

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกรมศุลกากรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

Factors affecting the Customs Department's development

towards the learning organization

กวินตรา ภัทรนุกูล¹ และ ดร.ณัฐธยาน์ วงษ์สุวรรณ²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมศุลกากร 2) เพื่อศึกษาคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในปัจจุบันของกรมศุลกากร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการกรมศุลกากร ตำแหน่งประเภทวิชาการ จำนวน 360 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกรมศุลกากรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยที่ด้านเทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศองค์กร ตามลำดับ ส่วนลำดับสุดท้าย คือ ด้านโครงสร้างองค์กร 2) คุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในปัจจุบันของกรมศุลกากร ภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเฉพาะด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ด้านการปรับใช้เทคโนโลยีในองค์กร ด้านการเสริมอำนาจบุคคล ตามลำดับ ส่วนลำดับสุดท้าย คือ ด้านการจัดการความรู้ 3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกรมศุลกากรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X_4) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศองค์กร (X_2) และปัจจัยด้านเทคโนโลยี (X_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กรไม่มีอิทธิพลต่อกรมศุลกากรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยตัวแปรพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 64.9 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } Y = .619 + .530X_4 + .170X_2 + .152X_3$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน } Z = .055X_4 + .056X_2 + .057X_3$$

คำสำคัญ: องค์กรแห่งการเรียนรู้ หรือ คุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้, ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ องค์กร เป็น องค์กร แห่ง การ เรียน รู้

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

The purposes of this research were: 1) To study the factors affecting the Customs Department's development towards the learning organization. 2) To study the level of learning organization of the Customs Department. The sample consisted of 360 participants as knowledge worker positions in the Customs Department and the questionnaire was used as an instrument in this research. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The result of this research can be seen as follow:

1. Factors affecting the learning organizations showed high average score in both as a whole and separated aspects. The highest mean score was technology, followed by leadership, organizational culture and climate and organizational structures.

2. The learning organization of the Customs Department showed high average score in both as a whole and separated aspects. The highest mean score was learning dynamic, followed by organization transformation, technology application and people empowerment.

3. Factors affecting the Customs Department's development towards the learning organization were leadership (X_4) organizational culture and climate (X_2) and technology (X_3) at the statistically significant level of .05, while the organizational structures had no direct effect on learning organization. The linear relationship with the learning organization was 64.9%. This present study also provided the best fit predicting equations as follows:

Regression equation or predictive equation in raw scores

$$Y = .619 + .530X_4 + .170X_2 + .152X_3.$$

Regression equation in the standard score

$$Z = .055X_4 + .056X_2 + .057X_3$$

Keywords: learning organization, factors affecting learning organization

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ส่งผลทำให้เกิดการทวนกระแสโลกาภิวัตน์ให้เร็วยิ่งขึ้น (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2563) ห่วงโซ่อุปทานที่มีการเชื่อมโยงกันอาจพังทลายลงได้ นับเป็นความท้าทายทั้งภาครัฐและภาคเอกชนของประเทศไทยที่จะต้องมีการปรับตัวได้อย่างทันท่วงที แต่ละธุรกิจจะปรับตัวอย่างไรให้อยู่รอดในภาวะเศรษฐกิจและสถานการณ์ในปัจจุบัน และเมื่อวิกฤตครั้งนี้สิ้นสุดลงแล้ว โลกใบนี้จะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร สังคมจะก้าวเข้าสู่ระบบดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ พฤติกรรมการใช้ชีวิตของคนในสังคมจะเปลี่ยนแปลงไป ทางด้านภาครัฐได้มีมาตรการเตรียมความพร้อมในการให้บริการประชาชนช่วงสถานการณ์ที่มีการระบาดของโรคโควิด-19 โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางให้ข้าราชการพลเรือนสามัญปฏิบัติราชการภายในที่พัก (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2563) และลดจำนวนผู้มาปฏิบัติงานภายในสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ทำให้องค์การภาครัฐต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและกระบวนการทำงานภายในองค์กรเพื่อให้ภารกิจหลักสามารถดำเนินการไปได้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2564)

กรมศุลกากร เป็นหน่วยงานของภาครัฐ สังกัดกระทรวงการคลัง เดิมเน้นการจัดเก็บอากรจากสินค้านำเข้าและส่งออก แต่ด้วยสภาพแวดล้อมในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้กรมศุลกากรต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน การจัดการภายใน และค่านิยมในองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และการพัฒนาระบบราชการไทย (กระทรวงการคลัง, กรมศุลกากร, 2561) การจะบรรลุตามภารกิจต่างๆ ภายใต้สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้นั้น กรมศุลกากรต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญและมีศักยภาพในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมาย อย่างไรก็ตาม กรมศุลกากรยังพบปัญหาในด้านการพัฒนาบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นการขาดความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในงานศุลกากร ปัญหาเชิงโครงสร้างขององค์กรที่มีแนวโน้มข้าราชการเกษียณอายุเป็นจำนวนมากทำให้สูญเสียบุคลากรที่มีคุณภาพ รวมถึงปัญหาด้านการถ่ายทอดองค์ความรู้สู่บุคลากรรุ่นใหม่อย่างเป็นระบบ (ชัยฤทธิ์ แพทย์สมาน, 2560) ดังนั้น การนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาใช้ในองค์กร เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง จึงมีความเหมาะสมอย่างยิ่งในการแก้ปัญหาดังกล่าวอย่างยั่งยืน ซึ่งการพัฒนากรมศุลกากรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จนั้น ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย โดยองค์ประกอบสำคัญขององค์กร

แห่งการเรียนรู้ คือ องค์การ การจัดการความรู้ เทคโนโลยี การให้อำนาจบุคคล และพลวัตการเรียนรู้ (บดินทร์ ฟองใหญ่, 2558)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกรมศุลกากร
2. เพื่อศึกษาคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ ในปัจจุบันของกรมศุลกากร

สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกรมศุลกากรสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการกรมศุลกากรตำแหน่งประเภทวิชาการ จำนวน 2,900 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 19 ตุลาคม 2564) ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล คือ ตั้งแต่เดือน สิงหาคม-ธันวาคม 2564 รวมระยะเวลา 5 เดือน

2. การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (พัชรกันย์ เมธาอักษรเกียรติ และประสพชัย พสุนนท์, 2561) ที่ระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 360 คน โดยทำการสุ่มตัวอย่างตามระดับชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional stratified sampling)

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Seng 1990 (อ้างถึงใน ปฐมพงศ์ รัตนโกศัย, 2559) ได้กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ คือ องค์การที่พนักงานสามารถสร้างสรรค์ผลงาน เพื่อพัฒนาทักษะและศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งองค์การดังกล่าวนี้ได้ให้ความสำคัญและสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ได้อย่างอิสระ อีกทั้งตัวของพนักงานเองต้องรู้วิธีที่จะเรียนรู้ร่วมกับคนอื่นและวิธีการที่จะเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งองค์การ **Marquardt 1996** (อ้างถึงใน พันเอกไชยสิทธิ์ ปิยะมาตย์, 2556) ได้กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ คือ “องค์การที่ต้องเรียนรู้อย่างเปี่ยมด้วยพลังและร่วมกัน อีกทั้งเป็นองค์การที่มีการถ่ายทอดความรู้โดยการเก็บรวบรวม การจัดการ และการใช้ความรู้เพื่อความสำเร็จขององค์การ” ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่สมาชิกทุกคนในองค์การเพิ่มขีดความสามารถและศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการสร้างบรรยากาศที่กระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริม และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ ส่งผลให้บุคลากรเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้

มีรูปแบบและกระบวนการคิดที่เปิดกว้าง มองการณ์ไกล มีวิสัยทัศน์ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงานระหว่างกัน มีการทำงานเป็นทีมและเครือข่ายที่เชื่อมโยงความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ

คุณลักษณะการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ Seng 1990 (อ้างถึงใน ปฐมพงศ์ รัตนโกศัย, 2559) ได้เสนอแนวคิดของการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ด้วยกรอบความรู้ 5 ด้าน ที่เรียกว่า The Five Disciplines หรือวินัยพื้นฐาน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความรอบรู้แห่งตน 2) แบบแผนความคิด 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์การ 4) การเรียนรู้เป็นทีม และ 5) ความคิดเชิงระบบ

Marquardt 1996 (อ้างถึงใน พันเอกไชยสิทธิ์ ปิยะมาตย์, 2556) ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แห่งมหาวิทยาลัยจอร์จ วอชิงตัน ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้นำเสนอแนวคิดการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในหนังสือ Building the Learning Organization: Mastering The 5 Elements For Corporate Learning ซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในปี ค.ศ. 1996 โดยมีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) พลวัตแห่งการเรียนรู้
- 2) การปรับเปลี่ยนองค์การ
- 3) การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล
- 4) การจัดการความรู้
- 5) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

ปัจจัยที่นำไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ Marquardt & Reynolds 1994 (อ้างถึงใน ศิริภรณ์ จำปาทอง, 2559) ได้ศึกษาวิจัยและเสนอปัจจัยที่จะช่วยเสริมสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ 11 ปัจจัย ดังนี้ โครงสร้างที่เหมาะสมวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ การเพิ่มอำนาจและความรับผิดชอบในงาน การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การสร้างและการถ่ายโอนความรู้ เทคโนโลยีการเรียนรู้ การมุ่งเน้นคุณภาพ กลยุทธ์ บรรยากาศที่สนับสนุนส่งเสริม การทำงานเป็นทีมและแบบเครือข่าย และวิสัยทัศน์ **พัชรกันย์ เมธาอัครเกียรติ และ ประสพชัย พสุนนท์ (2561)** ได้ศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อ 11 ปัจจัย **สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2559)** ได้ศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่ามี 3 ปัจจัย **ศิริภรณ์ จำปาทอง (2559)** ได้ศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 พบว่ามี 5 ปัจจัย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พรสุภา เสนะวัต อภาภรณ์ ดาบณรงค์ วลี สงสูงวงศ์ และ จิณณพัต ชื่นชมน้อย

(

2562)

ได้ศึกษาวิจัย “ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานที่เป็นคนไทยบริษัท N&N Foods Company Limited” พบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีการเป็นองค์กรเรียนรู้ของบริษัทไม่แตกต่างกัน ส่วนแผนงานที่แตกต่างกัน มีการเป็นองค์กรเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยองค์ประกอบแห่งการเรียนรู้ในด้านบรรยากาศในการทำงาน โครงสร้างขององค์กร ระบบบริหารภายในองค์กร กลยุทธ์ เทคโนโลยี ผู้นำองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร มีผลต่อการเป็นองค์กรเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 **กชพันธ์ สุขนิคม และ ผศ. ดร.ต้นสนีย์ จะสุวรรณ (2562)** พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยด้านการจัดการความรู้ **บดินทร์ ฟองใหญ่ (2558)** พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดอุดรดิตถ์มี 6 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม และปัจจัยด้านการบริหารจัดการ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการของกรมสุลกักรายงานประเภทวิชาการ จำนวน 2,900 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 19 ตุลาคม 2564) ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างรวม 360 ชุด โดยใช้รูปแบบการสุ่มตัวอย่างตามระดับชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วนและการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามในด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา พบว่า มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ 0.93 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาครวมทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ 0.985 เป็นระดับที่สูงกว่า 0.60 ซึ่งเป็นระดับความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ (นครินทร์ จับจิตต์, 2562) ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามทั้งหมด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัย

วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 63.3 มีอายุ 40-51 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.7 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 216 คน

คิดเป็นร้อยละ 60.0 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนับถึงปัจจุบัน 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.6 และอยู่ระดับชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ 64.2

วิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกรมศุลกากรสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกรมศุลกากรสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = .46) โดยที่ด้านเทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = .49) รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศองค์กรและด้านโครงสร้างองค์กร ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = .51, $\bar{X} = 4.04$, S.D. = .51 และ $\bar{X} = 3.86$, S.D. = .53)

วิเคราะห์คุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ในปัจจุบันของกรมศุลกากร พบว่า คุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ในปัจจุบันของกรมศุลกากรในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = .50) โดยที่ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = .537) รองลงมา คือ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = .540) ด้านการปรับใช้เทคโนโลยีในองค์กร ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = .532) ด้านการเสริมอำนาจบุคคล ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = .541) และด้านการจัดการความรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = .555)

วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกรมศุลกากรสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศองค์กรและปัจจัยด้านเทคโนโลยี มีอิทธิพลต่อกรมศุลกากรสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Y) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) = .806 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Y) ได้ร้อยละ 64.9 ($R^2 = .649$) มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ $S.E._{est} = .299$ โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกรมศุลกากรสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X_4) ($\beta = .055$) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศองค์กร (X_2) ($\beta = .056$) และปัจจัยด้านเทคโนโลยี (X_3) ($\beta = .057$) ในขณะที่ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กรไม่มีอิทธิพลต่อกรมศุลกากรสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จากการวิเคราะห์ดังกล่าว สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } Y = .619 + .530X_4 + .170X_2 + .152X_3$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน } Z = .055X_4 + .056X_2 + .057X_3$$

อภิปรายผล

ระดับคุณลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ในปัจจุบันของกรมศุลกากร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แต่ละด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ ด้านการปรับใช้เทคโนโลยีในองค์การ ด้านการเสริมอำนาจบุคคล ตามลำดับ และด้านการจัดการความรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สอดคล้องกับ งานวิจัยของ วันเพ็ญ โอสธอินทร์ สมบัติ คชสิทธิ์ และ กันต์ฤทัย คลังพหล (2559) ด้านพลวัตการการเรียนรู้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก สอดคล้องกับงานวิจัยของ บดินทร์ ฟองใหญ่ (2558) และ Marquardt 1996 (อ้างถึงใน ศิริภรณ์ จำปาทอง, 2559) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบของการเป็นองค์การเรียนรู้ที่สำคัญที่สุด คือ พลวัตการเรียนรู้ ด้านการปรับใช้เทคโนโลยีในองค์การ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเช่นกัน สอดคล้องกับ Bennett and O'Brien 1994 (อ้างถึงใน ปฐมพงศ์ รัตนโกศย์, 2559) และ Marquardt & Reynolds 1994 (อ้างถึงใน ศิริภรณ์ จำปาทอง, 2559) ที่เสนอว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ต้องมีนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์การเพื่ออำนวยความสะดวกและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สะดวกและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ กชนันท์ สุขนิคม และ ผศ. ดร. ศันสนีย์ จะสุวรรณ์ (2562) ด้านการเสริมอำนาจบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ Marquardt & Reynolds 1994 (อ้างถึงใน พันเอกไชยสิทธิ์ ปิยะมาตย์, 2556) ด้านการจัดการความรู้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ นครินทร์ จับจิตต์ (2562) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ กชนันท์ สุขนิคม และ ผศ. ดร.ศันสนีย์ จะสุวรรณ์ (2562)

ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกรมศุลกากรสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ กชนันท์ สุขนิคม และ ผศ. ดร.ศันสนีย์ จะสุวรรณ์ (2562) นครินทร์ จับจิตต์ (2562) และ วันเพ็ญ โอสธอินทร์ สมบัติ คชสิทธิ์ และ กันต์ฤทัย คลังพหล (2559) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด กรมศุลกากรมีการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการงานโดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น HR Chatbot ระบบ e-Leave ระบบ HRIS เป็นต้น สอดคล้องกับ ดวงนภา เสมทับ (2558) พันเอกไชยสิทธิ์ ปิยะมาตย์ (2556) และพรศิตา อังกินันท์ (2560) ด้านภาวะผู้นำ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นถึงผู้บังคับบัญชาในกรมศุลกากรรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน สนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถนำเสนอความคิดสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พันเอกไชยสิทธิ์ ปิยะมาตย์ (2556) วันเพ็ญ โอสธอินทร์ สมบัติ คชสิทธิ์ และ กันต์ฤทัย คลังพหล (2559) และ สายฝน พิทักษ์ (2558) ด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศองค์การ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

แสดงให้เห็นถึงบุคลากรของกรมศุลกากรมีความสัมพันธ์และเป็นมิตรที่ดีต่อกัน บุคลากรมีความรักและความผูกพันกันในองค์กร สามารถเรียนรู้และทำงานงานร่วมกันได้อย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ พันเอกไชยสิทธิ์ ปิยะมาตย์ (2556) ดวงนภา เสมทับ (2558) สายฝน พิทักษ์ (2558) พรสุภา เสนะวัต อาภาภรณ์ ตาบณรงค์ วลี สงสุวงศ์และ จิณณพัทธ์ ชื่นชมน้อย (2562) **ด้านโครงสร้างองค์การ** มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับท้ายสุด แม้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถขอคำแนะนำหรือปรึกษาปัญหาจากการทำงานกับผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก และกรมศุลกากรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรแต่ละส่วนงานไว้อย่างชัดเจน แต่เนื่องจากกรมศุลกากรเป็นหน่วยงานราชการ งานบางงานมีกระบวนการทำงานที่ยุ่งยากและซ้ำซ้อน เพราะต้องปฏิบัติตามระเบียบและหลักเกณฑ์ ทำให้บางครั้งการปฏิบัติงานไม่มีความยืดหยุ่นและคล่องตัวเท่าที่ควร สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศิริภรณ์ จำปาทอง (2559) สอดคล้องกับ Marquardt & Reynold 1994 (อ้างถึงใน ศิริภรณ์ จำปาทอง ,2559) กล่าวว่า โครงสร้างขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่เหมาะสม คือ โครงสร้างที่เล็กและคล่องตัว ไม่มีสายงานบังคับบัญชามากเกินไป และยังสอดคล้องกับ ปฐมพงศ์ รัตนโกศัย (2559) ได้ศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้: ศึกษากรณีโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดพัทลุง พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้านโครงสร้างองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด แต่เป็นปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลต่อการรับรู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกรมศุลกากรสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) พบว่า มี 3 ปัจจัยซึ่งเรียงตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศองค์การ และปัจจัยด้านเทคโนโลยี ทั้ง 3 ปัจจัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีความสำคัญกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เมื่อปัจจัยเหล่านี้อยู่ในระดับมาก จึงทำให้การเป็นองค์การแห่งการศึกษารูของกรมศุลกากร อยู่ในระดับมากด้วย และทั้ง 3 ปัจจัยยังมีอำนาจในการพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการศึกษารูของกรมศุลกากรได้ร้อยละ 64.9

ปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลต่อกรมศุลกากรสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก แต่ไม่มีอิทธิพลต่อกรมศุลกากรสู่การเป็นองค์การแห่งการศึกษารู ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของผู้วิจัยที่ตั้งไว้ เนื่องจากกรมศุลกากรเป็นหน่วยงานภาครัฐ สังกัดกระทรวงการคลัง ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน กฎหมายและระเบียบต่าง ๆ อย่างไรก็ตามเมื่อมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ามาใช้งานในทุกระบบงาน ทำให้การทำงานภายในองค์กรมีความยืดหยุ่นและมีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น อีกทั้งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานศุลกากร สอดคล้องกับปฐมพงศ์ รัตนโกศัย (2559) ที่ได้ศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้การเป็น

องค์การแห่งการเรียนรู้: ศึกษากรณีโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดพัทลุง พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้านโครงสร้างองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด แต่เป็นปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลต่อการรับรู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จะเห็นได้ว่า การกำหนดโครงสร้างองค์การของโรงเรียนถูกกำหนดด้วยกฎระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ แต่ในทางปฏิบัติจริง ลักษณะการทำงานภายในองค์การมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ การประสานงานมิได้มีขั้นตอนที่ยุ่งยาก และยังคงคล้องกับงานวิจัยของนครินทร์ จับจิตต์ (2562) พบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ ไม่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาและผลที่ได้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะไว้ ดังนี้

1. ผู้บริหารกรมศุลกากร ควรนำปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศองค์การ ด้านเทคโนโลยี และด้านภาวะผู้นำ มาตรวจสอบกับสภาพปัจจุบันของกรมฯ เพื่อศึกษาปัญหาที่ต้องการพัฒนา และมุ่งเน้นพัฒนาปัจจัยเหล่านี้เป็นลำดับแรก
2. การนำผลการวิจัยไปใช้กรมศุลกากรควรจะต้องทำความเข้าใจกับบุคลากรทุกคนในองค์การ เนื่องจากว่าการทำให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จะต้องทำทั้งระบบ ทุกคน ทุกฝ่ายต้องมีส่วนร่วม และผู้บริหารจำเป็นต้องปรับให้สอดคล้องกับความเหมาะสมขององค์การด้วย

การวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากข้าราชการในกรมศุลกากรเท่านั้น การวิจัยในครั้งต่อไปจึงควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของหน่วยงานอื่นๆ ในกระทรวงการคลัง เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์และเปรียบเทียบ
2. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ เพิ่มเติม ซึ่งอาจจะมีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรและกรมศุลกากรให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ต่อไป
3. ควรศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก

เอกสารอ้างอิง

ไชยสิทธิ์ ปิยามาตย์. (2556). ปัจจัยภายนอกองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

กชนันท์ ศุขนิคม และ ศันสนีย์ จะสุวรรณ. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัด สำนักงานเขตสระบุรี. วารสารการวิจัยการบริหารการ
พัฒนา. ปีที่ 9 ฉบับที่ 3 (กันยายน-ธันวาคม 2562) หน้า 104-113.

กระทรวงการคลัง, กรมศุลกากร. (2561). ประวัติกรมศุลกากร. ค้นเมื่อ 28 สิงหาคม 2564. จาก
https://www.customs.go.th/cont_strc_simple.php?top_menu=menu_about&xleft_menu=menu_about_160421_01_160421_04&ini_menu=menu_about_160421_01&ini_content=about_160426_01&lang=th&left_menu=menu_about_160421_01_160421_04

ชัยฤทธิ์ แพทย์สมาน. (2560). การพัฒนาบุคลากรของกรมศุลกากร. หลักสูตรการป้องกัน
ราชอาณาจักร รุ่นที่ 59 วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.

ดวงนภา เสมทับ. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
ในจังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ฉะเชิงเทรา : บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2563). โลกจะเปลี่ยนไปอย่างไร หลังวิกฤตโควิด-19 จบลง?.
ค้นเมื่อ 8 กันยายน 2564. จาก
https://www.bot.or.th/Thai/ResearchAndPublications/articles/Pages/Article_30Mar2020.aspx

นครินทร์ จับจิตต์. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครคีรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

บดินทร์ ฟองใหญ่. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหา
บัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

ปัฐมพงศ์ รัตนโกศัย. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้: ศึกษา
กรณีโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดพัทลุง. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศ
มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พรชิตา อังกินันท์. (2560). แนวทางการพัฒนาองค์กรประเภทธุรกิจธนาคารสู่องค์กรแห่งการ
เรียนรู้ กรณีศึกษา ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

(การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร) คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

พรสุภา เสนะวัต อภาภรณ์ ดาบนรงค์ วลี สงสูงค์ และ จินณพัต ชื่นชมน้อย. (2562). **ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานที่เป็นคนไทยบริษัท N&N Foods Company Limited.** ค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2564. จาก https://kukr.lib.ku.ac.th/proceedings/PKPS/search_detail/result/20009211.

พัชรกัญญ์ เมธาอัครเกียรติ, และประสพชัย พสุนนท์. (2561). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 11(1).

วันเพ็ญ โอสถอินทร์ สมบัติ คชสิทธิ์ และ กนต์ฤทัย คลังพหล. (2559). **ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.** ค้นเมื่อ 30 สิงหาคม 2564. จาก http://grad.vru.ac.th/meeting_board/Meeting%2011-2559/4.2.2.2/%E0%B9%80%E0%B8%98%E0%B8%81%E0%B9%80%E0%B8%98%E0%B8%83%E0%B9%80%E0%B8%98%E0%B8%87.%E0%B9%80%E0%B8%98C2%9A.11%20%E0%B9%80%E0%B8%98%E0%B8%87%E0%B9%80%E0%B8%98%E0%B8%91%E0%B9%80%E0%B8%98C2%99%E0%B9%80%E0%B8%99E2%82%AC%E0%B9%80%E0%B8%98C2%9E%E0%B9%80%E0%B8%99C2%87%E0%B9%80%E0%B8%98C2%8D%20%E0%B9%80%E0%B8%99C2%82E0%B9%80%E0%B8%98%E0%B8%8D%E0%B9%80%E0%B8%98%E0%B8%8A%E0%B9%80%E0%B8%98E2%80%93%E0%B9%80%E0%B8%98%E0%B8%8D%E0%B9%80%E0%B8%98%E0%B8%94%E0%B9%80%E0%B8%98C2%99%E0%B9%80%E0%B8%98E2%80%94%E0%B9%80%E0%B8%98%E0%B8%83%E0%B9%80%E0%B8%99C2%8C.pdf

ศิริภรณ์ จำปาทอง. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

สายฝน พิทักษ์. (2558). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา

การวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2563, 17 มีนาคม). แนวทางการให้ข้าราชการและ
เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการ กรณีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ
ไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 17 มีนาคม 2563. ค้นเมื่อ
9 กันยายน 2564. จาก

<https://www.ocsc.go.th/blog/2020/03/%E0%B9%81%E0%B8%99%E0%B8%A7%E0%B8%97%E0%B8%B2%E0%B8%87%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B9%83%E0%B8%AB%E0%B9%89%E0%B8%82%E0%B9%89%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%B2%E0%B8%8A%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B9%81%E0%B8%A5%E0%B8%B0%E0%B9%80%E0%B8%88%E0%B9%89%E0%B8%B2%E0%B8%AB%E0%B8%99%E0%B9%89%E0%B8%B2%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B9%88%E0%B8%9B%E0%B8%8F%E0%B8%B4%E0%B8%9A%E0%B8%B1%E0%B8%95%E0%B8%B4%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B8%99%E0%B8%AD%E0%B8%81%E0%B8%AA%E0%B8%96%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B9%88%E0%B8%95%E0%B8%B1%E0%B9%89%E0%B8%87%E0%B8%82%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%AA%E0%B9%88%E0%B8%A7%E0%B8%99%E0%B8%A3%E0%B8%B2%E0%B8%8A%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3>

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2564). สำนักงาน ก.พ.ร. จัดกิจกรรมประชุมสัมมนา
“ล็อก ไม่ล็อก หรือ WFH 100% ราชการพร้อมให้บริการ. ค้นเมื่อ
10 กันยายน 2564. จาก <https://www.opdc.go.th/content/NzA4OQ>

สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัย
มหาสารคาม. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ปีที่ 10 ฉบับที่ 4 ตุลาคม –
ธันวาคม.