

ปัจจัยอิทธิพลของการถ่ายโอนความรู้และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อ สมรรถนะของผู้บริหารระดับต้นภาคการผลิตในอุตสาหกรรมแปรรูปผลไม้ไทย

The influencing factor of knowledge transfer and learning organization to the competency rate of first line manager in Thai processed fruit industry

อนุรักษ์ เอกพยงค์ (Anurux Eakpayong) ¹ เกียรติชัย วีระญาณนท์ (Keitchai Veerayannon) ²

อนันต์ ธรรมชาลัย (Anan Thamchalai) ³

Received: February 14, 2023

Revised: February 18, 2023

Accepted: March 1, 2023

บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่องปัจจัยอิทธิพลของการถ่ายโอนความรู้และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารระดับต้นภาคการผลิตในอุตสาหกรรมแปรรูปผลไม้ไทยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของการถ่ายโอนความรู้และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารระดับต้นภาคการผลิตของอุตสาหกรรมแปรรูปผลไม้ไทย มีประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารระดับต้นภาคการผลิตภายใต้บังคับบัญชาโดยผ่านความคิดและมุมมองจากตัวแทนของผู้บริหารระดับที่สูงกว่าจากโรงงานในอุตสาหกรรมแปรรูปผลไม้ทั่วประเทศไทยจำนวนทั้งสิ้น 500 โรงงาน ด้วยการใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการวิจัย พบว่าปัจจัยการถ่ายโอนความรู้และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งผลอิทธิพลต่อสมรรถนะของผู้บริหารระดับต้นภาคการผลิตในอุตสาหกรรมแปรรูปผลไม้ โดยการถ่ายโอนความรู้ส่งอิทธิพลถึงสมรรถนะของผู้บริหารระดับต้นด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เฉลี่ย .801 ซึ่งมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .05 และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เฉลี่ย .605 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นกัน

คำสำคัญ: การถ่ายโอนความรู้, การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้, สมรรถนะของผู้บริหารระดับต้น, อุตสาหกรรมแปรรูปผลไม้ไทย

Abstract

This research on the influencing factors of knowledge transfer and learning organization on the competency of first line manager in Thai processed fruit industry has the purpose to study the influence of knowledge transfer and learning organization on the competency of first line manager. The population and samples were the first line managers in the production sector through the perspective of middle managers and top managers from 500 processed fruit factories in Thailand. The research tool was a 5-scale rating questionnaire and statistics used to analyse the data were percentage, mean, standard deviation, and correlation coefficient. Research results found that the factors of knowledge transfer and learning organization influencing the competency of first line manager in Thai processed fruit industry by the correlation coefficient of .801 and .605, respectively with a statistical significance at the .05 level.

¹ นักศึกษา, หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการ
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
Ph.D. Student in Management, Faculty of Political
Science, North Bangkok University

^{2,3} อาจารย์ที่ปรึกษา, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
Advisor, North Bangkok University

Keywords: Knowledge transfer, Learning organization, Competency rate of first line manager, Thai processed fruit industry

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยมีพื้นฐานของเศรษฐกิจของประเทศจากภาคเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ อันเนื่องมาจากความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรทางธรรมชาติในประเทศ จึงทำให้ประเทศไทยมีผลผลิตทางการเกษตรที่หลากหลาย อาทิ ผัก ผลไม้ ธัญญาหาร และมีปริมาณผลผลิตที่มากในฤดูกาลออกผล เกิดเป็นการจัดจำหน่ายสินค้าทางการเกษตร และการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร พัฒนากลายเป็นอุตสาหกรรมแปรรูปทั้งอาหารและผลไม้ สร้างมูลค่าเศรษฐกิจให้กับประเทศไทย

จากข้อมูลสถิติของกรมโรงงานอุตสาหกรรม พ.ศ. 2562 พบว่า มีจำนวนโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปผลไม้ไทยรวม 948 โรงงาน ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมขนาดใหญ่อันดับแรกของโรงงานอุตสาหกรรมอาหารที่มีจำนวนเงินลงทุนสูงเป็นหัวอันดับแรก มีจำนวนแรงงานรวมทั้งสิ้น 73,560 คน คิดเป็นร้อยละ 15 ของอัตราการจ้างงาน และมีเครื่องจักรในภาคการผลิตรวมทั้งสิ้น 12,588,276 แรงม้า (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2562) แสดงให้เห็นว่า อุตสาหกรรมแปรรูปผลไม้ไทยนั้นมีความสำคัญ และยังคงต้องอาศัยแรงงานในภาคการผลิตเป็นจำนวนมาก อย่างไรก็ตามจำนวนเม็ดเงินลงทุนในอุตสาหกรรมแปรรูปผลไม้ไทยนั้นก็ยังมีมูลค่าที่สูงมากเช่นเดียวกัน และยังคงต้องอาศัยเทคโนโลยีเข้ามาสนับสนุนในภาคการผลิตอีกด้วย

เมื่อพิจารณาจากค่าแรงเฉลี่ยของแต่ละประเทศในกลุ่มประเทศอาเซียนโดยเฉพาะประเทศที่มีพิกัดตำแหน่งใกล้เคียงกับเส้นศูนย์สูตรนั้นจะมีอุตสาหกรรมแปรรูปผลไม้ที่มีการแข่งขันที่สูง ทั้งการส่งออกสินค้าผลไม้สดและผลไม้แปรรูป เช่น ประเทศไทย และเวียดนาม พบว่าประเทศไทย มีอัตราค่าแรงอยู่ที่ 340 บาท สูงเป็นอันดับหนึ่งในกลุ่มประเทศอาเซียน ในขณะที่ประเทศเวียดนามนั้นกลับมีอัตราค่าแรงที่ 190 บาท คิดเป็นอันดับที่ 5 ในอาเซียน (Asean Briefing, 2022) ภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยต้องปรับเปลี่ยนการผลิตด้วยแรงงานเป็นการใช้เทคโนโลยีในการผลิต และ

เนื่องจากสินค้าผลไม้แปรรูปเป็นสินค้าที่มาจากรธรรมชาติเป็นหลัก กระบวนการบางอย่างที่ใช้ในการผลิตหรือแปรรูปสินค้า ต้องมีการปรับเปลี่ยนไปเป็น การใช้เทคโนโลยีดังนั้นการสร้างความรู้ใหม่ การถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรในองค์กร และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงเป็นปัจจัยสำคัญและส่งอิทธิพลถึงสมรรถนะของผู้บริหารในภาคการผลิตซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของอุตสาหกรรมแปรรูปผลไม้ไทย

เพื่อให้เครื่องจักรและเทคโนโลยีที่ใช้ในกระบวนการดำเนินการต่อไปได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยสมรรถนะทั่วไป (General competency) สมรรถนะตามหน้าที่ (Functional competency) และสมรรถนะเพื่อการบริหาร (Managerial competency) ของผู้บริหารระดับต้นภาคการผลิต เพื่อให้เกิดเป็นสมรรถนะขององค์กร และการถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรในภาคการผลิต ดังนั้นผู้บริหารระดับต้นจำเป็นต้องมีองค์ความรู้ แนวทางการจัดการกับความรู้ (Knowledge management) และการถ่ายทอดความรู้ (Knowledge transfer) เพื่อเพิ่มสมรรถนะต่อทั้งกับตัวเองและองค์กร สำหรับตอบโจทย์เป้าหมายขององค์กรรวมไปถึงการสร้างองค์กรให้เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) (พะเยาว์ สุตรัก, 2559; สุทธิศักดิ์ แก้วจินดา, 2564)

จากข้อมูลข้างต้นความสำคัญของการผลิตอยู่ในการจัดการกับความรู้เพื่อสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และหน้าที่ที่ต้องถ่ายทอด ควบคุม ดูแลความรู้ให้กับผู้ปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับต้น ผู้วิจัยมุ่งศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยอิทธิพลของการถ่ายทอดความรู้ (Knowledge transfer) และการสร้างองค์กรให้เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) ของผู้บริหารระดับต้น ที่ส่งผลถึงสมรรถนะของผู้บริหารระดับต้นภาคการผลิตในอุตสาหกรรมแปรรูปผลไม้ไทย เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายของอุตสาหกรรมแปรรูปผลไม้ไทย และเพิ่มโอกาสทางการแข่งขันกับนานาชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาอิทธิพลของการถ่ายโอนความรู้และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารระดับต้นภาคการผลิตของอุตสาหกรรมแปรรูปผลไม้ไทย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารระดับต้นของอุตสาหกรรมแปรรูปผลไม้ไทยสามารถพัฒนาสมรรถนะของตนเองจากการวิเคราะห์การถ่ายโอนความรู้และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้

2. อุตสาหกรรมแปรรูปผลไม้ไทยสามารถนำข้อมูลการทดสอบการวัดสมรรถนะของผู้บริหารระดับต้นภาคการผลิตไปพัฒนาต่อยอดในผู้บริหารระดับต้นของแผนกอื่นๆ ในองค์กรได้

3. อุตสาหกรรมอื่นๆ นอกเหนือจากอุตสาหกรรมแปรรูปผลไม้ไทย สามารถนำข้อมูลนี้ไปใช้ในการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารระดับต้นภาคการผลิตได้

สมมติฐานการวิจัย

การถ่ายโอนความรู้และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งอิทธิพลต่อสมรรถนะทั่วไป สมรรถนะตามหน้าที่ และสมรรถนะเพื่อการบริหารของผู้บริหารระดับต้นภาคการผลิตของอุตสาหกรรมแปรรูปผลไม้ไทยที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขอบเขตของงานวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. การถ่ายโอนความรู้ (Knowledge transfer: KT)
2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization: LO)
3. สมรรถนะทั่วไป (General competency)
4. สมรรถนะตามหน้าที่ (Functional competency)
5. สมรรถนะเพื่อการบริหาร (Managerial competency)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารระดับ

ต้นภาคการผลิตภายใต้บังคับบัญชาผ่านมุมมองของตัวแทนของผู้บริหารระดับกลางและสูงจากโรงงานอุตสาหกรรมผลไม้แปรรูปทั่วประเทศไทย ประชากรจากจำนวน 500 โรงงาน กลุ่มตัวอย่างจากโรงงาน 948 โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 100

นิยามศัพท์เฉพาะ

อุตสาหกรรมแปรรูปผลไม้ไทย (Processed fruit industry) หมายถึง การผลิต แปรรูป จัดจำหน่าย สินค้าประเภทผลไม้ที่มีวัตถุดิบจากการเกษตรประเภทผลไม้

ผู้บริหารระดับต้นภาคการผลิต (First line manager of production department) หมายถึง ผู้บริหารระดับล่างสุดในภาคการผลิตของอุตสาหกรรมแปรรูปผลไม้ไทย มีหน้าที่รับผิดชอบการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการ ใกล้เคียงและสั่งการโดยตรงกับพนักงาน

การถ่ายโอนความรู้ (Knowledge transfer) หมายถึง กระบวนการจัดการความรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากรในองค์กร แล้วเปลี่ยนให้เป็นความรู้ใหม่จนเกิดการพัฒนารับรู้เพิ่มขึ้น

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) หมายถึง การเรียนรู้ในองค์กรเป็นขั้นตอนในการพัฒนา ปรับปรุง และแก้ไข ขั้นตอนในการปฏิบัติงานขององค์กรโดยผ่านความรู้มาจากการประสบการณ์ในความผิดพลาดที่เคยเกิดขึ้น นำมาเป็นแนวทางในการเรียนรู้

สมรรถนะของผู้บริหารระดับต้น (First line manager competency) หมายถึง การชี้วัดบุคคลจากประสิทธิภาพส่วนบุคคล ซึ่งแสดงออกถึงความสามารถต่างๆ ของบุคคลนั้นๆ สมรรถนะของผู้บริหารระดับต้นภาคการผลิตสามารถแบ่งออกได้เป็น สมรรถนะทั่วไป (General competency) สมรรถนะตามหน้าที่ (Functional competency) และ สมรรถนะในการบริหาร (Managerial competency)

สมรรถนะทั่วไป (General competency) หมายถึง สิ่งที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น เพื่อที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตาม

วัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ คือสมรรถนะในงาน ประกอบด้วย การตระหนักรู้ (Awareness) และการสื่อสาร (Communication)

สมรรถนะตามหน้าที่ (Functional competency) หมายถึง คุณลักษณะในการทำงานที่ผู้บริหารระดับต้น ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย สมรรถนะตามหน้าที่ประกอบด้วยความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และความสามารถ (Ability)

สมรรถนะเพื่อการบริหาร (Managerial competency) หมายถึง สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการของผู้บริหารระดับต้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรประกอบด้วย การเป็นผู้นำ (Leadership) และการวางแผน (Planning)

กลุ่มโรงงานขนาดเล็ก (Micro enterprises) หมายถึง โรงงานในอุตสาหกรรมแปรรูปผลไม้ไทยที่มีจำนวนผู้บริหารระดับต้นภาคการผลิตอยู่ระหว่าง 1-3 คน

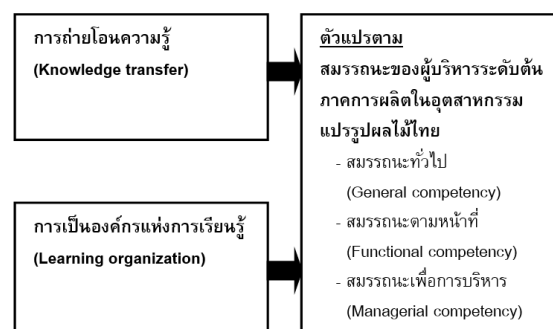
กลุ่มโรงงานขนาดเล็ก (Small enterprises) หมายถึง โรงงานในอุตสาหกรรมแปรรูปไทยที่มีจำนวนผู้บริหารระดับต้นภาคการผลิตอยู่ระหว่าง 4 – 10 คน

กลุ่มโรงงานขนาดกลาง (Medium enterprises) โรงงานในอุตสาหกรรมแปรรูปไทยที่มีจำนวนผู้บริหารระดับต้นภาคการผลิตอยู่ระหว่าง 11 – 20 คน

กลุ่มโรงงานขนาดใหญ่ (Enterprises) โรงงานในอุตสาหกรรมแปรรูปไทยที่มีจำนวนผู้บริหารระดับต้นภาคการผลิตมากกว่า 20 คน ขึ้นไป

กรอบแนวคิดในการทำวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร และงานวิจัยเกี่ยวกับผู้วิจัยได้ใช้กับปัจจัยการถ่ายโอนความรู้ และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ต่อการเพิ่มสมรรถนะของผู้บริหารระดับต้นภาคการผลิต ในอุตสาหกรรมแปรรูปผลไม้ไทย แล้วนำมากำหนดความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ ตามกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการทำวิจัย

ทบทวนวรรณกรรม

อุตสาหกรรมแปรรูปผลไม้ไทย ประเทศไทย เป็นประเทศที่มีระบบเศรษฐกิจพื้นฐานมาจากเกษตรกรรม จึงทำให้ในการพัฒนาภาคเศรษฐกิจต้องพึ่งพาภาคอุตสาหกรรมอาหารและอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร หนึ่งในนั้นคืออุตสาหกรรมแปรรูปผลไม้ไทย ซึ่งประเทศไทยนับได้ว่าเป็นผู้ผลิตผลไม้หลักของโลกเพื่อรองรับการบริโภคในประเทศและส่งออกสร้างรายได้ให้กับประเทศ (ธัญมัย เจริญกุล, 2559) ด้วยในปัจจุบันมีการพัฒนาเทคโนโลยีให้ทันสมัยมากขึ้น จึงส่งผลต่อการพัฒนากระบวนการแปรรูปผลไม้ไทย ตลอดจนรูปแบบของผลิตภัณฑ์ให้มีความหลากหลาย และตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไป (ภรณ์ แยมพันธ์, 2559) และยังส่งผลถึงสมรรถนะของผู้บริหารระดับต้นภาคการผลิต ซึ่งเป็นหัวหน้างานที่มีความใกล้ชิดกับผู้ปฏิบัติงานมากที่สุด โดยมีหน้าที่ในการกำกับและควบคุมการปฏิบัติงานทั้งในส่วนของคุณภาพและในส่วนของผลผลิต ผู้บริหารระดับต้นจึงต้องมีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญ ทั้งงานที่รับผิดชอบ และให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงานได้

การถ่ายโอนความรู้ Nonaka and Takeuchi (1995) มองความรู้ของคนแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit) และความรู้ฝังลึก (Tacit) โดยความรู้ทั้งสองนั้นคือปัจจัยหลักของการถ่ายโอนความรู้ในองค์กรตาม SECI model ซึ่งประกอบด้วย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Socialization) การสกัดความรู้ออกจากตัวคน (Externalization) การรวบรวมความรู้ (Combination) และการผนึกฝังความรู้ (Internalization)

อีกทั้งความรู้คือความเป็นไปได้ และความได้เปรียบทางการแข่งขันที่มั่นคงที่สุด ดังเช่นประโยคที่ว่า “In an economy where the only certainty is uncertainty, the one sure source of lasting competitive advantage is knowledge” โดยยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based economy) จะต้องอาศัยความรู้ในการขับเคลื่อนให้องค์กรสามารถดำเนินต่อไปโดยให้ความสำคัญกับทรัพย์สินที่จับต้องไม่ได้ เช่น ทักษะ ประสบการณ์ เทคโนโลยี ความรู้และความรู้ก็เป็นทรัพย์สินที่มีค่ามากที่สุด ลักษณะเฉพาะของความรู้ก็คือ ไม่มีขีดจำกัด ยิ่งใช้ก็ยิ่งมีเพิ่มมากขึ้น และถ้ายิ่งใช้มากก็จะมีคุณค่าเพิ่มมากขึ้น

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ Senge (1990) มองการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแนวทางและหลักการที่บุคคลและองค์กรควรใช้ในการพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้ตามทฤษฎี The five disciplines of learning organizations เป็นหลักการบริหารเรื่องการเรียนรู้ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยความรู้รอบรู้แห่งตน (Personal mastery) แบบแผนความคิดอ่าน (Mental models) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) การเรียนรู้ของทีม (Team learning) และการคิดอย่างเป็นระบบ (System thinking) โดยจะเห็นได้ว่าการถ่ายโอนความรู้เป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลเชิงบวกถึงสมรรถนะของผู้บริหาร (ปาริฉัตร หิรัญสาย, 2559) และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สามารถส่งผลถึงสมรรถนะของผู้บริหารในทางที่เพิ่มขึ้นได้ (เพียวร์ สุตรัก, 2559)

สมรรถนะของผู้บริหาร สำหรับสมรรถนะของผู้บริหารระดับต้น หรือขีดความสามารถของผู้บริหารระดับต้นซึ่งอาจมีส่วนเหมือนหรือคล้ายคลึงกันในบริบทที่ใกล้เคียงกัน จากทฤษฎี The power of KM: Harnessing the extraordinary value of knowledge management ของ Hunter (2016) ทฤษฎี The achievement motive ของ McClelland (1973) และ ทฤษฎี Competence at work ของ Spencer, & Spencer (1993) ได้จำแนกแบ่งสมรรถนะของผู้บริหารเป็น 3 ประเภทคือ สมรรถนะทั่วไปประกอบด้วย ความตระหนักและการสื่อสาร สมรรถนะตามหน้าที่ ประกอบด้วยความรู้ ทักษะ และความสามารถ และ

สมรรถนะเพื่อการบริหาร ซึ่งประกอบด้วยการเป็นผู้นำ และการวางแผน ซึ่งนำมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารสำหรับผู้บริหารระดับต้นภาคการผลิตได้เป็นอย่างดี

จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาความคิดเห็นของปัจจัยการถ่ายโอนความรู้ และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อสมรรถนะของผู้บริหารระดับต้นภาคการผลิตในอุตสาหกรรมแปรรูปผลไม้ไทย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารรวมถึงเป็นแนวทางในการเพิ่มสมรรถนะของผู้บริหารระดับต้นภาคการผลิตให้กับอุตสาหกรรมแปรรูปผลไม้ไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของการถ่ายโอนความรู้ และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารระดับต้นภาคการผลิตในอุตสาหกรรมแปรรูปผลไม้ไทย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 ได้แก่ ผู้บริหารระดับต้นภาคการผลิตภายใต้บังคับบัญชาผ่านมุมมองของตัวแทนของผู้บริหารระดับกลาง (Middle manager) และผู้บริหารระดับสูง (Top manager) จากโรงงานอุตสาหกรรมผลไม้แปรรูปทั่วประเทศไทย จำนวนทั้งสิ้น 948 โรงงาน โดยกำหนดขนาดของ กลุ่มตัวอย่างตามวิธีการของ Comrey and Lee (1992) ซึ่งกำหนดไว้ ดังตาราง 1

ตาราง 1 ขนาดตัวอย่างและความเหมาะสมของการวิเคราะห์

ขนาดตัวอย่าง	ความเหมาะสมของการวิเคราะห์
50	ไม่ควรใช้ (very poor)
100	น้อยเกินไป (poor)
200	ปานกลาง (fair)
300	ดี (good)
500	ดีมาก (very good)
มากกว่า 1,000	ดีที่สุด (excellent)

ที่มา: Comrey & Lee (1992)

ผู้วิจัยเลือกใช้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างอยู่ที่ 500 คน ($n = 500$) ตามวิธีของ Comrey and Lee (1992) ซึ่งมีผลทำให้ความเหมาะสมของการวิเคราะห์อยู่ในระดับดีมาก (very good) จากนั้นผู้วิจัยการสุ่มตัวอย่างเป็นแบบหลายชั้นตอน (Multi-stage sampling) โดยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนดังนี้ ขั้นตอนที่หนึ่ง การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) เป็นการแบ่งประชากรเป็นหน่วยย่อยซึ่งจะมีลักษณะเหมือนกัน (homogeneous) ตามตาราง 2 และขั้นตอนที่สอง การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple random sampling) ในการรวบรวมข้อมูลของผู้บริหารระดับต้นภาคการผลิตในแต่ละโรงงาน ผ่านมุมมองของผู้บังคับบัญชาที่มีตำแหน่งมากกว่าผู้บริหารระดับต้นภาคการผลิตหนึ่งชั้น หมายรวมถึงผู้บริหารระดับกลาง (Middle manager) หรือผู้บริหารระดับสูง (Top manager) จำนวนโรงงานละ 1 คน

ตาราง 2 จำนวนกลุ่มประชากรในงานวิจัยนี้โดยแบ่งตามชั้นภูมิภาค

ภูมิภาค	จำนวน (โรง)	อัตรา (ร้อยละ)	หน่วย : คน
			จำนวนแบบสอบถาม (ชุด)
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล	278	29	147
ภาคกลาง ตะวันออก และ ตะวันตก	183	19	95
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	292	31	153
ภาคเหนือและใต้	195	21	105
รวม	948	100	500

ที่มา: สถิติสะสมจำนวนโรงงานที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการโรงงานตาม พ.ร.บ. 2535. (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2562)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Checklist questionnaire) โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแบบ Likert scales เพื่อใช้ในการประเมินหาค่าความพึงพอใจ 5 ระดับ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มประชากรน่าจะเป็นกลุ่มตัวอย่างผ่านระบบออนไลน์ ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับกลาง หรือระดับที่สูงกว่าผู้บริหาร

ระดับต้นภาคการผลิตเป็นผู้ตอบคำถามแบบสอบถามนี้ โดยทางผู้วิจัยได้ชี้แจงให้เห็นถึงวัตถุประสงค์และประโยชน์ที่จะได้รับ จำนวน 530 ชุด ซึ่งผู้วิจัยได้รับข้อมูลกลับมาจำนวน 500 ชุด คิดเป็นร้อยละ 94

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์แบบสอบถามโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive analysis) ได้แก่ ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เพื่อทราบระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการถ่ายโอนความรู้ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสมรรถนะของผู้บริหารระดับต้น

การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential analysis) ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient analysis) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการถ่ายโอนความรู้ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสมรรถนะของผู้บริหารระดับต้นภาคการผลิตที่ประกอบด้วย สมรรถนะทั่วไป สมรรถนะตามหน้าที่ และสมรรถนะเพื่อการบริหาร

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการถ่ายโอนความรู้และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อสมรรถนะของผู้บริหารระดับต้นภาคการผลิตในอุตสาหกรรมแปรรูปผลไม้ไทย ผลการวิเคราะห์เป็นดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 500 โรงงาน ดังตาราง 3

ตาราง 3 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. จำนวน ผู้บริหารระดับ ต้น		
ภาคการผลิตในโรงงาน		
- โรงงานขนาดย่อย (1 – 3 คน)	266	53.2
- โรงงานขนาดเล็ก (4 – 10 คน)	185	37.0
- โรงงานขนาดกลาง (11 – 20 คน)	47	9.4
- โรงงานขนาดใหญ่ (มากกว่า 20 คน ขึ้นไป)	2	0.4
รวม	500	100

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
2. การศึกษาชั้นพื้นฐานของ ผู้บริหารระดับต้นภาคการผลิต		
- ต่ำกว่า วุฒิปวส.	1	0.2
- วุฒิปวส.	190	38.0
- วุฒิปริญญาตรี	306	61.2
- สูงกว่าวุฒิปริญญาตรี	3	0.6
รวม	500	100
3. ประสบการณ์ในการทำงานชั้น ต่ำของผู้บริหารระดับต้นภาคการผลิต		
- น้อยกว่า 2 ปี	193	38.6
- 2 – 5 ปี	252	50.4
- 6 – 10 ปี	52	10.4
- มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	3	0.6
รวม	500	100

จากตาราง 3 พบว่า อุตสาหกรรมแปรรูปผลไม้ไทย มีสัดส่วนลำดับข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถามดังต่อไปนี้

ด้านจำนวนผู้บริหารระดับต้นภาคการผลิต มีสัดส่วนดังนี้ มีโรงงานขนาดย่อย จำนวน 266 โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 53.2 มาเป็นอันดับแรก มีโรงงานขนาดเล็ก จำนวน 185 โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 37.0 เป็นอันดับรองลงมา และมีโรงงานขนาดใหญ่ จำนวน 2 โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 0.4 เป็นอันดับสุดท้าย

ด้านการศึกษาชั้นพื้นฐานของผู้บริหารระดับต้นภาคการผลิตมีสัดส่วนดังนี้ มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 306 คน คิดเป็นร้อยละ 61.2 มาเป็นอันดับแรก มีการศึกษาระดับ ปวส. จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0 เป็นอันดับรองลงมา และมีการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับ ปวส. จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.2 เป็นอันดับสุดท้าย

ด้านประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหารระดับต้นภาคการผลิตมีสัดส่วนดังนี้ มีประสบการณ์ 2 – 5 ปี มีจำนวน 252 คน คิดเป็นร้อยละ 50.4 มาเป็นอันดับแรก มีประสบการณ์น้อยกว่า 2 ปี จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 38.6 เป็นอันดับรองลงมา และมี

ประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 เป็นอันดับสุดท้าย

2. การวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการถ่ายโอนความรู้ (Knowledge transfer, KT) จาก SECI model ด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตาราง 4

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยการถ่ายโอนความรู้ (n=500)

ปัจจัยการถ่ายโอนความรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Socialization)	4.15	.590	มาก	2
2. การสกัดความรู้ออกจากตัวคน (Externalization)	3.59	.696	มาก	3
3. การรวบรวมความรู้ (Combination)	3.56	.734	มาก	3
4. การผนึกฝังความรู้ (Internalization)	4.24	.643	มาก	1
โดยรวม	3.88	.666	มาก	

จากตาราง 4 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยการถ่ายโอนความรู้ (KT) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = .666) จำแนกเป็นรายข้อได้ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการผนึกฝังความรู้ (Internalization) ด้วยค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = .643) เป็นอันดับแรก มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Socialization) ด้วยค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = .590) เป็นอันดับรองลงมา และมีการสกัดความรู้จากตัวคน (Externalization) ด้วยค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = .696) กับ การรวบรวมความรู้ (Combination) ด้วยค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = .734) เป็นอันดับสุดท้าย

3. การวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization, LO) ด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตาราง 5 ต่อไปนี้

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ
ความคิดเห็นของปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการ
เรียนรู้

(n=500)

ปัจจัยการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความเห็น	ลำดับ
1. ความรอบรู้แห่งตน (Personal mastery)	3.14	.696	ปานกลาง	5
2. แบบแผนความคิดอ่าน (Mental model)	4.34	.624	มาก	3
3. วิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision)	4.59	.473	มากที่สุด	1
4. การเรียนรู้ของทีม (Team learning)	4.54	.484	มาก	2
5. การคิดอย่างเป็นระบบ (System thinking)	3.36	.786	มาก	4
โดยรวม	3.99	.613	มาก	

จากตาราง 5 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = .613) จำแนกเป็นรายชื่อได้ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อด้านวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) ด้วยค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = .473) มาเป็นอันดับแรก ต่อการเรียนรู้ของทีม (Team Learning) ด้วยค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = .484) เป็นอันดับรองลงมา และต่อความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) ด้วยค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14$, S.D. = .696) เป็นอันดับสุดท้าย

4. การวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะ
ของผู้บริหารระดับต้นภาคการผลิต (Competency)
ทางด้านสมรรถนะทั่วไป สมรรถนะตามหน้าที่ และ
สมรรถนะเพื่อการบริหารด้วยค่าเฉลี่ย และส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตาราง 6

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ
ความคิดเห็นของสมรรถนะของผู้บริหารระดับต้น
ภาคการผลิตในอุตสาหกรรมแปรรูปผลไม้ไทย

(n=500)

สมรรถนะของ ผู้บริหารระดับต้น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความเห็น	ลำดับ
1. สมรรถนะทั่วไป (General competency)				
- ความตระหนักรู้ (Awareness)	3.62	.868	มาก	2
- การสื่อสาร (Communication)	4.17	.629	มาก	1
โดยรวม	3.89	0.749	มาก	
2. สมรรถนะตาม หน้าที่ (Functional competency)				
- ความรู้ (Knowledge)	3.64	.894	มาก	3
- ทักษะ (Skill)	4.20	.637	มาก	1
- ความสามารถ (Ability)	3.90	.659	มาก	2
โดยรวม	3.91	0.730	มาก	
3. สมรรถนะเพื่อการบริหาร (Managerial competency)				
- ภาวะผู้นำ (Leadership)	3.20	.830	ปานกลาง	1
- การวางแผน (Planning)	2.83	.925	ปานกลาง	2
โดยรวม	3.02	.878	ปานกลาง	

จากตาราง 6 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยการเป็นสมรรถนะของผู้บริหารระดับต้น (Competency) ดังนี้

ทางด้านสมรรถนะทั่วไป (General competency) มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = .749) จำแนกเป็นรายชื่อได้ดังนี้ การสื่อสาร (Communication) ด้วยค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = .629) มาเป็นอันดับ

แรก และความตระหนัก (Awareness) ด้วยค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{x} = 3.62$, S.D. = .868) เป็นอันดับสุดท้าย

ทางด้านสมรรถนะตามหน้าที่ (Functional competency) มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.91$, S.D. = .730) จำแนกเป็นรายข้อได้ดังนี้ ทักษะ (Skill) ด้วยค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = .637) มาเป็นอันดับแรก ความสามารถ (Ability) ด้วยค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{x} = 3.90$, S.D. = .659) เป็นอันดับรองลงมา และความรู้ (Knowledge) ด้วยค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{x} = 3.64$, S.D. = .894) เป็นอันดับสุดท้าย

ทางด้านสมรรถนะเพื่อการบริหาร (Managerial competency) มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.02$, S.D. = .878) จำแนกเป็นรายข้อได้ดังนี้ ภาวะผู้นำ (Leadership) ด้วยค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{x} = 3.20$, S.D. = .830) มาเป็นอันดับแรก และการวางแผน (Planning) ด้วยค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{x} = 2.83$, S.D. = .925) เป็นอันดับสุดท้าย

5. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการถ่ายโอนความรู้ (KT) และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO) ต่อการสมรรถนะของผู้บริหารระดับต้น (Competency) โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient) ดังตาราง 7 - 8

ตาราง 7 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient) ระหว่างการถ่ายโอนความรู้ และสมรรถนะของผู้บริหารระดับต้นภาคการผลิต

ตัวแปร	General competency	Functional competency	Managerial competency	$\bar{x}$
KT	.841*	.826*	.737*	.801*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 7 พบว่า ปัจจัยการถ่ายโอนความรู้ ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารระดับต้นโดยภาพรวม ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เฉลี่ย .801 มีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 แบ่งเป็นสมรรถนะทั่วไป มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .841 มาเป็นอันดับแรก สมรรถนะตามหน้าที่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .826 เป็นอันดับรองลงมา และสมรรถนะเพื่อการบริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .737 เป็นอันดับสุดท้าย มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามลำดับ

ตาราง 8 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient) ระหว่างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสมรรถนะของผู้บริหารระดับต้นภาคการผลิต

ตัวแปร	General competency	Functional competency	Managerial competency	$\bar{x}$
LO	.646*	.615*	.554*	.605*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 8 พบว่า ปัจจัยการถ่ายโอนความรู้ ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารระดับต้นโดยภาพรวม ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เฉลี่ย .605 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แบ่งเป็นสมรรถนะทั่วไป มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .646 มาเป็นอันดับแรก สมรรถนะตามหน้าที่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .615 เป็นอันดับรองลงมา และสมรรถนะเพื่อการบริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .554 เป็นอันดับสุดท้าย มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามลำดับ

ดังนั้น สามารถสรุปตามสมมติฐานที่ว่า การถ่ายโอนความรู้และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพล ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารระดับต้นภาคการผลิตของอุตสาหกรรมแปรรูปผลไม้ไทยทั้งสมรรถนะทั่วไป สมรรถนะตามหน้าที่ และสมรรถนะเพื่อการบริหารที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ความเชื่อมั่น .05

สรุปและอภิปรายผล

ผลจากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการถ่ายโอนความรู้ และสมรรถนะของผู้บริหารระดับต้นภาคการผลิตในอุตสาหกรรมแปรรูปผลไม้

พบว่า ปัจจัยการถ่ายโอนความรู้ส่งอิทธิพลต่อสมรรถนะของผู้บริหารระดับต้นภาคการผลิตในอุตสาหกรรมแปรรูปผลไม้ไทย ทั้งสมรรถนะทั่วไป สมรรถนะตามหน้าที่ และสมรรถนะเพื่อการบริหาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพรรณ คงมาลัย และ อัญญา ดิษฐานนท์ (2562) และปาริฉัตร หิรัญสาย (2559) ที่ศึกษาการถ่ายโอนความรู้ต่อสมรรถนะของระดับผู้บริหารในองค์กร และยังสอดคล้องกับแนวคิดของโนนากะและทาเคอุชิ (Nonaka & Takeuchi, 1995) ที่มองความรู้ของคนแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit) และความรู้ฝังลึก (Tacit) โดยความรู้ทั้งสองนั้นคือปัจจัยหลักของการถ่ายโอนความรู้ในองค์กรตาม SECI model อธิบายกระบวนการถ่ายทอด หรือการถ่ายโอนความรู้ว่า ความรู้ใหม่ ๆ จากประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคคลนั้นแปรเปลี่ยนความรู้ฝังลึกออกมาเป็นความรู้ใหม่ ๆ บุคคลนั้นก็จะเกิดการพัฒนาการเรียนรู้ โดยจะมีการสลับเปลี่ยนความรู้แฝงกับความรู้ชัดแจ้งกันไปมา

ผลจากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสมรรถนะของผู้บริหารระดับต้นภาคการผลิตในอุตสาหกรรมแปรรูปผลไม้ พบว่าปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งอิทธิพลต่อสมรรถนะของผู้บริหารระดับต้นภาคการผลิตในอุตสาหกรรมแปรรูปผลไม้ไทย ทั้งสมรรถนะทั่วไป สมรรถนะตามหน้าที่ และสมรรถนะเพื่อการบริหาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพยาว์ สุดรัก (2559) และสุทธิศักดิ์ แก้วจินดา (2564) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักของผู้บริหารกับประสิทธิผลการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (1990) ที่มองการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแนวทางและหลักการที่บุคคลและองค์กรควรใช้ในการพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้ การเรียนรู้ในองค์กรเป็นขั้นตอนในการพัฒนา ปรับปรุง และแก้ไข ขั้นตอนในการปฏิบัติงานขององค์กรโดยผ่านความรู้มาจากการสังเกตในความคิดพลาดที่เคยเกิดขึ้น นำมาเป็นแนวทางในการเรียนรู้ ซึ่งจะทำให้เกิดการแบ่งปันประสบการณ์ แบ่งปันความรู้ สร้างความเข้าใจในโลกทัศน์ร่วมกันในองค์กร ตามหลักวินัย 5 ประการในการเรียนรู้ของ Senge

ข้อเสนอแนะ

1. เนื่องจากงานวิจัยนี้เป็นการศึกษาปัจจัยอิทธิพลของการถ่ายโอนความรู้ และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อสมรรถนะของผู้บริหารระดับต้นภาคการผลิตในอุตสาหกรรมแปรรูปผลไม้ไทย ดังนั้นควรมีขยายผลสู่ปัจจัยด้านอื่นๆ ที่ส่งอิทธิพลต่อสมรรถนะของผู้บริหารระดับต้นภาคการผลิตในอุตสาหกรรมแปรรูปผลไม้ เช่น ปัจจัยการสนับสนุนขององค์กร เป็นต้น และควรมีการขยายผลถึงผู้บริหารระดับต้นภาคการผลิตในอุตสาหกรรมอื่นๆ อาทิ อุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรมยา อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ เป็นต้น

2. เนื่องจากสมรรถนะการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง จึงเสนอว่าโรงงานควรเพิ่มสมรรถนะนี้หรือไม่ในการบริหารองค์กร ซึ่งจะเป็นสาระที่ต้องศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรมโรงงานอุตสาหกรรม. (2562). สถิติสะสมจำนวนโรงงานที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการโรงงานตาม พ.ร.บ. 2535. <https://www.diw.go.th/webdiw/static-fac/>
- ธัญมัย เจียรกุล. (2559). พฤติกรรมการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์ผลไม้แปรรูปของไทยของวัยรุ่นชาวจีน ที่มาศึกษาในประเทศไทย. วารสารธุรกิจปริทัศน์. 8(1): 43 – 60.
- ปาริฉัตร หิรัญสาย. (2559). สมรรถนะของบุคลากรและการถ่ายโอนความรู้ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในองค์กร บริบทธนาคารพาณิชย์ไทย. [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เพยาว์ สุดรัก. (2559). สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- ภรณ์ แยมพันธ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ
ซื้อผลิตภัณฑ์ ผักและผลไม้แปรรูปตราดอยคำ.
วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต].
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุทธิศักดิ์ แก้วจินดา. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่าง
สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิภาพการ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่จังหวัด
อุบลราชธานี. การประชุมวิชาการระดับชาติ
วิทยาลัยนครราชสีมา
- อรพรรณ คงมัลย์ และ อัญญา ดิษฐานนท์. (2560).
Corporate governance model in Thai state-
owned enterprises: structural equation
modelling approach, *Corporate Governance*
(Bingley). 17(4): 613 - 628.
- Asean Briefing. (2022). เทียบค่าแรงขั้นต่ำ 10 ชาติ
อาเซียน. SingaporeLegalAdvice.com
- Comrey, A., & Lee, H. (1992). *A first course in
factor analysis*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Hunter, B. N. (2016). *The power of KM: harnessing the
extraordinary value of knowledge management*.
Spirit rising productions.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence
rather than for "intelligence". *American
Psychologist*. 28(1): 1-14.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art &
practices of the learning organization*.
London: Random House Business Books.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993).
*Competence at work: Models for superior
performance*. John Wiley & Sons, Inc.