





การประชุมวิชาการระดับชาติ  
ราชภัฏเพชรบุรีวิจัยเพื่อแผ่นดินไทยที่ยั่งยืน ครั้งที่ 6

“เศรษฐกิจสร้างสรรค์ วัฒนธรรมสร้างศิลป์”

วันที่ 9 กรกฎาคม พ.ศ. 2559

ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี



คำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ที่ ๑๗๔/๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานการประชุมวิชาการระดับชาติราชภัฏเพชรบุรีวิจัย ครั้งที่ ๖

ด้วยสถาบันวิจัยและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี กำหนดจัดการประชุมวิชาการระดับชาติราชภัฏเพชรบุรีวิจัย ครั้งที่ ๖ “เศรษฐกิจสร้างสรรค์ วัฒนธรรมสร้างสรรค์” ในวันเสาร์ ที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๙ ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี เพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำเสนอความวิจัยระหว่างอาจารย์ นักวิจัย นักศึกษา และบุคคลที่สนใจทั่วไป ดังนี้ เพื่อให้การดำเนินงานตั้งกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน ดังนี้

๑. คณะกรรมการฝ่ายอำนวยการ ประกอบด้วย

- |  |                     |
|--|---------------------|
| ๑.๑ อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี             | ประธานกรรมการ       |
| ๑.๒ รองอธิการบดีทุกท่าน                            | รองประธานกรรมการ    |
| ๑.๓ ผู้ช่วยอธิการบดีทุกท่าน                        | กรรมการ             |
| ๑.๔ คณบดีทุกคน                                     | กรรมการ             |
| ๑.๕ ผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ | กรรมการ             |
| ๑.๖ ผู้อำนวยการสำนักวิชาการและเทคโนโลยีสารสนเทศ    | กรรมการ             |
| ๑.๗ ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี                   | กรรมการ             |
| ๑.๘ ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี                   | กรรมการ             |
| ๑.๙ ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม  | กรรมการและเลขานุการ |

มีหน้าที่ ให้คำปรึกษา และอำนวยความสะดวก ในการดำเนินงาน วางแผนและติดตามการดำเนินการให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ

๒. คณะกรรมการดำเนินงาน ประกอบด้วย

- |   |                     |
|---|---------------------|
| ๒.๑ รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนा บุญสูง       | ประธานกรรมการ       |
| ๒.๒ อาจารย์เสนประเสริฐ ปานเนียม           | รองประธานกรรมการ    |
| ๒.๓ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤตชน วงศ์รัตน์ | กรรมการ             |
| ๒.๔ อาจารย์พัชรินทร์ สุริยวงศ์            | กรรมการ             |
| ๒.๕ อาจารย์ทันใจ จันทะมาดย                | กรรมการ             |
| ๒.๖ อาจารย์ ธรรมรัตน์ ประทุมตา            | กรรมการและเลขานุการ |

มีหน้าที่ อำนวยการจัดงาน วางแผนการดำเนินงาน กำกับ ดูแล ปรึกษา แนะนำ ติดตาม และประสานแต่ละฝ่าย ทั่วประเทศ แก้ไขปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามวัตถุประสงค์ของงาน

๓. คณะกรรมการฝ่ายเครือข่าย.....

**๓. คณะกรรมการฝ่ายเตรียมค่ากรล่วงรายงาน ประกอบด้วย**

- |   |                     |
|---|---------------------|
| ๓.๑ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พี่พรรดา เที่ยมเดช                | ประธานกรรมการ       |
| ๓.๒ นางสาวศศิวิมล กานธส                                 | รองประธานกรรมการ    |
| ๓.๓ นางสาวชนนาขุ เงินทอง                                | กรรมการ             |
| ๓.๔ นางสาวศศิกาญจน์ พูลพิว                              | กรรมการและเลขานุการ |
| มีหน้าที่ จัดเตรียมค่ากรล่วงรายงานในพิธีเปิด และพิธีปิด |                     |

**๔. คณะกรรมการฝ่ายพิธีการและพิธีกร ประกอบด้วย**

- |   |         |
|---|---------|
| ๔.๑ พิธีกร ห้องประชุมคณะวิทยาการจัดการ ๑                                  |         |
| อาจารย์เสนประเสริฐ ปานเนียม   | กรรมการ |
| อาจารย์พัชรินทร์ สุริวงศ์   | กรรมการ |
| อาจารย์ทันงค์ จันทะมาตย์  | กรรมการ |
| ๔.๒ พิธีกรห้องนำเสนอผลงานวิจัย สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (ห้อง ๑๙๒๑)    |         |
| อาจารย์พิศาล ปานเก้า  | กรรมการ |
| นักศึกษาสาขาภาษาอังกฤษ  | กรรมการ |
| ๔.๓ พิธีกร ห้องนำเสนอผลงานวิจัย สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (ห้อง ๑๙๓๖)   |         |
| นายครุวัฒน์ คงมั่น  | กรรมการ |
| นักศึกษาสาขาภาษาไทย   | กรรมการ |
| ๔.๔ พิธีกร ห้องนำเสนอผลงานวิจัย สาขาวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ (ห้อง ๑๙๕๓) |         |
| อาจารย์พัชรินทร์ สุริวงศ์   | กรรมการ |
| นักศึกษาสาขาภาษาไทย   | กรรมการ |
| ๔.๕ พิธีกร ห้องนำเสนอผลงานวิจัย สาขาวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ (๑๙๕๕)      |         |
| อาจารย์กงลักษณ์ นำมสำลี   | กรรมการ |
| นักศึกษาสาขาภาษาไทย   | กรรมการ |
| ๔.๖ พิธีกร ห้องนำเสนอผลงานวิจัย สาขาวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ (๑๙๗๒)      |         |
| อาจารย์จตุพร บุญประเสริฐ  | กรรมการ |
| นักศึกษาสาขาภาษาไทย   | กรรมการ |
| ๔.๗ พิธีกร ห้องนำเสนอผลงานวิจัย สาขาวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ (๑๙๗๕)      |         |
| อาจารย์ทันงค์ จันทะมาตย์  | กรรมการ |
| นักศึกษาสาขาภาษาไทย   | กรรมการ |

มีหน้าที่ วางแผนและประสานงานกับฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และเป็นผู้ดำเนินรายการ และเป็นผู้กำกับ เวลาตามกำหนดการที่วางไว้ ในวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๕๘ จัดเตรียมพิธีเปิดและปิดงาน ค่ากรล่วงรายงาน คำกล่าวเปิดงาน ลุ้นและการดำเนินงานให้เป็นไปตามกำหนดการ และประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

**๕. คณะกรรมการฝ่ายรับลงทะเบียนและรับรายงาน ประกอบด้วย**

๕.๑ อาจารย์กังสadal สกุลพงษ์มาศ	ประธานกรรมการ
๕.๒ อาจารย์จุติพร อินทะนิน	รองประธานกรรมการ
๕.๓ อาจารย์ปองพล รักการงาน	กรรมการ
๕.๔ อาจารย์บัวพรรณ คำเฉลา	กรรมการ
๕.๕ นางสาวศศิกาญจน์ พูลผ้า	กรรมการ
๕.๖ นางสาวเทานาญา เงินทอง	กรรมการ
๕.๗ นางสาวศศิริเมล กาหลง	กรรมการ
๕.๘ นางสาววนิดาภรณ์ ขาว่อร่อง	กรรมการ
๕.๙ นักศึกษาสาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	กรรมการ
๕.๑๐ นักศึกษาสาขาวิชาวิศวกรรมพลังงาน	กรรมการ
๕.๑๑ อาจารย์ชลิตต์ อินยาหรี	กรรมการและเลขานุการ

มีหน้าที่ จัดทำรายชื่อ รับรายงานตัวผู้เข้าร่วมงาน นักวิจัย แขกผู้มีเกียรติ และประธานงานกับฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

**๖. คณะกรรมการฝ่ายจัดสถานที่ และสืสตัศนบูรรณ์ ประกอบด้วย**

๖.๑ อาจารย์แสงประเสริฐ -paneenayom	ประธานกรรมการ
๖.๒ อาจารย์ทันงค์ จันทะนาดย	รองประธานกรรมการ
๖.๓ อาจารย์ ดร.อัตตภาค พะเนี้เติง	กรรมการ
๖.๔ นายประเสริฐ แพ่เชือย	กรรมการ
๖.๕ นายเกรียง ถาวรเวช	กรรมการ
๖.๖ นายนนัส ໄตใหญ่ดี	กรรมการ
๖.๗ นายไพรัช บุญรอด	กรรมการ
๖.๘ นางอรุณ พราหมณ์สีหะ	กรรมการ
๖.๙ นางสาวอ้ำพันธ์ พรหมสีหนา	กรรมการ
๖.๑๐ นายอ้ำพอล อุทธิอ่อน	กรรมการ
๖.๑๑ นายหลาน บุญมาก	กรรมการ
๖.๑๒ นายสมคิด นิตยพันธ์	กรรมการ
๖.๑๓ นายอิตตพัทธ์ ดำสะอาด	กรรมการ
๖.๑๔ นายกอบกอกต์ บัวใส	กรรมการ
๖.๑๕ นายชัมนาญ เส่งอิน	กรรมการ
๖.๑๖ นายนดัย มีอารีย์	กรรมการ
๖.๑๗ นา�отับเบ็ตตี้พงษ์ หรือวันวะ	กรรมการและเลขานุการ
๖.๑๘ นางสาววิภาวดา ส่งมิน	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่ จัดเตรียมและตอกแต่งสถานที่ในการจัดงาน ห้องประชุม ห้องบรรยาย สถานที่นำเสนอผลงาน และสถานที่โดยรอบ และดูแลระบบไฟและเสียง จัดเตรียมไฟฟ้าสำรองของนักวิจัย ติดตั้งที่เครื่องคอมพิวเตอร์สำหรับนำเสนอในห้องบรรยายทุกห้อง บันทึกภาพ และวิดีโอทัศน์ ในทุกกิจกรรมของงาน เพื่อประกอบการรายงานผล

**๗. คณะกรรมการฝ่ายต้อนรับ.....**

๗. คณะกรรมการฝ่ายต้อนรับและปฏิคม ประกอบด้วย

- |                              |                     |
|------------------------------|---------------------|
| ๗.๑ อาจารย์พัชรินทร์ สุวิทย์ | ประธานกรรมการ       |
| ๗.๒ นางอรุณ พราหมณ์สิกา      | รองประธานกรรมการ    |
| ๗.๓ นางสาวอ้ำพันธ์ พรมสีหน้า | กรรมการ             |
| ๗.๔ นางสาวชนนาขุช เงินทอง    | กรรมการ             |
| ๗.๕ นางสาวศศิวิมล กานพล      | กรรมการและเลขานุการ |

มีหน้าที่ ให้การต้อนรับแขกผู้มีเกียรติ ผู้เข้าร่วมงาน และนักวิจัยที่มานำเสนอผลงาน ตลอดจน  
จัดเตรียมอาหารและเครื่องดื่ม อำนวยความสะดวก ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และงานอื่น ๆ ที่ได้รับ<sup>มอบหมาย</sup>

๘. คณะกรรมการฝ่ายสวัสดิการ ประกอบด้วย

- |                                 |                     |
|---------------------------------|---------------------|
| ๘.๑ อาจารย์ ดร.นวรัตน์ ประทุมดา | ประธานกรรมการ       |
| ๘.๒ นางสาวนงลักษณ์ ขาวผ่อง      | รองประธานกรรมการ    |
| ๘.๓ นางสาวอ้ำพันธ์ พรมสีหน้า    | กรรมการ             |
| ๘.๔ นางสาวทิกาญจน์ พูลผิว       | กรรมการ             |
| ๘.๕ นางสาวชนนาขุช เงินทอง       | กรรมการ             |
| ๘.๖ นางชูพร ชูเนียม             | กรรมการ             |
| ๘.๗ นางสมรา มารถย์เดช           | กรรมการ             |
| ๘.๘ นางอรุณ พราหมณ์สิกา         | กรรมการและเลขานุการ |

มีหน้าที่ จัดเตรียมคุปองอาหาร และจัดเตรียมอาหารว่าง อาหารกลางวัน และเครื่องดื่ม ให้  
ผู้เข้าร่วมงานทุกคนตลอดการประชุมสัมมนา

๙. คณะกรรมการฝ่ายจัดทำวุฒิบัตร และสร้างวัฒนธรรมวิจัยตีเด่น ประกอบด้วย

- |                                 |                            |
|---------------------------------|----------------------------|
| ๙.๑ อาจารย์ ดร.นวรัตน์ ประทุมดา | ประธานกรรมการ              |
| ๙.๒ นางสาวชนนาขุช เงินทอง       | รองประธานกรรมการ           |
| ๙.๓ นางสาวศศิวิมล กานพล         | กรรมการ                    |
| ๙.๔ นางสาวชนนาขุช เงินทอง       | กรรมการ                    |
| ๙.๕ นางสาวศศิวิมล กานพล         | กรรมการ                    |
| ๙.๖ นายบันทิตพงษ์ หรืออ่านวาย   | กรรมการและเลขานุการ        |
| ๙.๗ นางสาวนงลักษณ์ ขาวผ่อง      | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

มีหน้าที่ จัดทำวุฒิบัตร สำหรับผู้นำเสนอผลงานวิจัย และโล่รางวัลสำหรับนักวิจัยตีเด่น

๑๐. คณะกรรมการฝ่ายจัดทำเอกสารประมวลการนำเสนอผลงานวิจัย ประกอบด้วย

- |                                  |                     |
|----------------------------------|---------------------|
| ๑๐.๑ อาจารย์เสนประเสริฐ ปานเนียม | ประธานกรรมการ       |
| ๑๐.๒ อาจารย์ ดร.นวรัตน์ ประทุมดา | รองประธานกรรมการ    |
| ๑๐.๓ นางสาวนงลักษณ์ ขาวผ่อง      | กรรมการ             |
| ๑๐.๔ นางสาวศศิวิมล กานพล         | กรรมการ             |
| ๑๐.๕ นางสาวศศิวิมล กานพล         | กรรมการ             |
| ๑๐.๖ นางสาวชนนาขุช เงินทอง       | กรรมการและเลขานุการ |

มีหน้าที่ ร่วบรวมบทความวิจัยทั้งหมด จัดรูปแบบ และรูปเล่ม Proceedings และส่งทิมที่

๑๑. คณะกรรมการฝ่ายคุณภาพ.....

**๑๓. คณะกรรมการฝ่ายดูแลวิทยากรประจำห้อง ประกอบด้วย**

๑๓.๑ อาจารย์กังสดาล สกุลพงษ์มาลี	ประธานกรรมการ
๑๓.๒ อาจารย์จิตพิร อินทะนิน	รองประธานกรรมการ
๑๓.๓ อาจารย์ปองพล รักการงาน	กรรมการ
๑๓.๔ อาจารย์บัวพรรัตน คำเจลา	กรรมการ
๑๓.๕ นักศึกษาสาขาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	กรรมการ
๑๓.๖ นักศึกษาสาขาวิชาการแพทย์สัตว์	กรรมการ
๑๓.๗ อาจารย์อีดัด อินยาศรี	กรรมการและเลขานุการ
<b>มีหน้าที่ ดูแล อำนวยความสะดวกให้วิทยากรประจำห้องประชุม และห้องสัมมนาอย่างย่อ</b>	

**๑๔. คณะกรรมการฝ่ายนักทรัศกร ประกอบด้วย**

๑๔.๑ อาจารย์แสตนประเสรีรุ๊ ปานเนียม	ประธานกรรมการ
๑๔.๒ อาจารย์ทนงค์ จันทะมาตย	รองประธานกรรมการ
๑๔.๓ อาจารย์ ดร.นวัตต์ ประทุมดา	กรรมการ
๑๔.๔ นางสาวนันลักษณ์ ขาวผ่อง	กรรมการ
๑๔.๕ นายบัณฑิตพงษ์ หรืออำนวย	กรรมการและเลขานุการ
๑๔.๖ นางสาวศศิริเมธ กาหลง	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

**มีหน้าที่ วางแผน ออกแบบ จัดตกแต่งสถานที่ ในการจัดงาน**

**๑๕. คณะกรรมการฝ่ายการเงิน ประกอบด้วย**

๑๕.๑ อาจารย์แสตนประเสรีรุ๊ ปานเนียม	ประธานกรรมการ
๑๕.๒ นางสาวพิพิญรัตน ทองสันตุष्ठี	รองประธานกรรมการ
๑๕.๓ นางสาวศศิภาณุจันทร์ พุฒิวงศ์	กรรมการ
๑๕.๔ นางอรุณ พราหมณ์สิงหา	กรรมการ
๑๕.๕ นางสาวชนวนบุษ พินทอง	กรรมการ
๑๕.๖ นางสาวศศิภาณุจันทร์ พุฒิวงศ์	กรรมการและเลขานุการ

**มีหน้าที่ ขออนุมัติจัดซื้อจัดจ้าง จัดทำภารกิจเบิกจ่ายเงิน ควบคุม ตรวจสอบหลักฐานการเงิน และ การเบิกจ่ายเงิน จัดซื้อจัดจ้างงานที่เกี่ยวกับโครงการ และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย**

**๑๖. คณะกรรมการฝ่ายติดตามประเมินผล และรายงานผลโครงการ ประกอบด้วย**

๑๖.๑ รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนा บุญส่ง	ประธานกรรมการ
๑๖.๒ อาจารย์ ดร.นวัตต์ ประทุมดา	รองประธานกรรมการ
๑๖.๓ นางสาวนันลักษณ์ ขาวผ่อง	กรรมการ
๑๖.๔ นางสาวศศิภาณุจันทร์ พุฒิวงศ์	กรรมการ
๑๖.๕ นางสาวศศิริเมธ กาหลง	กรรมการ
๑๖.๖ นางสาวชนวนบุษ พินทอง	กรรมการ
๑๖.๗ นายบัณฑิตพงษ์ หรืออำนวย	กรรมการและเลขานุการ

**มีหน้าที่ จัดทำแบบประเมินผลโครงการ รวมรวมและวิเคราะห์ข้อมูล และจัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ**

ทั้งนี้ ขึ้นให้คณะกรรมการ.....

การประชุมวิชาการระดับชาติราชภัฏเพชรบุรีวิจัยเพื่อแผ่นดินไทยที่ยั่งยืน ครั้งที่ 6 | 1482

๖

ทั้งนี้ ขอให้คณะกรรมการทุกฝ่ายปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ  
และมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ของโครงการ

สั่ง ณ วันที่ ๑๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๙

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิวัต กลินสมarn)  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ฝ่ายวิจัย



คำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี  
ที่ ๑๐๘๗/๒๕๖๔  
เรื่อง แต่งตั้งกองบรรณาธิการและผู้ทรงคุณวุฒิประจำนิตยสารวิจัย

เพื่อให้การดำเนินงานโครงการประกวดวิชาการระดับชาติราชภัฏเพชรบุรีวิจัยเพื่อแผ่นดินไทย ที่ยังคงมีความเป็นปัจจุบันอยู่อย่างต่อเนื่อง จึงเห็นควรแต่งตั้งกองบรรณาธิการและผู้ทรงคุณวุฒิประจำนิตยสารวิจัยก่อนดังที่มีมาในรายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการ (Proceedings) เพื่อประโยชน์ตามมาตรฐาน ๔ แห่งพระราชบัญญัติฯ ว่าด้วย หลักเกณฑ์วิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๖๒ และมาตรฐาน ๓/๑ แห่งพระราชบัญญัติฯ ระเบียบบริหารว่าด้วยราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๔

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๖๗ จึงแต่งตั้งกองบรรณาธิการและผู้ทรงคุณวุฒิประจำนิตยสารวิจัยดังนี้

๑. ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

- ๑.๑ ศาสตราจารย์ ดร. เลสิยา บูรีภักดี
- ๑.๒ รองศาสตราจารย์ ดร. มนพ. วิสุทธิ์แพทัย
- ๑.๓ รองศาสตราจารย์ ดร. สมปัต ท้ายเรืองค่า
- ๑.๔ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปัญญา อธิรักษ์เดิม
- ๑.๕ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มีชัย เอี่ยมจันดา
- ๑.๖ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิโรจน์ เจริญลักษณ์
- ๑.๗ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิโรจน์ เจริญลักษณ์
- ๑.๘ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาวนा ทุมัสสา
- ๑.๙ อาจารย์ ดร. อเนก ต้วนจะเออม
- ๑.๑๐ อาจารย์ ดร. ไฟลิก สุนทร์ฤทธิ์
- ๑.๑๑ อาจารย์ ดร. ทวีรัตน์ นวลท่าวาย
- ๑.๑๒ อาจารย์ ดร. ทดสอบ สองจันทร์
- ๑.๑๓ อาจารย์ ดร. อุษราวดี ไชยทองคำ
- ๑.๑๔ อาจารย์ ดร. โภมยง โต๊ะทอง

//๖. ผู้ทรงคุณวุฒิ.....

~ ๒ ~

๒. ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

- ๒.๑ รองศาสตราจารย์ ดร.กานจนานา บุญส่ง
- ๒.๒ รองศาสตราจารย์ ดร.ปัญญา ศิริธนาวงศ์
- ๒.๓ รองศาสตราจารย์ ดร.อุทัย พ่องรัชมี
- ๒.๔ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤตชน วงศ์รัตน์
- ๒.๕ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกันธ์ นาครัตน์
- ๒.๖ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สริตา บัวเขียว
- ๒.๗ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภาคทร กล้าสกุล
- ๒.๘ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณรัตน์ ชินวรณ์
- ๒.๙ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไฟโรจน์ ปิยะวงศ์วัฒนา
- ๒.๑๐ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิภาวน์ เพื่อกนกข่าว
- ๒.๑๑ อาจารย์ ดร.วิวิฒน สุขแสงอ่อนวั่น
- ๒.๑๒ อาจารย์ ดร.นวรัตน์ ประทุมดา
- ๒.๑๓ อาจารย์ ดร.อัตภพ มณีติม
- ๒.๑๔ อาจารย์ ดร.พูนศิริ ทิพย์เนตร
- ๒.๑๕ อาจารย์ ดร.ศิริวรรณ แดงถ้ำ
- ๒.๑๖ อาจารย์ ดร.สุกัญญารัตน์ คงงาม
- ๒.๑๗ อาจารย์ ดร.นิรุธ ล้ำเลิศ
- ๒.๑๘ อาจารย์ ดร.ทัตทอง พราหมณี
- ๒.๑๙ อาจารย์ ดร.สุดารัตน์ ไชยเฉลิม
- ๒.๒๐ อาจารย์ ดร.รุ่งกานต์ กล้าหาญ

ทั้งนี้ ให้กองบรรณาธิการและผู้ทรงคุณวุฒิประเมินคุณภาพบทความวิจัยที่แต่งตั้งทำหน้าที่ในการพิจารณาบทความวิจัยให้มีคุณภาพตามหลักวิชาการโดยใช้เกณฑ์มาตรฐานสากลนิยม

สั่ง ณ วันที่ ๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิรุตต กลั่นงาม)  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ฝ่ายวิจัย



การประชุมวิชาการระดับชาติราชภัฏเพชรบุรีวิจัยเพื่อแผ่นดินไทยที่ยั่งยืน ครั้งที่ 6  
วันเสาร์ ที่ 9 กรกฎาคม 2559 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

วินัยแห่งการเรียนรู้ที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักงานบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งที่ 3 (เพชรบุรี) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

The disciplines of the learning organization that influence the Office of Marine and Coastal Resources Management (3<sup>rd</sup>, Phetchaburi)

บุญจิรา แฟดิมอร์ด<sup>1</sup> สันติธร ภูริภักดี<sup>2</sup>

<sup>1</sup> นักศึกษาหลักสูตรบริการธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาประกบองค์กร มหาวิทยาลัยศิลปากร

<sup>2</sup> อาจารย์ ดร.ประจักษณ์วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
มหาวิทยาลัยศิลปากร เลขที่ 22 ถนนบรรหารชนนี เขตตลิ่งชัน กรุงเทพฯ 10170

E-mail : fd@su.ac.th โทร 02-849-7526 โทรสาร 02-849-7527

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1.) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของบุคลากรและ 2.) วินัยแห่งการเรียนรู้ที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักงานบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งที่ 3 (เพชรบุรี) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง กลุ่มประชากร คือ บุคลากรสำนักงานบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งที่ 3 (เพชรบุรี) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง จำนวน 75 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความรู้ และวินัยแห่งการเรียนรู้ที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยวิธีของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบร่วม 1) ระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของบุคลากรสำนักงานบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งที่ 3 (เพชรบุรี) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งอยู่ในระดับปานกลาง 2) ระดับวินัยแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสำนักงานบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง จำนวนอยู่ในระดับมาก 3) ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสำนักงานบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งที่ 3 (เพชรบุรี) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสำนักงานบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งที่ 3 (เพชรบุรี) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ภาพรวมอยู่ในระดับ 4) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า วินัยแห่งการเรียนรู้ 5 ประการ ได้แก่ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านรูปแบบวิธีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง ด้านการสร้างและสนับสนุน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านความคิดความเข้าใจเชิงระบบ ของบุคลากรสำนักงานบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งที่ 3 (เพชรบุรี) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง มีผลทางบวกต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

คำสำคัญ: วินัยแห่งการเรียนรู้, องค์กรแห่งการเรียนรู้, การจัดการความรู้

### Abstract

The objectives of this research are to gain an understanding about personnel knowledge management as well as to study the disciplines of the learning organization that influence the Office of Marine and Coastal Resources Management (3<sup>rd</sup>, PHETCHABURI), Department of Marine and Coastal Resources (henceforth, OMCRM-03) to become the learning organization. The population of this study are 75 staff of OMCRM-03. The survey research method was applied to collect questionnaire for asking staff opinion toward personnel knowledge management and the disciplines of the learning organization that develop their organization to be the learning organization. Descriptive statistics such as frequency, percentage, the mean and standard deviation were used to preliminary analysis of data. In addition, Pearson correlation was used to test the hypothesis of this study at the 5% of statistical significance level. The research findings are 1) the level of understanding about personnel knowledge management of OMCRM-03 staff is moderate; 2) the overall level of the disciplines of the learning organization of OMCRM-03 staff is high; 3) the level of learning organization of OMCRM-03 staff is high; 4) the result of



## การประชุมวิชาการระดับชาติราชภัฏเพชรบุรีวิจัยเพื่อแผ่นดินไทยที่ยั่งยืน ครั้งที่ 6 วันเสาร์ ที่ 9 กรกฎาคม 2559 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

hypothesis testing reveals that all five disciplines of the learning organization which are Personal Mastery, Mental models, Shared vision, Team Learning and Systems thinking of OMCRM-03 staff are positively correlated with the development of learning organization at the 5% of statistical significance level.

Keyword : Knowledge Management/The Disciplines/Learning Organization

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระแสโลกาภิัตันและเทคโนโลยี ได้ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างมหาศาลทางด้านเศรษฐกิจและสังคม เป็นผลให้องค์กรและบริษัท ต่างต้องปฏิรูปต้นเองเพื่อความอยู่รอด องค์กรที่สามารถเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วจะกล้ายเป็นองค์กรผู้นำ ส่วนองค์กรที่ล้าหลังจะไม่มีโอกาสอยู่รอด ด้วยขนาดองค์กรที่ใหญ่ขึ้น และพนักงานมากขึ้น ผนวกกับความต้องการในพลังความสร้างสรรค์ที่สูงขึ้น เพื่อความอยู่รอดขององค์กรทั้งหลายในศตวรรษนี้จะต้องเรียนรู้ และปรับตัวเข้ากับความเปลี่ยนแปลง ก้าวเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้(บูรชัย ศิริมหาสารค, 2554)

สำนักงานบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งที่ 3 กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง (ทช.) เป็นสำนักงานใหม่ได้ถูกจัดตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2558 โดยรวมงานที่เกี่ยวข้องในด้านทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง จากกรมประมง กรมป่าไม้ และกรมพัฒนาที่ดินในกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มาอยู่ภายใต้กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ทส.) โดยมีภารกิจในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู บริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง โดยเฉพาะพื้นที่ดินชายทะเล ป่าชายเลน แนวปะการัง หญ้าทะเล และสัตว์ทะเล ทั้งนี้ การศึกษาเกี่ยวกับการจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะมีส่วนช่วยในการพัฒนาองค์กรให้เกิดการเรียนรู้อย่างยั่งยืน (กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง, 2558 : ออนไลน์)

จากความสำคัญที่ก่อร่างขึ้นด้วยผู้ศึกษาเชิงมีความสนใจที่จะศึกษาเชิงวินัยแห่งการเรียนรู้ที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เนื่องจาก สำนักงานบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งที่ 3 (เพชรบุรี) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งเป็นสำนักงานที่จัดตั้งขึ้นใหม่ในปี พ.ศ. 2558 การจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งมีความสำคัญในการเป็นแบบแผนพัฒนาองค์กร เพื่อจะได้นำผลการศึกษามาใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

### 2. วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของบุคลากร สำนักงานบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งที่ 3 (เพชรบุรี) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

2.2 เพื่อศึกษาวินัยแห่งการเรียนรู้ที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักงานบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งที่ 3 (เพชรบุรี) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

### 3. ขอบเขตของการวิจัย

3.1 ขอบเขตของเนื้อหาผู้วิจัยกำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา โดยค้นคว้าจากเอกสาร หนังสือวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดการจัดการความรู้ แนวคิดวินัยแห่งการเรียนรู้ Senge (1990) และแนวคิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ Marsick และ Watkins (2003) โดยเลือกองค์กรในการวิจัย คือ สำนักงานบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งที่ 3 (เพชรบุรี) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

3.2 ขอบเขตด้านประชารัฐการวิจัยและผู้ให้ข้อมูลหลัก

ประชารัฐการวิจัย คือ พนักงานสำนักงานบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งที่ 3 (เพชรบุรี) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ ผู้แทนองค์กร พนักงานระดับปฏิบัติการ (ส่วนอำนวยการ ส่วนอนุรักษ์ป่าชายฝั่งและป่าชายเลน ส่วนอนุรักษ์ทรัพยากรทางทะเล ส่วนส่งเสริมการมีส่วนเริ่ม ส่วนวิชาการ)

### 4. วิธีดำเนินการวิจัย

4.1 แบบแผนของการวิจัย



## การประชุมวิชาการระดับชาติราชภัฏเพชรบุรีวิจัยเพื่อแผ่นดินไทยที่ยั่งยืน ครั้งที่ 6 วันเสาร์ ที่ 9 กรกฎาคม 2559 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยจะใช้บุคลากรสำนักงานบริหารจัดการ ทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งที่ 3 (เพชรบุรี) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis) ดำเนินการวิจัยตามกระบวนการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ค่าสถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) การหาค่าสหสมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

### 4.2 ประชากรกลุ่มตัวอย่างและการเลือกตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานห้องหมอดที่ทำงานอยู่ในสำนักงานบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งที่ 3 (เพชรบุรี) ประกอบด้วย ผู้บริหารตั้งแต่ระดับผู้อำนวยการ/หัวหน้าฝ่าย พนักงานเจ้าหน้าที่ จำนวน 75 คน (สถิติข้อมูลบุคลากรสำนักงานบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งที่ 3 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559)

### 4.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้เครื่องมือที่สร้างขึ้นในรูปแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นคำามปลายปิด คำามแบบ อัตราส่วนประมาณค่า และคำามปลายเปิด ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากร เป็นคำามเลือกตอบเกี่ยวกับลักษณะ ส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางด้านการบริหาร ประสบการณ์ทำงาน และความรู้ในเรื่อง กระบวนการเรียนรู้และการจัดการความรู้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของบุคลากร สำนักงานบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งที่ 3 (เพชรบุรี) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง โดยใช้วิธี ประเมินค่าเฉลี่ย ร้อยละ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับวินัยแห่งการเรียนรู้ สำนักงานบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งที่ 3 (เพชรบุรี) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ประกอบด้วย 1) การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ 2) รูปแบบวิธีคิดและ มุมมองที่เปิดกว้าง 3) การสร้างและสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนากัน 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 5) ความคิดความเข้าใจเชิงระบบ ซึ่งสร้าง ตามแนวคิดของเซนเก (Senge) โดยผู้วิจัยปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของเกลิน รัตนารีอاجرรณ (เกลิน รัตนารี อاجرรณ, 2555 : 90-93)

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักงานบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งที่ 3 (เพชรบุรี) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ประกอบด้วย 1) การสร้างโอกาสในการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง 2) การสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนากัน 3) การส่งเสริมการร่วมมือกันในการเรียนรู้เป็นทีม 4) การ สร้างระบบปรับเปลี่ยนการเรียนรู้ 5) การให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร 6) การ เชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม 7) การให้ภาวะผู้นำที่เป็นต้นแบบสนับสนุนการเรียนรู้ ซึ่งสร้างตามแนวคิด ของ Marsick และ Watkins โดยผู้วิจัยปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของอัญชลีพร หล่อสุวรรณกุล (อัญชลีพร หล่อสุวรรณกุล, 2554)

แบบสอบถามในตอนที่ 3 และตอนที่ 4 เป็นแบบเลือกตอบโดยมีลักษณะแบบอัตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale)

ตอนที่ 5 แบบสอบถามสภาพปัญหาและอุปสรรคและข้อเสนอแนะ ในการจัดการความรู้ของ บุคลากรสำนักงานบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งที่ 3 (เพชรบุรี) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง มี ลักษณะแบบสอบถามปลายปิด (Open-ended Question) เพื่อสอบถามความคิดเห็นข้อเสนอแนะ ปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการความรู้ของกรมชลประทานให้ประสบความสำเร็จ

### 4.4 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยจะดำเนินการสร้างเครื่องมือ โดยจะดำเนินการดังนี้

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามสำหรับการวิจัยครั้งนี้ไปทดสอบความ เที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ตามขั้นตอนดังนี้



## การประชุมวิชาการระดับชาติราชภัฏเพชรบุรีวิจัยเพื่อแผ่นดินไทยที่ยั่งยืน ครั้งที่ 6

วันเสาร์ ที่ 9 กรกฎาคม 2559 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

การทดสอบความเที่ยงตรง(Validity) ตรวจสอบความถูกต้องและเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยนำแบบสอบถามที่ได้ไปปรึกษา กับอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระและคณะกรรมการการศึกษาสารนิพนธ์ รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ผลการวิจัยที่ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยค่า IOC ที่มากกว่า 0.5

การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามทดลองใช้ (Try – out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด แล้วตรวจคะแนนวิเคราะห์เพื่อหาความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม คำนวณค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟากองรอบด (Cronbach's alpha coefficient) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .942

### 4.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา(Descriptive Statistics) ค่าสถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) การหาค่าสหสมัพน์ของเพียรสัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

## 5. สรุปและอธิบายผลการวิจัย

### ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 52 ของจำนวนประชากรทั้งหมด มีช่วงอายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 30 – 49 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 53.5 ของประชากรทั้งหมด ระดับการศึกษาส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับป्रถวนญาติหรือเทียบเท่า จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 49.3 ของประชากรทั้งหมด บุคลากรสำนักงานบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งที่ 3 ส่วนใหญ่ไม่ได้เป็นผู้บริหารองค์กร จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 90.6 ของประชากรทั้งหมด ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานที่กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง 5-20 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 64 ของประชากรทั้งหมด และบุคลากรสำนักงานบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งที่ 3 ส่วนใหญ่คิดว่าตนมีความรู้ในเรื่องกระบวนการจัดการความรู้ จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 72 ของประชากรทั้งหมด

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของบุคลากรสำนักงานบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งที่ 3 (เพชรบุรี) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้เรื่องการจัดการความรู้อยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อจากตอบแบบสอบถามได้ระดับ 60 – 79 คะแนน จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 44 ของประชากรทั้งหมด รองลงมาเป็นบุคลากรที่มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้อยู่ในระดับมาก เมื่อจากตอบแบบสอบถามได้ระดับ 80 คะแนนขึ้นไป จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 42.7 ของประชากรทั้งหมด และเป็นบุคลากรที่มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้อยู่ในระดับน้อย เมื่อจากตอบแบบสอบถามได้ระดับ ต่ำกว่า 60 คะแนน จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 ของประชากรทั้งหมด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์หัวนัยแห่งการเรียนรู้ สำนักงานบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งที่ 3 (เพชรบุรี) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

พบว่า ภาพรวมระดับหัวนัยแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.69 โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหน้าอย่างได้ดังนี้ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีค่าเฉลี่ย 3.85 ด้านการสร้างและสนับสนุนทักษะ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.73 ด้านความคิดและความเข้าใจเชิงระบบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.69 ด้านรูปแบบบริบูรณ์และมุมมองที่เปิดกว้าง มีค่าเฉลี่ย 3.60 และด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ มีค่าเฉลี่ย 3.57 ตามลำดับ สำหรับผลการศึกษา ระดับหัวนัยแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสำนักงานบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งที่ 3 ในแต่ละด้าน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักงานบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งที่ 3 (เพชรบุรี) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

พบว่าระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.73 โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหน้าอย่างดังนี้ ด้านการจัดให้มีผู้นำเป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ ค่าเฉลี่ย 3.97 ด้านการเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ค่าเฉลี่ย 3.92 ด้านการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ ค่าเฉลี่ย 3.81 ด้านการสนับสนุนให้มีการซักถามและการสนทนากัน ค่าเฉลี่ย 3.76 ด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่าง



**การประชุมวิชาการระดับชาติราชภัฏเพชรบุรีวิจัยเพื่อแผ่นดินไทยที่ยั่งยืน ครั้งที่ 6  
วันเสาร์ ที่ 9 กุมภาพันธ์ 2559 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี**

ต่อเนื่อง ค่าเฉลี่ย 3.67 ด้านการให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ค่าเฉลี่ย 3.54 และด้านการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม ค่าเฉลี่ย 3.46 ตามลำดับ สำหรับผลการศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรสำนักงานบริหาร

การเรียนรู้ของบุคลากรสำนักงานบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งที่ 3 (เพชรบุรี) ที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

**ตารางที่ 1 แสดงระดับวินัยแห่งการเรียนรู้ลักษณะด้านการเป็นบุคคลที่รอดรั้ว มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้**

ด้านการเป็นบุคคลที่รอดรั้ว (Personal Mastery)	r	sig	ลำดับที่
1. ความสามารถในการสร้างสรรค์เชิงรุก ซึ่งก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน	.40	.00*	1
2. การสนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้และความสามารถของบุคลากรอยู่เสมอ เช่นการจัดอบรม สัมมนา	.11	.00*	5
3. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน	.27	.00*	2
4. ความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอ	.16	.00*	4
5. ปัญหาในการทำงานไม่ใช่อุปสรรค แต่เป็นโอกาสให้ท่านได้แสดงความสามารถ	.23	.04	3

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการเป็นบุคคลที่รอดรั้ว (Personal mastery) พบว่า บุคลากรสำนักงานบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งที่ 3 (เพชรบุรี) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง มีวินัยลักษณะการเป็นบุคคลที่รอดรั้วส่งผลกระทบบางทักษะต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทุกข้อ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตารางที่ 2 แสดงระดับวินัยแห่งการเรียนรู้ลักษณะรูปแบบวิธีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้**

ด้านรูปแบบวิธีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง (Mental Model)	r	sig	ลำดับที่
1. การคิด พิจารณา ทบทวน ไตรตรอง โดยหาข้อมูลประกอบในการพัฒนาการทำงาน	.39	.00*	2
2. การให้อิสระทางด้านความคิดแก่บุคลากร โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนาองค์กรอยู่เสมอ	.24	.03	4
3. ในขณะที่กำลังดำเนินการเรื่องใดๆ มักมีเหตุผลรองรับการกระทำของท่านเสมอ	.48	.00*	1
4. การรับรู้และเข้าใจงานที่ทำแบบองค์รวม สามารถเชื่อมโยงตำแหน่งงานโดยรวมได้	.25	.03	3
5. สามารถปรับปรุงและพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับปัจจุบันเสมอ	.39	.00*	2

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านรูปแบบวิธีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง (Mental models) พบว่า บุคลากรสำนักงานบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งที่ 3 (เพชรบุรี) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง มีวินัยลักษณะด้านรูปแบบวิธีคิดและมุมมองที่เปิดกว้างส่งผลกระทบบางทักษะต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทุกข้อ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



การประชุมวิชาการระดับชาติราชภัฏเพชรบุรีวิจัยเพื่อแผ่นดินไทยที่ยั่งยืน ครั้งที่ 6

วันเสาร์ ที่ 9 กรกฎาคม 2559 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ตารางที่ 3 แสดงระดับวินัยแห่งการเรียนรู้ลักษณะการสร้างและสนับสนุนวิสัยทัศน์ มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ด้านการสร้างและสนับสนุนวิสัยทัศน์ (Shared Vision)	r	sig	ลำดับที่
1. มีวิสัยทัศน์ในการทำงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร	-.07	.15	-
2. มีความมุ่งมั่นกระตือรือร้นที่จะทำให้วิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นจริง	.44	.00*	1
3. มีการสร้างความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ร่วมกันในองค์กร	.15	.01	3
4. มีวิธีในการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรที่นำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้	.07	.05	4
5. ปฏิบัติงานโดยยึดเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก	.34	.00*	2

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการสร้างและสนับสนุนวิสัยทัศน์ (Shared vision) พบว่า บุคลากรสำนักงานบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งที่ 3 (เพชรบุรี) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง มีวินัยลักษณะการสร้างและสนับสนุนวิสัยทัศน์ ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทุกข้อ ยกเว้นบุคลากรเชื่อว่าวิสัยทัศน์ในการทำงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรไม่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 แสดงระดับวินัยแห่งการเรียนรู้ลักษณะการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)	r	sig	ลำดับที่
1. มีความกระตือรือร้นที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆขององค์กร	.10	.03	5
2. มีกิจกรรมที่สนับสนุนให้บุคลากรมีการร่วมกันทำงานเป็นทีม	.25	.00*	2
3. เป็นผู้มีความคิดที่เปิดกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่เสมอ	.11	.01	4
4. มีการมีการจัดกิจกรรม การประชุม ให้บุคลากรในองค์กรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน	.24	.00*	3
5. มีการสร้างระบบการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม	.41	.00*	1

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team learning) พบว่า บุคลากรสำนักงานบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งที่ 3 (เพชรบุรี) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง มีวินัยลักษณะการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมมีส่งผลทางบวกกับความพร้อมในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทุกข้อ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 5 แสดงระดับวินัยแห่งการเรียนรู้ลักษณะความคิดความเข้าใจเชิงระบบ มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ความคิดความเข้าใจเชิงระบบ (System Thinking)	r	sig	ลำดับที่
1. มีความยึดหยุ่นในการทำงาน สามารถปรับวิธีการทำงานให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆได้เป็นอย่างดี	.52	.00*	3
2. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน สามารถมองเห็นปัญหา และสามารถแก้ไขปัญหาได้โดยการเชื่อมโยงเหตุผลของปัญหาได้อย่างชัดเจน	.58	.00*	2
3. มีการคำนึงถึงความสำคัญของงานที่จะทำว่างานใดควรทำก่อนและหลัง	.71	.00*	1
4. ก่อนลงมือปฏิบัติงาน มีการวางแผนก่อนเสมอท่านมี	.33	.00*	4
5. หน่วยงานมีการจัดระบบฐานข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อนำมาใช้เพื่อประกอบการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	.12	.02	5

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**การประชุมวิชาการระดับชาติราชภัฏเพชรบุรีวิจัยเพื่อแผ่นดินไทยที่ยั่งยืน ครั้งที่ 6**  
**วันเสาร์ ที่ 9 กุมภาพันธ์ 2559 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี**

ด้านความคิดความเข้าใจเชิงระบบ (Systems thinking) พบว่า บุคลากรสำนักงานบริหารจัดการ ทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งที่ 3 (เพชรบุรี) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง มีวินัยลักษณะความคิดความเข้าใจ เชิงระบบส่งผลทางบวกต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย มีประเด็นนำเสนอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสำนักงานบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งที่ 3 (เพชรบุรี) มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้อยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการ ความรู้ที่ถูกต้องอย่างเพียงพอ ซึ่งบุคลากรจำเป็นจำต้องมีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง
2. จากผลการวิจัย พบร่วมกับ บุคลากรสำนักงานบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งที่ 3 (เพชรบุรี) กรม ทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง มีระดับวินัยแห่งการเรียนรู้ทั้ง 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน กลุ่ม ประชากรมีความคิดเห็นว่า มีประเด็นสำคัญที่ควรอภิปรายผลดังนี้

2.1 ด้านการเป็นบุคคลที่รับรู้ (Personal mastery) ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มประชากรตัวอย่างมีความคิดเห็น ว่า ปัจจัยสำคัญของวินัยแห่งการเรียนรู้ด้านการเป็นบุคคลที่รับรู้ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือเชื่อว่า การมี ความสามารถในการสร้างสรรค์เชิงรุก ก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนมีผลมากที่สุด ส่วนการสนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้ และความสามารถของบุคคลอยู่เสมอ เช่นการจัดอบรม สัมมนาอยู่ที่สุด ซึ่งสามารถนำความรู้มา 적용ในระบบราชการ มากได้รับการจัดการอบรมสัมมนาอย่างสม่ำเสมอในเรื่องต่างๆ ทำให้มีความคิดเห็นว่า การสร้างสรรค์เชิงรุกน่าจะมีประโยชน์ มากกว่า เป็นสิ่งแผลกใหม่จากเดิมที่ทางองค์กรปฏิบัติมาเป็นเวลานาน ทั้งนี้มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (1990) กล่าวถึง การเป็นบุคคลที่รับรู้ (Personal mastery) คือ การเรียนรู้เพื่อเพิ่มความสามารถส่วนบุคคล (Personal Capacity) ทำให้บุคคลนั้นฯ สามารถสร้างผลลัพธ์ (Result) ที่ต้องการ รวมทั้งสามารถทำให้องค์กรมีธรรยากาศที่ ส่งเสริมให้สมาชิกขององค์กรพัฒนาตนเองเพื่อทำให้เป้าหมาย(Goal)

2.2 ด้านรูปแบบบิชิตและมุมมองที่เปิดกว้าง (Mental models) ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มประชากรตัวอย่างมี ความคิดเห็นว่า ปัจจัยสำคัญของวินัยแห่งการเรียนรู้ด้านรูปแบบบิชิตและมุมมองที่เปิดกว้างที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ คือเชื่อว่า การจะดำเนินการเรื่องใดๆ ควรมีเหตุผลรองรับการกระทำการ มากที่สุด ส่วนการให้อิสระทางด้านความคิดแก่ บุคลากรโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เสนอความคิดเห็นเพื่อพัฒนาองค์กร น้อยที่สุด ซึ่งสามารถนำความรู้ที่อยู่ใน สังกัดของระบบราชการทำให้การกระทำการสิ่งใดนั้นสิ่งนั้นจะต้องเป็นสิ่งที่มีเหตุผลรองรับการกระทำการ มากที่สุด ทั้งนี้มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Marsick และ Watkins (2003) มิฉะนั้น ไม่สามารถ นำความคิดเห็นนี้มาใช้ในการสร้างองค์กรให้กล้ายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้ง 7 ด้าน (7 Action Imperatives) ในด้านการ สร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Create Continuous Learning Opportunities) คือการเรียนรู้ถูกออกแบบ ให้รวมอยู่ในการทำงานเพื่อให้บุคลากรสามารถเรียนรู้ได้จากการที่ปฏิบัติ เป็นการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่าง ต่อเนื่อง และเติบโตในหน้าที่การงาน

2.3 ด้านการสร้างและสนับสนุนวิสัยทัศน์ (Shared vision) ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มประชากรตัวอย่างมีความ คิดเห็นว่า ปัจจัยสำคัญของวินัยแห่งการเรียนรู้ด้านการสร้างและสนับสนุนวิสัยทัศน์ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือเชื่อ ว่า ความมุ่งมั่น กระตือรือร้นที่จะทำให้วิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นจริง มากที่สุด ส่วนมีวิสัยทัศน์ในการทำงานที่สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ขององค์กร น้อยที่สุดและไม่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสามารถนำความพยาบาล ที่จะปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ขององค์กรให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้นั้นมีส่วนช่วยในการทำให้เกิดการ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (1990) กล่าวถึง การสร้างและสนับสนุนวิสัยทัศน์ (Shared Vision Building) คือการสร้างสำเนียงความมุ่งมั่นของกลุ่ม ด้วยการร่วมกันพัฒนาภาพ ของอนาคตที่กลุ่ม ต้องการ

2.4 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team learning) ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มประชากรตัวอย่างมีความคิดเห็น ว่า ปัจจัยสำคัญของวินัยแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือเชื่อว่า องค์กรมี การสร้างระบบการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีมมากที่สุด ส่วนการมีความกระตือรือร้นที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของ องค์กรน้อยที่สุด ซึ่งสามารถนำความรู้มาใช้ในการสร้างระบบการทำงานที่เป็นแบบแผนชัดเจน มีขั้นตอน การปฏิบัติงานของแต่ละส่วนงานอย่างชัดเจน เพื่อเป็นการอื้อให้การทำงานเป็นทีมสามารถทำได้จ่ายที่สุด ทั้งนี้มีความ



## การประชุมวิชาการระดับชาติราชภัฏเพชรบุรีจัดเพื่อแผ่นดินไทยที่ยั่งยืน ครั้งที่ 6

วันเสาร์ ที่ 9 กรกฎาคม 2559 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

สอดคล้องกับแนวคิดของ Marsick และ Watkins (2003) กล่าวถึงความสำคัญในการสร้างองค์กรให้กลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้ง 7 ด้าน (7 Action Imperatives) ในด้านของการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม (Encourage Collaboration and Team Learning) คือการทำงานถูกออกแบบให้ใช้วิธีแบบกลุ่มเพื่อเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง ซึ่งเป็นการคาดหวังให้เกิดการเรียนรู้และทำงานร่วมกัน

2.5 ด้านความคิดความเข้าใจเชิงระบบ (Systems thinking) ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มประชากรตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าปัจจัยสำคัญของวินัยแห่งการเรียนรู้ด้านความคิดความเข้าใจเชิงระบบที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือเชื่อว่าการดำเนินความสำคัญของงานที่จะทำ่วางานได้ควรทำก่อนและหลังส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากที่สุด ส่วนหน่วยงานมีการจัดระบบฐานข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อนำมาใช้เพื่อประกอบการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน น้อยที่สุดซึ่งสาเหตุน่าจะมาจากบุคลากรราชการความมีลำดับการทำงานที่ชัดเจนซึ่งจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลีพร หล่อสุวรรณกุล (2554) ได้ศึกษาการประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยบุคลากรฝ่ายเภสัชกรรม โรงพยาบาลรามาธิราชนครเรืองใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ จากผลการศึกษาพบว่าการสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษา วินัย 5 ประการ ที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากร สำนักงานบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งที่ 3 (เพชรบุรี) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยวิธีของพีย์รัน (Pearson Product Moment Correlation(r)) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบร่วมกันทั้ง 5 มีผลทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

## 6. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

6.1 สำนักงานบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งที่ 3 ควรมีการจัดโครงการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างแผนกในองค์กร เพื่อพูดคุยถึงปัญหาข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น และร่วมกันเสนอวิธีแก้ไขปัญหาข้อผิดพลาด อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง

6.2 การที่สำนักงานบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งที่ 3 จะก้าวเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้นต้องประกอบไปด้วย ปัจจัยหลัก การมีผู้นำองค์กรที่เป็นต้นแบบในการเรียนรู้ของพนักงาน ผู้นำที่สามารถสร้างความเชื่อมั่นในการทำงานร่วมกันของพนักงาน และเป็นผู้นำที่ยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานทุกคน และพร้อมจะตอบสนองพนักงานตามที่พนักงานร้องขอเพื่อให้เกิดโอกาสในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ

6.3 ควรมีการจัดอบรม ดูงาน เพื่อเพิ่มเติมความรู้ให้แก่บุคลากรขององค์กรในเรื่องของการจัดการความรู้ โดยการฝึกอบรม หรือส่งบุคลากรไปดูงานกับองค์กรที่มีประสิทธิภาพด้านการจัดการความรู้ของบุคลากร ซึ่งจะทำให้บุคลากรได้รับความรู้และได้เรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์จริง

6.4 ปัญหาและอุปสรรคต่างๆในการทำงานนั้นต้องอาศัย บุคลากรทั้งองค์กรรวมกันแก้ไขปัญหาและร่วมกันหาทางออก 'ไม่ใช่หน้าที่ของผู้บริหารองค์กรเพียงคนเดียวเท่านั้น' บุคลากรทุกคนในองค์กรควรใส่ใจกับปัญหาทุกอย่างที่เกิดขึ้นภายในองค์กรอย่างจริงจัง และผู้บริหารองค์กรควรเปิดใจรับฟังและยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานในทุกรุ่นดับ

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเชิงพัฒนา (Research and development) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในขั้นตอนต่างๆ คือ ขั้นตอนการวางแผนงาน ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ขั้นตอนการตรวจสอบและปรับปรุงการทำงาน

2. ควรศึกษาเพิ่มเติมโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก(In-depth Interview) กับผู้บริหารขององค์กร เพื่อทราบข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารองค์กร ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน และแนวทางแก้ไขการทำงานในมุมมองของผู้บริหารองค์กร

3. ควรศึกษานโยบายเชิงรุกขององค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสำนักงานบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งที่ 3 (เพชรบุรี) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง



## 7. เอกสารอ้างอิง

- กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง. (2558). ประวัติกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง. (ออนไลน์). เข้าถึงเมื่อ 12 พฤษภาคม 2558 เข้าถึงได้จาก <http://dmcr2014.dmcr.go.th/about.php>
- เกวติน รัตนารถีภรณ์. (2555). การศึกษาเรื่องค่าตอบแทนของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏทุกแห่งในประเทศไทย. รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- เจษฎา นกน้อย. (2552). นานาทรรศนะการจัดการความรู้และการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพ : สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ขี้สาลี วงศ์ประเสริฐ. (2548). การจัดการความรู้ในองค์กรธุรกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: ธรรมกมลการพิมพ์ ฐานนีย์ เพริญกุล. (2556). องค์กรแห่งการเรียนรู้ในทำบทโภคสะกด การค้นคว้าแบบอิสระ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2548). องค์กรแห่งการเรียนรู้: จำกแนวคิดสู่ปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : แรร์ฟอร์ พรินติ้ง
- น้ำทิพย์ วิภาวน์. (2547). การจัดการความรู้กับกลังความรู้. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอสอาร์ พรินติ้ง เมส โปรดักส์ จำกัด
- นิสตราด์ เวชyanนท์. (2541). แนวคิดการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้. การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, 7(1), 1-21
- บุญดี บุญญาภิจ และคณะ. (2547). การจัดการความรู้ จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอสอาร์ พรินติ้ง เมส โปรดักส์ จำกัด.
- บูรชัย ศิริเมษาคร. (2550). การจัดการความรู้สู่ความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แสงดาว
- สุรีรัตน์ คล้ายสถาพร. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัย ราชภัฏครปฐม. การค้นคว้าแบบอิสระ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อัญชลีพ หล่อสุวรรณกุล. (2554). การประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยบุคลากรฝ่ายเอกสาร ประจำปี พ.ศ. 2554 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- J. Marquardt, EdD. (2011). "Building the Learning Organization : Achieving Strategic Advantage through a Commitment to Learning" Bridge Communications Co., Ltd.
- Kline, P.,B. (1993). *Ten Steps to a Learning Organization*. Arlington, VA : Great Ocean Publisher
- Senge, P. (1990). *The Fifth Discipline : The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Doubleday/Currency