, Curral, และ Caetano, 2015; Jensen, Liu, และ Schøtt, 2017; Zaabi, Singh, และ Ajmal, 2017) อย่างไรก็ตามก็ยังมีการศึกษาจำนวนน้อยที่ทำการพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้เพื่อทำการอธิบายถึงความพึงพอใจในการทำงานไปพร้อมกันทั้งหมด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาในบริบทการศึกษาในประเทศไทย ดังนั้น บทความวิชาการนี้จึงมุ่งนำเสนอกรอบแนวคิดปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานและนวัตกรรมในที่ทำงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ประเทศไทย ในการช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงานและนวัตกรรมในที่ทำงานเพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้ขับเคลื่อนได้อย่างแข็งแกร่ง

วัตถุประสงค์

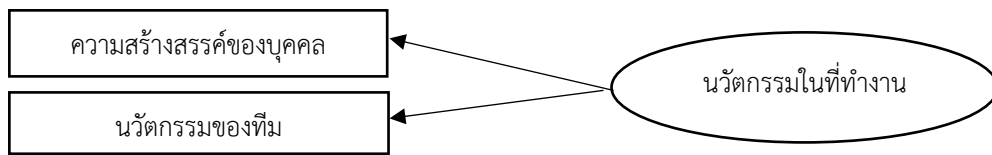
เพื่อเสนอกรอบแนวคิดอิทธิพลของการจัดการองค์ความรู้ต่อการสร้างนวัตกรรมในองค์กรและความพึงพอใจในงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีทั้งหมด 5 เรื่อง ได้แก่ แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยด้านนวัตกรรมในที่ทำงาน แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยด้านความผูกพันต่องาน แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยด้านการจัดการองค์ความรู้ แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยด้านความผูกพันองค์กร และแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยด้านความพึงพอใจในงาน

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยด้านนวัตกรรมในที่ทำงาน

Barrett, Davidson, Prabhu & Vargo (2015) กล่าวว่านวัตกรรมทำให้บริการส่วนใหญ่มีรากฐานมาจากความเข้าใจตามจารีตประเพณีของบริการเป็นกิจกรรมที่ผู้ให้บริการดำเนินการสำหรับผู้ใช้หรือลูกค้าและบริการเป็นกลุ่มที่มากหรือน้อยจากที่กำหนดลักษณะความสัมพันธ์ของผู้ให้บริการ/ผู้ใช้ตัวอย่างเช่นข้อมูลระบบมีลักษณะเป็นบริการข้อมูลซึ่งสามารถนำไปสู่การสร้างสรรคนวัตกรรมในกระบวนการบริหารกระบวนการทางเทคโนโลยีบริการทางเทคโนโลยีและการผสมผสานทางเทคโนโลยี และได้ตรวจสอบประเภทของข้อมูลบริการที่ให้โดย ICT เป็นความสามารถในการคำนวณการปรับตัวการสร้างเครือข่ายและการประมวลผลร่วมกัน เมื่อไหร่มองว่าเป็นกลุ่มของบริการข้อมูลที่เป็นองค์กร IS ให้กับลูกค้า (ผู้ใช้) ข้อมูลองค์กรระบบได้รับการประเมินในแง่ของเมตริกการบริการสำหรับคุณภาพการบริการ และความพึงพอใจของผู้ใช้ กับบริการรวม /ระบบ. นักวิจัย IS ได้นำการประเมินผลที่คล้ายกันมาใช้แนวทางในการศึกษาบริการที่เปิดใช้งาน ICT ใหม่ ๆ ที่มีให้บุคคลผ่านทางอินเทอร์เน็ต ข้อกำหนดทางเทคนิคของโดยทั่วไปบริการ ICT ใหม่ ๆ ไม่ได้ระบุไว้ในทฤษฎี IS วารสารซึ่งนักวิจัย IS แทนที่จะตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับวิธีการผู้ใช้โต้ตอบกับบริการที่เปิดใช้ การทบทวนวรรณกรรมเผยให้เห็นแนวคิดที่แตกต่างกันหลายประการเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม และ (Wipulanusat, Panuwatwanich & Stewart, 2019) ได้นำเสนอองค์ประกอบและตัวแปรแฝงของนวัตกรรมในที่ทำงานไว้โดยให้ความสร้างสรรค์ของบุคคลและนวัตกรรมของทีมเป็นตัวสะท้อนถึงนวัตกรรมในที่ทำงาน

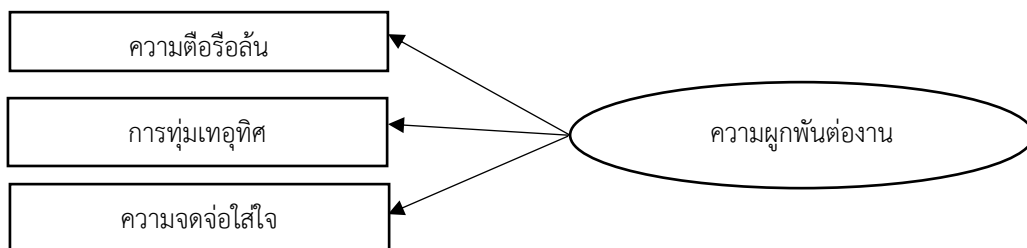


ภาพที่ 1 ตัวแปรองค์ประกอบของนวัตกรรมในที่ทำงาน

ที่มา: (ประวิทย์พัฒน์ แยมชุตติเกิดมณี, 2564)

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยด้านความผูกพันต่องาน

Kahn (1990) ได้กล่าวถึงแนวคิดในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรผ่านทางปฏิสัมพันธ์ของหน้าที่บทบาทและได้ระบุว่าบุคคลอาจใช้ความเป็นส่วนตัวการมีส่วนร่วมหรือการปลดปล่อยพฤติกรรมและการปฏิบัติงาน คาห์นแนะนำว่าพลังงานทางร่างกายความรู้ความเข้าใจและอารมณ์ที่กระตุ้นหรือลดทอนการมีส่วนร่วมส่วนบุคคลหรือการปลด คาห์นยังตั้งข้อสังเกตส่วนตัวทฤษฎีการมีส่วนร่วมและทฤษฎีการมีส่วนร่วมทางสังคมมีความคล้ายคลึงกันโดยพัฒนามาจากภาวะผูกพันซึ่งกันและกันซึ่งพนักงานแลกเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานในเชิงบวกไปสู่การสร้างความสัมพันธ์ คาห์นยืนยันว่าความหมายความปลอดภัยและความพร้อมใช้งานเป็นเงื่อนไขทางจิตวิทยาที่สำคัญที่มีผลต่อระดับความผูกพันในการทำงานและการปฏิบัติตามบทบาทของพนักงาน ตามทฤษฎีของคาห์นได้แนะนำแนวคิดเรื่องการมีส่วนร่วมในการทำงานโดยอ้างถึงการเชื่อมต่อที่มีพลังสูงกับงานของพนักงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงสิ่งที่ตรงกันข้ามกับความเหนื่อยหน่ายแนวคิดเรื่องความผูกพันในงานมีผลโดยตรงต่อภารกิจงาน และ (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006) ได้นำเสนอ 3 ตัวแปรแฝง อันได้แก่ ความกระตือรือร้น การทุ่มเทอุทิศ และความจดจ่อใส่ใจเพื่อสะท้อนถึงความผูกพันต่องาน



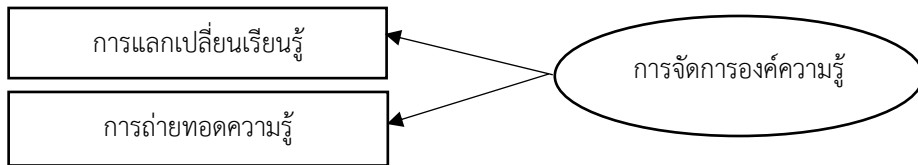
ภาพที่ 2 ตัวแปรองค์ประกอบของความผูกพันต่องาน

ที่มา: (ประวิทย์พัฒน์ แยมชุตติเกิดมณี, 2564)

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยด้านการจัดการองค์ความรู้

Nonaka & Peltokorpi (2006) อธิบายว่านักวิชาการวาดภาพเกี่ยวกับการตีความปรัชญายืนยันว่าความรู้และหน่วยงานทางสังคมไม่สามารถเข้าใจได้ว่าเป็นสิ่งที่มีวัตถุประสงค์ พนักงานนำเสนอมุมมองตามบริบทอวัติสัยและเชิงสัมพันธ์ความรู้มนุษย์และหน่วยงานทางสังคมเพราะความหมายเกิดจากประสบการณ์ส่วนตัวที่วางอยู่บนความรู้โดยปริยายมากกว่าความรู้ที่ชัดเจนเป็นไปไม่ได้ที่มนุษย์จะบรรลุความรู้ทางสังคมตามวัตถุประสงค์ที่มีอยู่แยกต่างหากจากอวัติสัย (การอ้างความรู้ของเราเป็นการตีความ (แทนที่จะเป็นการนำเสนอ) เนื่องจากขึ้นอยู่กับระยะเวลา ตรงกันข้ามกับนักคิดเชิงบวกโดยสิ้นเชิงภาววิทยาอารมณ์กริยา, ภาววิทยาเหนือชั้นช่วยให้มนุษย์มีความฝันที่แปลกประหลาดคุณค่าและความปรารถนาความตั้งใจฝังอยู่ในประเภทของการรับรู้และการวางแผนพื้นฐานไปทั่วโลกอธิบายกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางสังคมหน่วยงานทางสังคมมีความพลวัตโดยมีประวัติที่โดดเด่นและลักษณะร่วมอื่น ๆ มนุษย์ เป็นชิ้นส่วนฝังตัวของระบบเหล่านี้สร้างขึ้นและพัฒนาไปตามแต่ละบุคคลและโดยรวมปฏิสัมพันธ์ และ Straw (2013) อธิบายว่าการจัดการองค์ความรู้ฐานะระเบียบวินัยขององค์กรมีรากฐานมาจากต้นทศวรรษที่ 60 และเป็นที่ยอมรับในยุค 90 รากของ การจัดการองค์ความรู้ มีอยู่ใน

เศรษฐศาสตร์สังคมวิทยาและการเพิ่มขึ้นของการจัดการข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์เริ่มต้นในทศวรรษที่ 70 ความนิยมของการจัดการองค์ความรู้ เริ่มต้นด้วยการตีพิมพ์ การจัดการองค์ความรู้ คลาสสิก 10 ประเภทตั้งแต่ปี 1993 ถึง 1998 การจัดการองค์ความรู้ คือการใช้ประโยชน์จากความรู้เพื่อความได้เปรียบในการแข่งขัน และ (Koseoglu, Bektas, Parnell & Carraher, 2010) ได้นำเสนอองค์ประกอบของการจัดการองค์ความรู้ผ่าน 2 ตัวแปรแฝง อันได้แก่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการถ่ายทอดความรู้

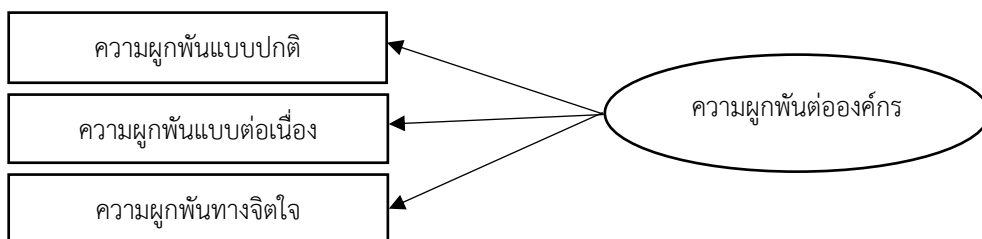


ภาพที่ 3 ตัวแปรองค์ประกอบการจัดการองค์ความรู้

ที่มา: (ประวิทย์พัฒน์ แยมชุตติเกิดมณี, 2564)

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยด้านความผูกพันองค์กร

Mowday และคณะ (1979) ความผูกพันต่อองค์กรเกี่ยวข้องกับปัจจัย 3 ประการ: (1) ความเชื่อในและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรที่แข็งแกร่ง (2) ความเต็มใจที่จะออกแรงความพยายามอย่างมากในนามขององค์กรและ (3) ความปรารถนาที่จะรักษาไว้การเป็นสมาชิกในองค์กรเดินทางไปหรือสิ่งที่แนบมาในครอบครัวอาจกำหนดให้พนักงานอยู่กับที่ความสะดวก อาจเป็นไปได้ว่าพนักงานไม่พบสิ่งที่ดีกว่าและไม่ต้องการยอมแพ้สิ่งที่พนักงานมี แม้ว่ามันอาจจะไม่ใช่สถานการณ์ที่เหมาะสมที่สุดท้ายพนักงานที่มีความมุ่งมั่นตามปกติเพื่อตอบสนองต่อความรู้สึกภักดีและความเป็นธรรมของตนเององค์กรได้จัดหางานให้กับพนักงานเพื่อให้พนักงานสามารถเลี้ยงดูตัวเองและพนักงานได้ ครอบครัวดังนั้นพนักงานจึงรู้สึกว่าเป็นหน่องค์กรที่จะดำรงอยู่ต่อไป (Meyer & Allen, 1996) เน้นความมุ่งมั่นทางอารมณ์เป็นสิ่งที่เอื้ออำนวยมากที่สุดอายุงานที่ยืนยาวมากขึ้นและบรรลุมাত্রฐานการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น พนักงานผู้ที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริงมักจะมีแนวโน้มที่ต้องการให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จเป็นตัวชีวิตความสำเร็จของตนเองทัศนคตินี้เป็นแรงกระตุ้นที่ทรงพลังในการทำงานหนักเพื่อบรรลุเป้าหมายด้านประสิทธิภาพ ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงคือการแสดงออกของพนักงานความเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมในวัฒนธรรมการทำงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความเชื่อที่มีร่วมกันคุณค่าและเป้าหมาย จากมุมมองของพนักงานระดับของการมีส่วนร่วมในงานเป็นการบ่งชี้ว่าพนักงานมีความสุขกับการเป็นส่วนหนึ่งของค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรพึงพอใจกับบทบาทของตนในที่ทำงานและความปรารถนาที่จะสนับสนุนองค์กรตามลำดับเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน ซึ่ง (Allen & Meyer, 1996) ได้นำเสนอ 3 องค์ประกอบ อันได้แก่ ความผูกพันแบบปกติ ความผูกพันแบบต่อเนื่อง และความผูกพันทางจิตใจ

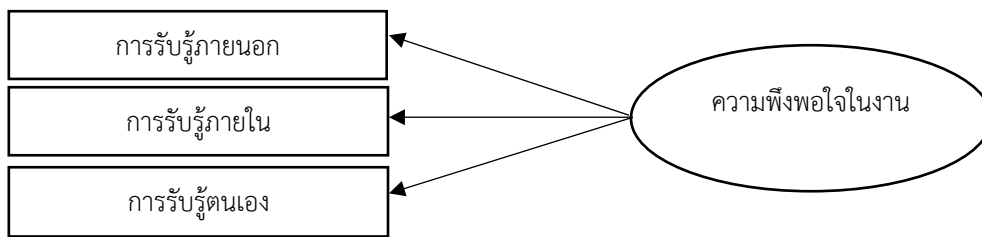


ภาพที่ 4 ตัวแปรองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กร

ที่มา: (ประวิทย์พัฒน์ แยมชุตติเกิดมณี, 2564)

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยด้านความพึงพอใจในงาน

Locke (1969) ได้นิยามความหมายความพอใจในงานคือสภาวะทางอารมณ์ที่น่าพึงพอใจซึ่งเป็นผลมาจากการประเมิน งานของหนึ่งในการบรรลุหรืออำนวยความสะดวกในการบรรลุคุณค่าของงาน ความไม่พอใจในงานคือสภาวะทางอารมณ์ที่ไม่สามารถแก้ไขได้ซึ่งเป็นผลมาจากการประเมินงานของคน ๆ หนึ่งว่าเป็นการทำลายหรือขัดขวางการบรรลุ ค่า งานของคน ๆ หนึ่งหรือเป็นผลมาจากการไม่เห็นคุณค่า ความพึงพอใจในงานและความไม่พอใจ เป็นหน้าที่ของความสัมพันธ์ที่รับรู้ระหว่างสิ่งทีหนึ่ง ต้องการจากงานของตนและสิ่งที่คน ๆ หนึ่งมองว่าเป็นการเสนอหรือนำมาซึ่งผลประโยชน์ (Locke, 1969) โดย (Koseoglu, Bektas, Parnell & Carraher, 2010) ได้นำเสนอตัวแปรแฝง อันได้แก่ การรับรู้ภายนอก การรับรู้ภายใน และการรับรู้ตนเองเพื่อสะท้อนถึงความพึงพอใจในงาน

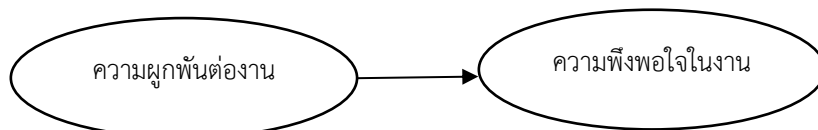


ภาพที่ 5 ตัวแปรองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน
ที่มา: (ประภูพิพัฒน์ แยมชุตติเกิดมณี, 2564)

การกำหนดวัตถุประสงค์ตามกรอบแนวคิดของการศึกษา

วัตถุประสงค์หลักของบทความวิชาการนี้สามารถอธิบายตามวัตถุประสงค์ย่อยๆ ตามกรอบแนวคิดของการศึกษาดังนี้ Ampofo (2020) & Meng & Berger (2019) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่องานส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานโดยจากการศึกษาพบว่า การฝังตัวขององค์กรและมิติทั้งหมดมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความมุ่งมั่นทางอารมณ์ ความพึงพอใจในงานและการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นสื่อกลางบางส่วนของผลกระทบของการฝังตัวขององค์กรและการเชื่อมโยงขององค์กรเหมาะสมและเสียสละต่อความมุ่งมั่นทางอารมณ์ และผลกระทบที่แข็งแกร่งของวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิภาพของผู้นำต่อสภาวะการมี ส่วนร่วมในการทำงานความไว้วางใจและความพึงพอใจในงานของผู้เชี่ยวชาญด้านความสัมพันธ์ ที่สำคัญกว่านั้นคือผลลัพธ์เปิดเผยผลการใกล้เคียงร่วมที่สำคัญของการมีส่วนร่วมและความไว้วางใจในงานของผู้เชี่ยวชาญความพึงพอใจเมื่อมีวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนและประสิทธิภาพของผู้นำที่ยอดเยี่ยมประสบความสำเร็จ

ดังนั้นวัตถุประสงค์ย่อยข้อที่ 1.1 เพื่อศึกษาความผูกพันต่องานที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน

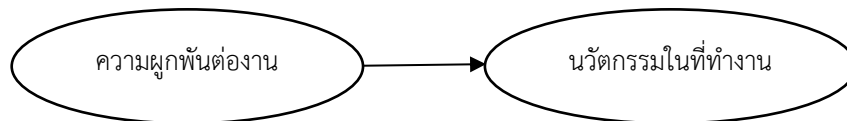


ภาพที่ 6 ความผูกพันต่องานส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน
ที่มา: (ประภูพิพัฒน์ แยมชุตติเกิดมณี, 2564)

Gomes Cural & Caetano (2015) & Park, Song, Yoon & Kim (2014) ได้ยืนยันถึงความสัมพันธ์ของความผูกพันต่องานส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมโดยการมีส่วนร่วมในการทำงานและนวัตกรรมของแต่ละบุคคล และอิทธิพลจากวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรผ่านการทำงาน และผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานมีผลในการ

ใกล้เคียงความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำในตนเองและบุคคลนวัตกรรม โดยรวมแล้วงานวิจัยนี้จะนำไปสู่การได้รับข้อมูลเชิงลึกมากขึ้นเกี่ยวกับบทบาทของการเป็นผู้นำในตนเองและการมีส่วนร่วมในการทำงานในนวัตกรรมของแต่ละบุคคล นอกจากนี้จะให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการแทรกแซงใหม่ ๆ ที่ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมในการทำงาน นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์กรและระบบเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอหากไม่มีการมีส่วนร่วมของสมาชิกและความมุ่งมั่น ดังนั้นองค์กรจึงต้องพิจารณาว่าส่วนประกอบต่าง ๆ ขององค์กรแห่งการเรียนรู้สามารถสอดคล้องกับความผูกพันในการทำงานและการจัดเตรียมของพนักงานระบบสนับสนุนที่จำเป็นในการพัฒนาขีดความสามารถเชิงนวัตกรรมของพนักงาน

ดังนั้นวัตถุประสงค์ย่อยข้อที่ 1.2 คือ เพื่อศึกษาความผูกพันต่องานที่ส่งผลกระทบต่อเชิงบวกต่อนวัตกรรมในที่ทำงาน

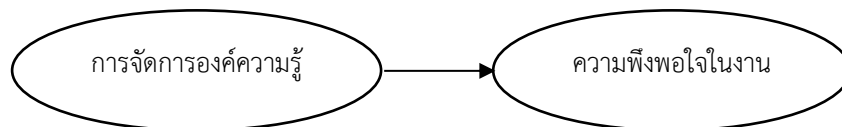


ภาพที่ 7 ความผูกพันต่องานที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน

ที่มา: (ประวิทย์พัฒน์ แยมชุดิเกิดมณี, 2564)

Arif & Rahman (2018) & Singh & Sharma (2011) ได้พิจารณาตัวแปรในเรื่องของการจัดการองค์ความรู้ในการอธิบายความพึงพอใจของพนักงานในการปฏิบัติงานในหลากหลายบริบท เช่น ธุรกิจการธนาคารโทรคมนาคม และการดูแลสุขภาพ โดยพบว่าความรู้การจัดการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงานในแง่ของการถ่ายทอดองค์ความรู้ระหว่างบุคคลสู่บุคคลในรูปแบบของการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรและไม่เป็นลายลักษณ์อักษร ภายใต้การแข่งขันสูงที่จำเป็นต้องใช้การจัดการความรู้และความพึงพอใจในการทำงานในอุตสาหกรรมต่าง ๆ และเพื่อยืนยันว่าการจัดการองค์ความรู้ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจของพนักงานในการปฏิบัติงาน

ดังนั้น วัตถุประสงค์ย่อยที่ 2.1 เพื่อศึกษาการจัดการองค์ความรู้ที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจของพนักงานในงาน



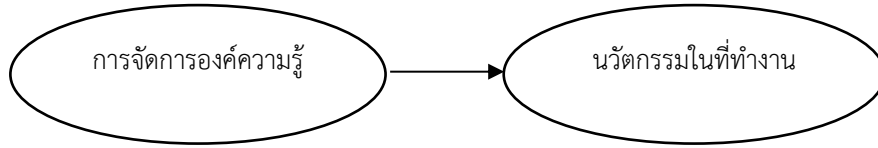
ภาพที่ 8 การจัดการองค์ความรู้ที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจของพนักงานในงาน

ที่มา: (ประวิทย์พัฒน์ แยมชุดิเกิดมณี, 2564)

Lai, Hsu, Lin, Chen & Lin (2014) & Honarpour, Jusoh & Md Nor (2012) ได้ยืนยันความสัมพันธ์ของการจัดการองค์ความรู้ส่งผลกระทบต่อนวัตกรรมผ่านการศึกษาเกี่ยวกับการแข่งขันในอุตสาหกรรม เกี่ยวกับการสวนสาธารณะสามประเภทของไต้หวัน (เขตแปรรูปการส่งออกเขตอุตสาหกรรมและสวนวิทยาศาสตร์) ซึ่งการพัฒนาทางเศรษฐกิจมีความโดดเด่นเป็นพิเศษและมีลักษณะคลัสเตอร์อุตสาหกรรม การสำรวจผลกระทบของทรัพยากรพิเศษ ซึ่งมุ่งเน้นประสิทธิภาพของนวัตกรรมและมุ่งเน้นไปที่การจัดการความรู้ในฐานะตัวแปรคั่นกลาง การสำรวจการวิเคราะห์การถดถอยและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในการศึกษาผลกระทบของแบบพิเศษทรัพยากรและความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มอุตสาหกรรมเกี่ยวกับการจัดการความรู้องค์กรและนวัตกรรมประสิทธิภาพ การจัดการความรู้ถือเป็นสื่อกลางของกลุ่มอุตสาหกรรมในแง่ของผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมขององค์กรดังนั้นจึงให้การสนับสนุนสำหรับวัตถุประสงค์ย่อยการวิจัย อันเนื่องจากการจัดการความรู้และการจัดการคุณภาพโดยรวมซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อความก้าวหน้าของการบริหารร่วมสมัยเป็นปัจจัยหนึ่ง

ได้รับการตรวจสอบ ในแง่หนึ่งการจัดการความรู้ได้รับการยอมรับว่าเป็นตัวกระตุ้นที่สามารถปรับใช้นวัตกรรมโดยการสร้าง จัดเก็บถ่ายโอนและประยุกต์ใช้ความรู้ในขณะที่ในทางกลับกันการดำเนินการตามแนวปฏิบัติด้านการจัดการคุณภาพ โดยรวมถือเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่สามารถมีอิทธิพลต่อนวัตกรรมในทางบวก

ดังนั้น วัตถุประสงค์ย่อยที่ 2.2 เพื่อศึกษาการจัดการองค์ความรู้ที่ส่งผลกระทบต่อเชิงบวกต่อนวัตกรรม

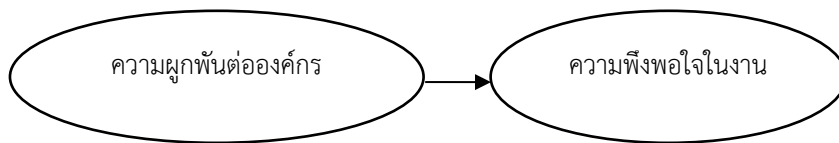


ภาพที่ 9 การจัดการองค์ความรู้ที่ส่งผลกระทบต่อเชิงบวกต่อนวัตกรรม

ที่มา: (ประวิทย์พัฒน์ แยมชุตติเกิดมณี, 2564)

Demir, Guney, Akyurek, Ugural & Aslan (2017) & Al-Najjar & Jawad (2020) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานโดยการสร้างแบบจำลองสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modelling) พบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานบางส่วนและความผูกพันต่อองค์กรมีบทบาทเป็นคนกลางในความสัมพันธ์ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงทำให้ความพึงพอใจในงานสูงขึ้นตามด้วยเช่นกันไม่ว่าจะเป็นบริบทของอุตสาหกรรมในภาพรวมใหญ่ หรือในบริบทของการศึกษาที่เกิดจากการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ในระดับอุดมศึกษาได้ยืนยันแล้วว่าความผูกพันต่อองค์กรส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน

ดังนั้น วัตถุประสงค์ย่อยที่ 3.1 เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน

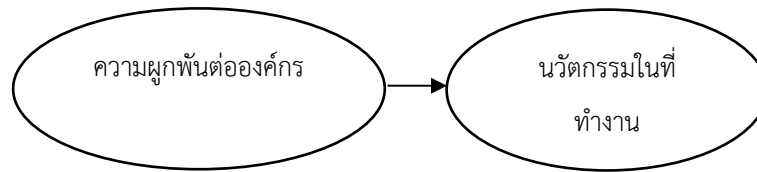


ภาพที่ 10 การจัดการองค์ความรู้ส่งผลกระทบต่อเชิงบวกต่อนวัตกรรม

ที่มา: (ประวิทย์พัฒน์ แยมชุตติเกิดมณี, 2564)

Zaabi, Singh & Ajmal (2017) & Nikpour (2018) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานโดยได้อธิบายว่านวัตกรรมเป็นหน้าที่สำคัญของการจัดการเพราะอาจเกี่ยวข้องกับผลการดำเนินงานขององค์กร ผสมผสานนวัตกรรมโครงสร้างการจัดการในบริบทของการเชื่อมโยงปัจจัยบางประการ มีส่วนสำคัญในการทำความเข้าใจการจัดการนวัตกรรมทั้งสองอย่างพื้นที่ทางทฤษฎีและทางปฏิบัติ มีหลายปัจจัยที่มีผลกระทบต่อจัดการนวัตกรรม การศึกษานี้สำรวจผลกระทบของพื้นฐาน 3 ประการ โดยปัจจัยด้านความเป็นผู้นำวัฒนธรรมและความมุ่งมั่นในการจัดการนวัตกรรมและมีจุดมุ่งหมายเพื่อเปิดช่องว่างจากการศึกษาที่ผ่านมาโดยเสนอกรอบแนวคิดที่กล่าวถึงการศึกษานวัตกรรมก่อนหน้านี้ในรูปแบบที่เข้าใจง่ายและนำไปใช้ ผลการศึกษานี้เป็นพื้นฐานทางทฤษฎีและสามารถใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำองค์กรวัฒนธรรมองค์กรความผูกพันต่อองค์กร และการจัดการนวัตกรรม นอกจากนี้ยังมีการสร้างแพลตฟอร์มนวัตกรรมที่ประสบความสำเร็จสำหรับองค์กรต่าง ๆ ระบุสาเหตุของความสำเร็จและสร้างจุดแข็งเหล่านั้นเพื่ออนาคตประสิทธิภาพ และนอกจากนั้นการเพิ่มขีดความสามารถทางจิตใจของพนักงานนอกเหนือจากอิทธิพลโดยตรงที่เกิดขึ้นผลทางอ้อมต่อนวัตกรรมขององค์กรผ่านสื่อกลางในงานของพนักงานความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรและขอบเขตของผลทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญสูงกว่าค่าโดยตรง

ดังนั้น วัตถุประสงค์ย่อยที่ 3.2 เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน

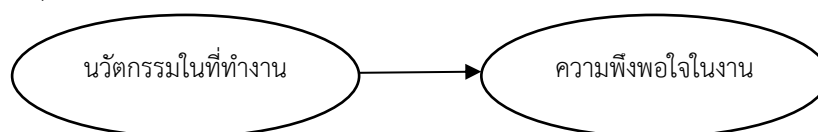


ภาพที่ 11 ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน

ที่มา: (ประวิทย์พัฒน์ แยมชุตติเกิดมณี, 2564)

Jensen, Liu & Schøtt & Iranmanesh, Zailani, Moeinzadeh & Nikbin (2017) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับผู้ประกอบการทำงานที่ให้ความสำคัญต่อนวัตกรรมอาจนำมาซึ่งผลประโยชน์ทางการเงินและผลประโยชน์ที่ไม่ใช่ผลประโยชน์ตอบแทน เช่น ความเป็นอยู่ที่ดี นวัตกรรมของผู้ประกอบการคาดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อความพึงพอใจในงานของแต่ละบุคคลความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวและความพึงพอใจในชีวิต โดยผลการศึกษาพบว่าผลิตภัณฑ์และกระบวนการนวัตกรรมสีเขียวมีผลโดยตรงในเชิงบวกต่อความเข้มข้นของงานและทางอ้อมเชิงลบผลต่อความพึงพอใจในงานผ่านความเข้มข้นของงาน ความคิดสร้างสรรค์ส่วนบุคคลจะกลั่นกรองความสัมพันธ์ระหว่างนวัตกรรมกระบวนการสีเขียวกับความเข้มข้นของงานในทางลบ นอกจากนี้การปรับปรุงนวัตกรรมในสถานที่ทำงานและความพึงพอใจในอาชีพผ่านการยอมรับการมีส่วนร่วมของวิศวกรหน่วยงานของพนักงานจะช่วยในการรักษาและพัฒนาความเชี่ยวชาญด้านวิศวกรรมภายในองค์กร

ดังนั้น วัตถุประสงค์ย่อยที่ 4 เพื่อศึกษานวัตกรรมในที่ทำงานที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน



ภาพที่ 12 นวัตกรรมในที่ทำงานที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน

ที่มา: (ประวิทย์พัฒน์ แยมชุตติเกิดมณี, 2564)

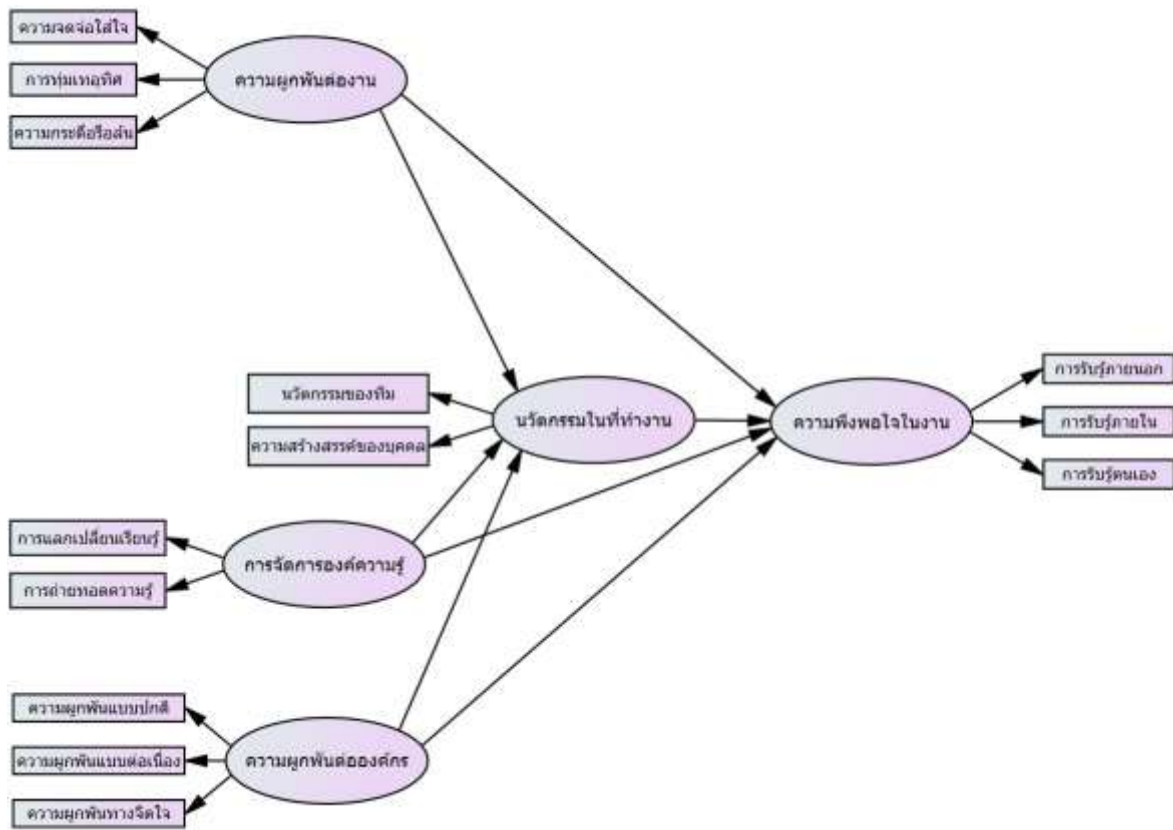
ตารางที่ 1 สรุปวัตถุประสงค์ย่อยของการศึกษาคหความวิชาการ

รายละเอียด
วัตถุประสงค์ย่อยที่ 1.1 เพื่อศึกษาความผูกพันต่องานที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน
วัตถุประสงค์ย่อยที่ 1.2 เพื่อศึกษาความผูกพันต่องานที่ส่งผลกระทบต่อนวัตกรรมในที่ทำงาน
วัตถุประสงค์ย่อยที่ 2.1 เพื่อศึกษาการจัดการองค์ความรู้ที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจของพนักงานในงาน
วัตถุประสงค์ย่อยที่ 2.2 เพื่อศึกษาการจัดการองค์ความรู้ที่ส่งผลกระทบต่อนวัตกรรม
วัตถุประสงค์ย่อยที่ 3.1 เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน
วัตถุประสงค์ย่อยที่ 3.2 เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน
วัตถุประสงค์ย่อยที่ 4 เพื่อศึกษานวัตกรรมในที่ทำงานที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน

สรุปผล

บทสรุปของบทความวิจัยการเรื่องกรอบแนวคิดอิทธิพลของการจัดการองค์ความรู้ต่อการสร้างนวัตกรรมในองค์กรและความพึงพอใจในงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร อธิบายถึงผลกระทบของความ

ผูกพันต่องาน การจัดการองค์ความรู้ ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อนวัตกรรมในที่ทำงานและความพึงพอใจในงาน และอธิบายอิทธิพลของนวัตกรรมในที่ทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร จากภาพที่ 13 กรอบแนวคิดในการศึกษาอิทธิพลของการจัดการองค์ความรู้ต่อการสร้างนวัตกรรมในองค์กรและความพึงพอใจในงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นส่วนที่นำไปสู่การพัฒนาการวิจัยเชิงปริมาณโดยมีการกำหนดสมมติฐานในการวิจัยในลำดับต่อไป



ภาพที่ 13: กรอบแนวคิด

ที่มา: เป็นผลที่ได้จากการศึกษากรอบแนวคิดอิทธิพลของการจัดการองค์ความรู้ต่อการสร้างนวัตกรรมในองค์กรและความพึงพอใจในงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ประเทศไทย (ประวิทย์พัฒน์ แยมชุตี, 2564)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงทฤษฎีควรทำการนำกรอบแนวคิดนี้ไปศึกษาและพิสูจน์ถึงความสอดคล้องเชิงทฤษฎีเพื่อให้ได้หลักฐานการศึกษาเชิงประจักษ์ว่ากลุ่มตัวแปรดังกล่าวมีความสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับการทบทวนวรรณกรรมหรือการศึกษาที่ผ่านมาอย่างไร เพื่อเป็นการเพิ่มความสามารถในการอธิบายอิทธิพลของการจัดการองค์ความรู้ต่อการสร้างนวัตกรรมในองค์กรและความพึงพอใจในงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

ข้อเสนอแนะเชิงประยุกต์กรอบแนวคิดที่สังเคราะห์จากบทความวิชาการเรื่องกรอบแนวคิดอิทธิพลของการจัดการองค์ความรู้ต่อการสร้างนวัตกรรมในองค์กรและความพึงพอใจในงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร สามารถนำไปพัฒนาต่อยอดในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับนวัตกรรม กับการทำงานของหน่วยงานต่างๆทั้งภาครัฐและเอกชนได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจในงานทำงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษา และลดอัตราการลาออกจากงาน

เอกสารอ้างอิง

- ชนาธิป ลีนิน. (2564). *การจัดการความรู้คืออะไร : KM?*. สืบค้นเมื่อ 15 กุมภาพันธ์ 2564, จาก <http://ks.rmuts.ac.th/th/whatiskm>.
- นวัตกรรมกรรมการศึกษา. (2564). *นวัตกรรมกรรมการศึกษา*. สืบค้นเมื่อ 15 กุมภาพันธ์ 2564, จาก <http://innovationforeducation.weebly.com/35883623363436173626363535883633359>
- สารานุกรมไทยสำหรับเยาวชนฯ. (2564). *สารานุกรมไทยสำหรับเยาวชนฯ*. สืบค้นเมื่อ 5 มีนาคม 2564, จาก <https://www.saranukromthai.or.th/sub/book/book.php?book=38&chap=3&page=t38-3-infodetail09.html>
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2564). *สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา*. สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2564, จาก <http://www.mua.go.th/university-2.html>
- สุดาพร ทองสวัสดิ์, ประชุม รอดประเสริฐ; และ นิรันดร์ จุลทรัพย์. (2563). สภาพ ปัญหาและแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย. *วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*, 6(2), 354-368.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of vocational behavior*, 49(3), 252-276.
- Al-Najjar, S. M., & Jawad, M. K. (2020). Exploration of Organizational Commitment and Job Satisfaction of Faculty Members in Private Higher Education. *Business and Management Research*, 9(1), 9-20.
- Ampofo, E. T. (2020). Mediation effects of job satisfaction and work engagement on the relationship between organisational embeddedness and affective commitment among frontline employees of star-rated hotels in Accra. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 44, 253-262.
- Arif, F. T., & Rahman, S. A. (2018). Knowledge management and job satisfaction. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(9), 266-274.
- Demir, M., Guney, S., Akyurek, S., Ugural, M., & Aslan, I. (2017). Effect of managers' organizational justice understanding on the level of employees' organizational commitment and job satisfaction. *Revista de Cercetare si Interventie Sociala*.
- 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).
- Honarpour, A., Jusoh, A., & Md Nor, K. (2012). Knowledge management, total quality management and innovation: A new look. *Journal of technology management & innovation*, 7(3), 22-31.
- Iranmanesh, M., Zailani, S., Moeinzadeh, S., & Nikbin, D. (2017). Effect of green innovation on job satisfaction of electronic and electrical manufacturers' employees through job intensity: personal innovativeness as moderator. *Review of managerial science*, 11(2), 299-313.
- Jensen, K. W., Liu, Y., & Schøtt, T. (2017). Entrepreneurs innovation bringing job satisfaction, work-family balance, and life satisfaction: In China and around the world. *International Journal of Innovation Studies*, 1(4), 193-206.
- Koseoglu, M. A., Bektas, C., Pamell, J. A., & Carraher, S. (2010). Knowledge management, organisational communication and job satisfaction: An empirical test of a five-star hotel in Turkey. *International Journal of Leisure and Tourism Marketing*, 1(4), 323-343.

- Lai, Y. L., Hsu, M. S., Lin, F. J., Chen, Y. M., & Lin, Y. H. (2014). The effects of industry cluster knowledge management on innovation performance. *Journal of Business Research*, 67(5), 734-739.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational behavior and human performance*, 4(4), 309-336.
- Meng, J., & Berger, B. K. (n.d.). The impact of organizational culture and leadership performance on PR professionals' job satisfaction: Testing the joint mediating effects of engagement and trust. *Public Relations Review*, 45(1), 64-75.
- Nikpour, A. (2018). Psychological empowerment and organizational innovation: mediating role of job satisfaction and organizational commitment. *International Journal of Organizational Leadership*, 7, 106-119.
- Park, Y. K., Song, J. H., Yoon, S. W., & Kim, J. (n.d.). Learning organization and innovative behavior: The mediating effect of work engagement. *European Journal of Training and Development*.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716.
- Singh, A. K., & Sharma, V. (n.d.). Knowledge management antecedents and its impact on employee satisfaction. *The Learning Organization*.
- Straw, E. M. (2013). *Construction of a conceptualization of personal knowledge within a knowledge management perspective using grounded theory methodology*.
- Tongsawat, S., Rodprasert, P., & Jullasub, N. (2563). States, Problems and Developing Guidelines of Academic Staffs Organization Commitment of the Private Universities in Thailand. *Journal of Suvarnabhumi Institute*, 354-368.
- Wipulanusat, W., Kokkaew, N., Parnphumeesup, P., & Sunkpho, J. (2019). Exploratory and confirmatory factor analysis of measurement scale for psychological attachment to an organization. *WMS Journal of Management*, 8(3), 1-11.
- Zaabi, H. A., Singh, S. K., & Ajmal, M. M. (2017). Role of organisational commitment, culture and leadership in managing innovation: a study. *International Journal of Value Chain Management*, 8(3), 270-284.

Translated Thai References

- Education for Innovation. (2021). Education for Innovation. Retrieved February 15, 2021, from <http://innovationforeducation.weebly.com/358836233634361736263635358836333597> (in Thai)
- Leenin, C. (2021). What is Knowledge manage: KM?. Retrieved February 15, 2021, from <http://ks.rmutsv.ac.th/th/whatiskm> (in Thai)
- Office of the Higher Education Commission. (2021). *Office of the Higher Education Commission*. Retrieved March 1, 2021, from <http://www.mua.go.th/university-2.html> (in Thai)
- Thai Encyclopedia for Youth. (2021). *Thai Encyclopedia for Youth*/. Retrieved March 5, 2021, from <https://www.saranukromthai.or.th/sub/book/book.php?book=38&chap=3&page=t38-3-infodetail09> (in Thai)