บทความวิจัย

การพัฒนารูปแบบการถ่ายทอดความรู้ในอุตสาหกรรมโรงสีข้าว

มนัส ชูผกา*
นักศึกษา ภาควิชาการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ คณะพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ธีรวุฒิ บุณยโสภณ
ศาสตราจารย์ ภาควิชาครุศาสตร์เครื่องกล คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
คณิต เฉลยจรรยา
รองศาสตราจารย์ ภาควิชาครุศาสตร์เครื่องกล คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
สุภัททา ปิณฑะแพทย์
รองศาสตราจารย์ ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

* ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทรศัพท์ 08-5122-9137 อีเมล: manas_cp@bscm.co.th DOI: 10.14416/j.kmutnb.2015.12.003
รับเมื่อ 4 ธันวาคม 2558 ตอบรับเมื่อ 23 ธันวาคม 2558 เผยแพร่ออนไลน์ 12 กรกฎาคม 2559
© 2016 King Mongkut's University of Technology North Bangkok. All Rights Reserved.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบในการถ่ายทอดความรู้ 2) สร้างรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ในอุตสาหกรรมโรงสีข้าว และ 3) พัฒนาคู่มือการถ่ายทอดความรู้ในอุตสาหกรรมโรงสีข้าวโดยใช้รูปแบบการวิจัยและพัฒนาด้วยวิธีผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 173 คน ซึ่งเป็นผู้จัดการ หัวหน้างานและพนักงานของโรงสีข้าวหอมมะลิในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5 จังหวัด ได้แก่ ร้อยเอ็ด สุรินทร์ ยโสธร อุบลราชธานี และศรีสะเกษ โดยเลือกแบบเจาะจงจาก 73 โรงสีข้าว เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกในลักษณะแบบสอบถามปลายเปิดกึ่งโครงสร้างและการประชุมกลุ่มย่อย การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถามปลายเปิด การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาองค์ประกอบและการพัฒนารูปแบบการถ่ายทอดความรู้ในอุตสาหกรรมโรงสีข้าว ประกอบด้วย 1) องค์ความรู้ 2) ผู้ให้ความรู้ 3) ผู้รับความรู้ 4) การสนับสนุนจากองค์กร แบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบย่อย คือ 4.1) สภาพแวดล้อมที่ก่อให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ และ 4.2) การจูงใจ การจัดทำคู่มือการถ่ายทอดความรู้ในอุตสาหกรรมโรงสีข้าว ประกอบด้วย ส่วนการแนะนำการใช้คู่มือและการถ่ายทอดความรู้ 11 ขั้นของการสีข้าว รูปแบบและคู่มือการถ่ายทอดความรู้ได้รับความเห็นชอบจากผู้ทรงคุณวุฒิด้วยมติเอกฉันท์ในด้านความเหมาะสมในการนำไปใช้ในการถ่ายทอดความรู้ในอุตสาหกรรมโรงสีข้าว

คำสำคัญ: องค์ความรู้ การถ่ายทอดความรู้ รูปแบบการถ่ายทอดความรู้ อุตสาหกรรมโรงสีข้าว

การอ้างอิงบทความ: มนัส ชูผกา ธีรวุฒิ บุณยโสภณ คณิต เฉลยจรรยา และ สุภัททา ปิณฑะแพทย์, "การพัฒนารูปแบบการถ่ายทอดความรู้ในอุตสาหกรรมโรงสีข้าว," *วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*, ปีที่ 26, ฉบับที่ 3, หน้า 499–505, ก.ย.–ธ.ค. 2559

วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ปีที่ 26 ฉบับที่ 3 ก.ย.–ธ.ค. 2559
The Journal of KMUTNB., Vol. 26, No. 3, Sep.–Dec. 2016

Research Article

Development of Knowledge Transfer Model in The Rice Mill Industry

Manas Choopakar*
Student, Department of Industrial Business and Human Resource Development, Faculty of Business and Industrial Development, King Mongkut's University of Technology North Bangkok, Bangkok, Thailand

Teravuti Boonyasopon
Professor, Department of Teacher Training in Mechanical Engineering, Faculty of Technical Education, King Moungkut's University of Technology North Bangkok, Bangkok, Thailand

Kanit Chaloeyjanya
Associate Professor, Department of Teacher Training in Mechanical Engineering, Faculty of Technical Education, King Moungkut's University of Technology North Bangkok, Bangkok, Thailand

Supatta Pinthapataya
Associate Professor, Department of Social Sciences, Faculty of Applied Arts, King Mongkut's University of Technology North Bangkok, Bangkok, Thailand

* Corresponding Author, Tel. 08-5122-9137, E-mail: manas_cp@bscm.co.th DOI: 10.14416/j.kmutnb.2015.12.003
Received 4 December 2015; Accepted 23 December 2015; Published online: 12 July 2016
© 2016 King Mongkut's University of Technology North Bangkok. All Rights Reserved.

Abstract

The objectives of this research were: 1) to explore the components of knowledge transfer in the rice mill industry, 2) to develop a knowledge transfer model in the rice mill industry, and 3) to develop manual for knowledge transfer model in the rice mill industry. Its approach was research and development with the mixed methods of qualitative and quantitative research. The participants were 173 persons who were managers, supervisors and employees of 73 purposively selected rice mill industries, located in 5 provinces in Northeastern part of Thailand including Roi-ed, Surin, Yasotorn, Ubonratchathani, and Sisaket. The qualitative research instruments were semi-structured open-ended questionnaires for in-depth interview and focus group discussion, using content analysis for data analysis. The quantitative research instrument was open questionnaires analyzed by descriptive statistics, i.e. frequency, percentage, mean, and standard deviation. The research results revealed that the components and transfer model in rice mill industry comprised of 1) the knowledge 2) knowledge transferor 3) knowledge transferee 4) the organizational support which comprised 2 sub components: 4.1) the enhanced learning environment and 4.2) motivation. The manual for knowledge transfer was divided into 2 parts: the usage of the manual part and the knowledge transfer of 11 steps rice mill process. The model and manual were verified for the appropriateness of knowledge transfer in the rice mill industry with approved consensus.

Keywords: Knowledge, Knowledge Transfer, Knowledge Transfer Model, Rice Mill Industry

Please cite this article as: M. Choopakar, T. Boonyasopon, K. Chaloeyjanya, and S. Pinthapataya, "Development of knowledge transfer model in the rice mill industry," *The Journal of KMUTNB.*, vol. 26, no. 3, pp. 499–505, Sep.–Dec. 2016 (in Thai).

1. บทนำ

ข้าวเป็นสินค้าทางการเกษตรที่สำคัญอย่างยิ่งประเทศไทยโดยมีการส่งออกปีละประมาณ 2 แสนล้านบาท เป็นจำนวนเกือบ 9 ล้านตันคิดเป็นมูลค่า 168,193,059,422 บาท และมีแนวโน้มที่จะสามารถส่งออกได้มากขึ้น ในจำนวนข้าวที่ส่งออกทั้งหมดส่วนใหญ่เป็นข้าวที่เป็นพันธุ์ข้าวหอมมะลิซึ่งเป็นข้าวพันธุ์ดีและเป็นที่นิยมในการบริโภคเป็นมูลค่าสูงถึงเกือบ 40% ของมูลค่าการส่งออกโดยรวมของประเทศ การผลิตข้าวหอมมะลิจึงเป็นการสร้างมูลค่าเศรษฐกิจให้แก่ประเทศเป็นอย่างยิ่ง [1] แต่อย่างไรก็ตามการผลิตข้าวหอมมะลิให้ดีและมีคุณภาพจะทำให้ข้าวไทยสามารถแข่งขันในด้านธุรกิจข้าวกับประเทศในกลุ่มประชาคมอาเซียน (Asian Economic Community: AEC) ได้ เมื่อมีการเปิดทำการตลาดร่วมกันและมีฐานการผลิตร่วมกันสามารถเคลื่อนย้ายสินค้าได้อย่างเสรี โดยเฉพาะเมื่อไทยได้เป็นศูนย์กลางการส่งออกข้าวรายใหญ่ [2]

การแข่งขันนั้นต้องแข่งขันกันด้วยคุณภาพของผลิตภัณฑ์ ประเทศไทยมีข้าวหอมมะลิพันธุ์ดี ที่ส่วนใหญ่มีแหล่งการผลิตอยู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของไทย และมีโรงสีข้าวจำนวนมากอยู่ในพื้นที่ โรงสีข้าวเหล่านี้สามารถทำการสีข้าวเปลือกให้เป็นข้าวสารที่ยังคงไว้ซึ่งคุณภาพได้มากที่สุด เพื่อให้ได้ผลผลิตข้าวสารหอมมะลิเป็นที่ต้องการของลูกค้าและผู้บริโภค [3] โดยโรงสีข้าวซึ่งต้องมีความรู้ในการสีข้าวจากประสบการณ์ในการทำงานและจากการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องแต่จะพบว่าการถ่ายทอดความรู้ให้แก่พนักงานยังไม่ต่อเนื่องและครบถ้วน เพราะความรู้ในโรงสีข้าวบางส่วนเป็นความเชี่ยวชาญที่ฝังอยู่ในตัวคนที่มีความชำนาญในการสีข้าว เป็นความจำเป็นที่องค์กรต้องจัดเก็บและนำมาถ่ายทอดเพื่อให้พนักงานทุกคนได้มีความรู้และสามารถสีข้าวได้อย่างมีคุณภาพ และที่สำคัญยิ่งกว่านั้นการสีข้าวในยุคปัจจุบันมีการพัฒนาด้านเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง ด้วยการนำเครื่องจักรเข้ามาแทนที่การสีข้าวด้วยแรงงานคนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การถ่ายทอดความรู้จึงยิ่งมีความสำคัญเพิ่มขึ้นด้วย จึงได้ทำการศึกษาเพื่อค้นคว้าองค์ประกอบในการถ่ายทอดความรู้ในอุตสาหกรรมโรงสีข้าว เพื่อสร้างรูปแบบการถ่ายทอดความรู้ในอุตสาหกรรมโรงสีข้าวและพัฒนาคู่มือการถ่ายทอดความรู้ในอุตสาหกรรมโรงสีข้าวเป็นต้นแบบให้อุตสาหกรรมโรงสีได้นำไปใช้เพื่อการถ่ายทอดความรู้ต่อไป

2. วิธีดำเนินการวิจัย

2.1 ขั้นตอนการวิจัย

1. ศึกษากรอบแนวคิดและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

2. ศึกษาองค์ประกอบของการถ่ายทอดความรู้

3. สร้างรูปแบบการถ่ายทอดความรู้และจัดทำคู่มือการถ่ายทอดความรู้ในกระบวนการสีข้าว

2.2 ขอบเขตในการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่ ความรู้ในกระบวนการสีข้าวหอมมะลิ องค์ประกอบการถ่ายทอดความรู้ การพัฒนารูปแบบการถ่ายทอดความรู้ในอุตสาหกรรมโรงสีข้าว

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรกลุ่มเป้าหมายประกอบด้วยเจ้าของโรงสีข้าว ผู้จัดการโรงสีข้าว หัวหน้างานและผู้ปฏิบัติงาน ที่ปฏิบัติงานในโรงสีข้าวขนาดใหญ่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5 จังหวัด คือ ร้อยเอ็ด สุรินทร์ ยโสธร อุบลราชธานี และศรีสะเกษ จำนวน 141 โรงสี

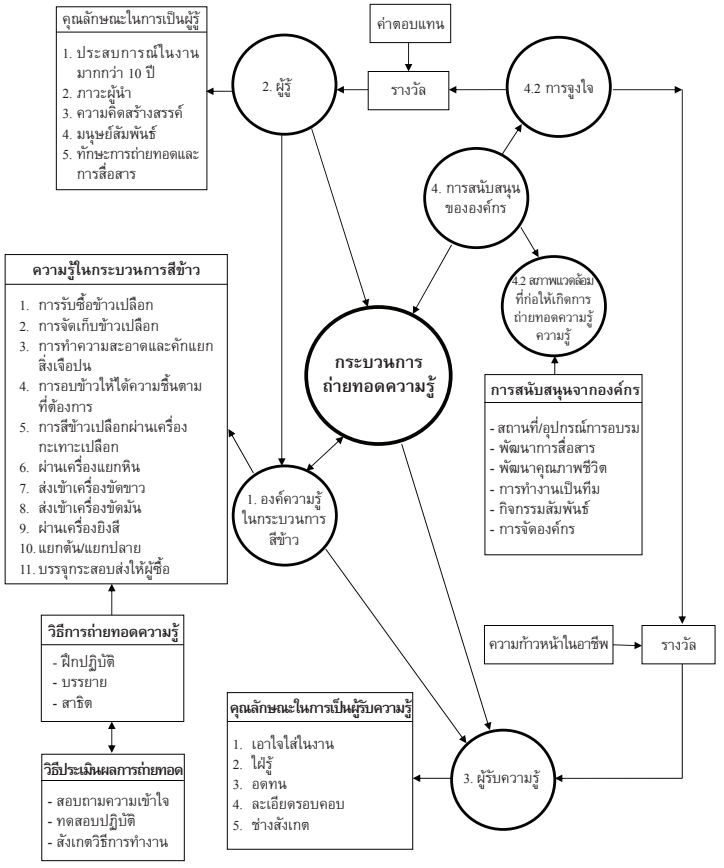
2.3 การวิคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเชิงคุณภาพ

1. ใช้วิธีสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการที่มีประสบการณ์ในการสีข้าวในเขต 5 จังหวัด

2. การสนทนากลุ่มย่อย การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

การวิจัยเชิงปริมาณใช้วิธีการตอบแบบสอบถาม โดยให้ผู้บริหารและพนักงานโรงสีจำนวน 141 โรงสี ๆ ละ 2 คน



รูปที่ 1 รูปแบบกระบวนการถ่ายทอดความรู้ในอุตสาหกรรมโรงสีข้าว

โดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน T-test และ F-test

3. ผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยทำให้ทราบถึงองค์ประกอบของการถ่ายทอดความรู้ในอุตสาหกรรมโรงสีข้าวซึ่งพัฒนาเป็นรูปแบบของการถ่ายทอดความรู้ในอุตสาหกรรมโรงสีข้าว ได้ดังนี้

3.1 กระบวนการถ่ายทอดความรู้ในอุตสาหกรรมโรงสีข้าว

1. องค์ความรู้ในกระบวนการสีข้าวมี 11 ขั้นตอน
2. ผู้รู้ 5 คุณลักษณะ
3. ผู้รับความรู้ 5 คุณลักษณะ
4. การสนับสนุนจากองค์กรแบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

ก. สภาพแวดล้อมที่ก่อให้เกิดการถ่ายทอดความรู้

ข. การจูงใจ

จากองค์ประกอบดังกล่าวสามารถพิจารณาเป็นรูปแบบกระบวนการถ่ายทอดความรู้ในอุตสาหกรรมโรงสีข้าว ดังรูปที่ 1

3.2 สร้างคู่มือการถ่ายทอดความรู้

1. ส่วนที่ 1 การใช้คู่มือการถ่ายทอดความรู้ในกระบวนการสีข้าว
2. ส่วนที่ 2 คู่มือการถ่ายทอดความรู้

3.3 ผลการพัฒนารูปแบบและคู่มือการถ่ายทอดความรู้

ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความเห็นว่ามีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้งานได้ด้วยมติเอกฉันท์

4. อภิปรายผลและสรุป

การศึกษาการพัฒนารูปแบบการถ่ายทอดความรู้ในอุตสาหกรรมโรงสีข้าว พบว่า องค์ประกอบของการถ่ายทอดความรู้ในอุตสาหกรรมโรงสีข้าวมี 4 องค์ประกอบด้วยกัน คือ

4.1 ด้านองค์ความรู้

ในการศึกษาข้อมูลเพื่อหาองค์ความรู้ในกระบวนการสีข้าว พบว่าองค์ความรู้ในกระบวนการสีข้าวมีทั้งหมด 11 เรื่องคือ

1. การรับซื้อข้าวเปลือก
2. การจัดเก็บข้าวเปลือก
3. การอบข้าว
4. การทำความสะอาดและคัดแยกสิ่งเจือปน
5. การกระเทาะเปลือก
6. การแยกหิน
7. การขัดขาว
8. การขัดมัน
9. การยิงสี
10. การแยกต้นแยกปลาย
11. การบรรจุถุง

4.2 ด้านผู้รู้

พบว่าผู้ที่มีความรู้ในกระบวนการสีข้าว จะเป็นผู้ที่ทำงานในโรงสีมานานและมีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 10 ปี เป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะ ในการทำงานที่ได้ผลดี มีมนุษย์สัมพันธ์ดี มีความสามารถในการถ่ายทอดและสื่อสารได้ดี สอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ที่ M. S. Knowles, *et al*. [4] ระบุไว้ว่า ผู้สอนควรมีทัศนคติที่ดี มีความรู้ในเนื้อหาวิชา กระตือรือร้นและพึงพอใจในการสอน จะส่งผลให้ผู้เรียนเกิดความเอาใจใส่ต่อการเรียน

4.3 ด้านผู้เรียน

พบว่าพนักงานในโรงสีส่วนใหญ่ไม่ค่อยสนใจที่จะเรียนรู้ มักจะปฏิบัติตามที่หัวหน้าสั่ง ตัวผู้ถ่ายทอดและวิธีการถ่ายทอดความรู้จึงมีบทบาทสำคัญที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความสนใจและเข้าใจจากการเรียนการสอนได้ดี จากงานวิจัยพบว่าวิธีการถ่ายทอดที่ได้ผลได้แก่ การฝึกปฏิบัติ การสาธิต การบรรยายและการสนทนา ในบรรยากาศที่ดี สอดคล้องกับ Werner and Desimone [5] ที่กล่าวว่าการสอนงานเป็นเรื่องของการพูดคุยกันระหว่างหัวหน้าและพนักงาน ตามกระบวนการที่วางไว้เพื่อนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น และสอดคล้องกับ Fournies, Ferdinand [6] ที่กล่าวถึงการสอนว่าเป็นการอภิปรายแบบตัวต่อตัวระหว่างหัวหน้ากับพนักงานในสายการบังคับบัญชาเพื่อรับรู้ และปรับเปลี่ยนพฤติกรรรมไม่พึงประสงค์ ให้เป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ขององค์กร รวมทั้งสอดคล้องกับ Davenport *et al.* [7] ระบุไว้ว่า สิ่งที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ได้ดีขึ้นต้องใช้ Diagram แสดงลักษณะการไหลหรือเคลื่อนไหวของสิ่งที่ต้องการจะถ่ายให้ผู้เรียนรู้เข้าใจได้ง่ายและน่าสนใจ

4.4 ด้านการสนับสนุนจากองค์กร

พบว่าองค์กรควรให้การสนับสนุน 2 ด้านหลัก คือ

4.4.1 ด้านสภาพแวดล้อมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ 6 ประการ คือ

1. จัดสถานที่อุปกรณ์เพื่อการอบรม ซึ่งสื่อ อุปกรณ์ สถานที่ เป็นองค์ประกอบหลักของการถ่ายทอดความรู้ที่ต้องมีการเตรียมความพร้อมให้เกิดความสนใจที่จะเรียนรู้ สอดคล้องกับที่สมิต [8] ได้ระบุไว้ว่า สื่อ อุปกรณ์ สถานที่ เป็นองค์ประกอบหลักของการถ่ายทอดความรู้ ที่ต้องมีการเตรียมความพร้อม ในเกิดความสนใจที่จะเรียนรู้

2. การพัฒนาการสื่อสาร สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ จิรัชฌา [9] ระบุไว้ในงานวิจัยว่า บุคลากรที่ใช้ความรู้ต้องมีทักษะพื้นฐานด้านการสื่อสารระหว่างบุคคล ควรมีกระบวนการในการพัฒนาทักษะการติดต่อสื่อสารระหว่าง

บุคคลเพื่อการถ่ายทอดเรื่องราวต่าง ๆ ในองค์กร และการเผยแพร่วิธีปฏิบัติงานที่ดี

3. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ให้มีความเป็นอยู่ที่ดีตลอดไปจะส่งผลให้ตอบสนองความต้องการของบุคลากรตามทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow [10] ที่อธิบายไว้ว่ามนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้นจากขั้นต่ำสุดจนถึงขั้นสูงสุด กล่าวคือ ขั้นแรกเริ่มจากความต้องการร่างกายให้อยู่ได้อย่างปกติสุข ขั้นต่อมาต้องการความปลอดภัยจากภัยอันตราย ขั้นต่อไปคือความต้องการความรัก และความต้องการขั้นการเป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น จนถึงขั้นสูงสุด คือ มีความต้องการให้ใฝ่รู้ใฝ่เรียน ความต้องการที่อยากรู้เข้าใจและมีความสามารถเพื่อให้เกิดความสุนทรีย์และมีความสำเร็จหรือสมบูรณ์แบบในชีวิตเป็นลำดับความต้องการขั้นสุดท้าย ซึ่งหมายถึงบุคลากรจะทำงานได้ดีตลอดไป

4. การทำงานเป็นทีม

5. กิจกรรมสัมพันธ์ในองค์กร จะส่งผลให้พนักงานมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและสอดคล้อง [11] ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายครัวการบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ในงานวิจัยระบุไว้ว่าในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ฝ่ายบริหารควรสนับสนุนบุคลากร ให้มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน สนับสนุนให้บุคลากรทำงานเป็นทีมร่วมกันแก้ปัญหา รวมทั้งควรกำหนดโครงสร้างองค์กรที่มีลักษณะส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและ

6. การจัดองค์กร พบว่าควรจัดองค์กรเป็น 3 ระดับ คือ เจ้าของ ผู้จัดการหรือหัวหน้า พนักงาน สอดคล้องกับผลที่ได้จากการสนทนากลุ่มครั้งแรก ที่เห็นควรให้มีการจัดองค์กรเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ได้ง่าย

4.4.2 ด้านการจูงใจ ที่เป็นค่าตอบแทนสำหรับผู้สอนให้สนใจที่จะสอนและความก้าวหน้าในอาชีพที่จะทำให้ได้ค่าตอบแทนมากขึ้นจะเป็นแรงจูงใจที่ดีของผู้รับความรู้ให้เกิดความสนใจที่จะเรียนสอดคล้องกับที่ธงชัย [12] ระบุไว้ว่า ระบบการจูงใจและรางวัลตอบแทนเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในฐานะที่เป็นเครื่องมือใช้กำกับพฤติกรรมการทำงานในองค์กร จะช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ทุกคนปฏิบัติภาระกิจได้เสร็จสิ้นสมบูรณ์แบบมากที่สุด

สำหรับการนำรูปแบบและคู่มือการถ่ายทอดความรู้ไปใช้งานจริง โรงสีควรกำหนดให้มีบุคลากรในระดับบริหารเป็นผู้รับผิดชอบการถ่ายทอดความรู้ในโรงสี และควรจัดโครงสร้างองค์กรให้เอื้อต่อการถ่ายทอดความรู้ โดยแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ เจ้าของ ผู้จัดการหรือหัวหน้าและพนักงาน เพื่อให้ทราบได้ว่าใครควรสอนใคร และใครควรเรียนรู้จากใคร จากนั้นจึงคัดเลือกผู้รู้ตามคุณลักษณะที่กำหนดและทำการฝึกผู้รู้ให้สามารถเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ได้ และในการถ่ายทอดความรู้ในภาคทฤษฎี โรงสีควรจัดสถานที่ในลักษณะเป็นห้องเรียนที่เหมาะสม ส่วนการถ่ายทอดความรู้ในภาคปฏิบัติโรงสีควรเตรียมความพร้อมของเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อการฝึกปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นโรงสีควรให้ความสำคัญกับแรงจูงใจทั้งของผู้รู้ที่จะทำการถ่ายทอดและผู้รับความรู้ ซึ่งจากงานวิจัยค้นพบว่าแรงจูงใจที่สำคัญ คือ รางวัลที่เป็นค่าตอบแทนการสอนสำหรับผู้สอนและรางวัลที่เป็นค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นจากความก้าวหน้าในงานของผู้รับความรู้

การนำคู่มือไปใช้งานจริงต้องพิจารณาตัวเครื่องมือเครื่องมือวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่โรงสีมีใช้อยู่จริงและปรับปรุงให้สอดคล้องเพื่อประสิทธิภาพในการถ่ายทอดได้เป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

[1] Thai Rice Exporters Association. (2014, March 15). [Online]. Available: http://www.thairiceexporter.or.th/production.htm

[2] Siam Intelligence Unit. (2014, January 9). AEC: Regression of rice from Thailand Bright future of Vietnamese rice [Online]. Available: http://www.siamintelligence.com/aec-thai-rice-vietnam-rice

[3] M. Chupaka, “Communication affecting adoption

of a project to increase jasmine rice 105 production in land reform areas of five northeastern provinces under the three partners cooperation," M.A. thesis, Faculty of Communication Arts Education Sukhothai Thammathirat Open University, 2008 (in Thai).

[4] M. S. Knowles, et al., *Andragogy in Action: Applying Modern Principles of Adult Leducation*. San Francisco: Jossey-Bass,1984.

[5] J. M Werner and R. L. Desimone, *Human Resource Development*, 4th ed. Mason, OH: South Western Thomson, 2006.

[6] F. F. Ferdinand, *Coaching for Improved Work Performance*. New York: Van Nostrand Reinhold Co., 1978.

[7] J. L. Davenport, D. Yaron, D. Klahr and K. Koedinger. "When do diagrams enhance learning? A framework for designing relevant representations," in *Proceedings of the 8th international conference on International conference for the learning sciences*, 2008, vol. 1, pp. 191–198.

[8] S. Sachakorn, *Coaching Technique*, 2rd ed. Bangkok: Saitran Publishers, 2004

[9] J. Vichianpanya, "The development for effective knowledge management," M.ED. thesis, Educational Technology and Communications, Faculty of Education, Chulalongkorn University, 2007 (in Thai).

[10] A. H. Maslow, *Motivation and Personality*. New York: Harper,1954.

[11] S. Seprarenvatrin, "The factors affecting the organization of learning catering department thai airways international public company limited," Ph.D. thesis, Faculty of Human Resource Development, Ramkhamhaeng University, 2009 (in Thai).

[12] S. Santiwong, *Organization Behavior : Education Management Organizational Behavior positive,* 3rd ed. Bangkok,: Thai Watana Panich Publishers, 1997.