

Knowledge and Understanding of the Learning Organization of the Budget Bureau

Chawarin Vuthiket^{1*} and Pirada Chairatana²

¹ Master's Student in Political Science, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, Thailand

² Lecturer, Department of Political Science and Public Administration, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, Thailand

* Corresponding author. E-mail: Chawarin.v@ku.th

ABSTRACT

The objectives of this research are: (1) to study the level of knowledge and understanding of Learning Organizations among public servants in the Budget Bureau; (2) to compare the demographic factors with the knowledge and understanding of Learning Organizations among public servants in the Budget Bureau. This study employed a quantitative method. The population for the study consisted of 827 public servants in the Budget Bureau, and the sample included 270 public servants selected through non-probability sampling. The primary data collection instrument was a questionnaire. For data analysis, means and standard deviations were calculated. Inferential statistics used included One-Way Analysis of Variance (One-way ANOVA), t-tests, and Fisher's Least Significant Difference (LSD) post-hoc test for pairwise comparison. The results indicated that: (1) the level of knowledge and understanding of Learning Organizations among public servants in the Budget Bureau was high, with both Learning and Organization at the highest level, followed by Employees, Knowledge, and Technology; (2) there were significant differences in knowledge and understanding of Learning Organizations based on gender and education at the .05 level of significance. The results suggest that the Budget Bureau might consider conducting surveys to identify the information or knowledge support required by its officials. This is necessary to align with the diverse expertise needed for their responsibilities. It is recommended to propose training sessions with suitable formats, including hands-on training and the use of presentation technology or video media to improve communication and stimulate learning behavior. Additionally, developing approaches to support the potential of new public servants by implementing a mentorship system is advisable. This should be accompanied by regular training designed to enhance and develop the mentors' skills to ensure effective assistance and operational performance. The Budget Bureau may also consider integrating technology to facilitate learning participation, including the use of Virtual Reality (VR) in training or practice sessions, to gain experience and provide consultation for executing the Budget Bureau's operations.

Keywords: Knowledge and Understanding, Learning Organization, Budget Bureau

ความรู้ความเข้าใจการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานงบประมาณ

ชวริน วุฒิเกตุ^{1*} และ ภิรดา ชัยรัตน์²

¹ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประเทศไทย

² อาจารย์ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประเทศไทย

* Corresponding author. E-mail: Chawarin.v@ku.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความรู้ความเข้าใจของข้าราชการสำนักงานงบประมาณเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (2) เพื่อเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจของข้าราชการสำนักงานงบประมาณเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ใช้การศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ศึกษากลุ่มตัวอย่างข้าราชการสำนักงานงบประมาณ จำนวน 827 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ รวมทั้งสิ้น 270 คน คัดเลือกด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น และใช้แบบสอบถามในการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการทางสถิติ ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ภายหลังด้วยวิธีการทดสอบของ Fisher's ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความรู้ความเข้าใจการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการเรียนรู้และด้านองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน รองลงมา คือ ด้านบุคลากร ด้านความรู้ และด้านเทคโนโลยี 2) กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศและระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานงบประมาณ แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ข้อเสนอแนะในการศึกษา ได้แก่ สำนักงานงบประมาณอาจพิจารณาใช้แบบสอบถามเพื่อคัดกรองความต้องการสนับสนุนข้อมูลหรือความรู้ของข้าราชการ จัดอบรมในลักษณะลงมือปฏิบัติให้เหมาะสมกับรูปแบบการอบรม เพื่อสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมพฤติกรรมการเรียนรู้ พัฒนาทักษะที่เลี้ยงที่มีหน้าที่ดูแล ให้คำปรึกษาและแนะแนวด้านการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อสนับสนุนด้านความรู้ให้แก่ข้าราชการใหม่หรือข้าราชการโอน/ย้าย และพิจารณาใช้เทคโนโลยีสื่อบัณฑิตส์รวมถึง Virtual Reality (VR) ฝึกฝนให้ข้าราชการมีประสบการณ์และสามารถให้คำปรึกษาหรือดำเนินงานของสำนักงานงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: ความรู้ความเข้าใจ, องค์กรแห่งการเรียนรู้, สำนักงานงบประมาณ

© 2025 JSDP: Journal of Spatial Development and Policy

บทนำ

รัฐบาลจะขับเคลื่อนประเทศสู่ความมั่นคงทางเศรษฐกิจควบคู่กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนภายในประเทศ ต้องอาศัยความร่วมมือจากภาครัฐและเอกชนในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของประเทศ โดยทั้งภาครัฐและเอกชนจะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนประเทศได้ จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล ทำหน้าที่ปฏิบัติงานและเป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมาย ดังนั้น การจัดการบุคลากรให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เหมาะสม จัดทำนโยบาย แนวปฏิบัติที่ชัดเจน มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน และตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรขององค์กรอย่างสมดุลในทางเดียวกับเป้าหมายขององค์กร ถือเป็นการสร้างความได้เปรียบและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ (ภาวิทย์ ชินะโชติ และคณะ, 2564) องค์กรประกอบสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อตอบสนองให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืน ต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาองค์ความรู้ของบุคลากร สามารถปรับเปลี่ยนความรู้ที่มีใช้แก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดรับกับนโยบายหรือแนวปฏิบัติที่องค์กรกำหนดไว้ การใช้แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงเป็นแนวคิดที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคลให้บุคลากรมีรูปแบบทางความคิดในเชิงการเรียนรู้ ค้นคว้า

และค้นหาความรู้และคำตอบอย่างสม่ำเสมอเพื่อพัฒนาทั้งทักษะและวิถีการดำเนินชีวิตของตนเอง ร่วมกับการถ่ายทอดส่งต่อความรู้ภายในทีมและองค์กรสู่การสร้างรูปแบบการเรียนรู้พื้นฐานเพื่อใช้ภายในองค์กร ประกอบกับการสนับสนุนด้านองค์การ ด้วยค่านิยม วัฒนธรรมองค์การ วิธีการตรวจสอบและเผยแพร่ข้อมูลหรือความรู้ภายในองค์กร หน้าที่และบทบาทของบุคลากรและผู้บริหารที่ชัดเจน ปัจจัยภายนอกองค์กร เช่น ผู้มีส่วนได้เสีย และเทคโนโลยีในการจัดเก็บข้อมูลและใช้ในการเพิ่มพูนทักษะความรู้ (Marquardt, 1996)

สำนักงานประมาณเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจในการให้ข้อเสนอแนะและความเห็นแก่รัฐบาล หน่วยงานของรัฐหรือหน่วยรับงบประมาณในการวางแผนและจัดทำงบประมาณ บริหารงบประมาณรายจ่าย ควบคุมงบประมาณ การประเมินผลและการรายงาน รวมถึงการบูรณาการด้านการงบประมาณให้มีความเป็นเอกภาพและเชื่อมโยงกันในมิติยุทธศาสตร์สำคัญของรัฐบาล หน่วยงาน และระดับพื้นที่ รวมทั้งครอบคลุมทุกแหล่งเงิน ทั้งเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ ตลอดจนส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการจัดการงบประมาณให้การใช้จ่ายงบประมาณเกิดประสิทธิภาพ คุ่มค่าและผลสัมฤทธิ์ในการบริหารจัดการภาครัฐ ตรวจสอบและเปิดเผยต่อสาธารณะได้ ในการปฏิบัติงานจำเป็นต้องอาศัยความรู้และความเชี่ยวชาญที่หลากหลายตามภารกิจและหน้าที่ของหน่วยรับงบประมาณ เช่น ด้านการแพทย์ ด้านเศรษฐกิจหรือด้านความมั่นคงของรัฐ (สำนักงานประมาณ, 2566) และสำนักงานประมาณมีแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ จัดอบรมให้แก่ข้าราชการใหม่และข้าราชการที่สนใจ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ถ่ายทอดความรู้ระหว่างการอบรม ระหว่างทีมหรือหน่วยงานภายในสังกัด และจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ผลักดันค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การลักษณะที่สอนน้อง การเรียนรู้ที่ไม่หยุดนิ่ง ร่วมกับการใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บและเพิ่มพูนความรู้ที่ได้ตรวจสอบความถูกต้องให้สามารถค้นหาและเข้าถึงได้โดยสะดวก โดยคาดหวังให้บุคลากรทุกระดับพัฒนาทักษะให้มีความสามารถรอบด้านและมีทักษะด้านงบประมาณตามมาตรฐานวิชาชีพ รองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ปฏิบัติงานได้อย่างสร้างสรรค์ร่วมกับการใช้เทคโนโลยีภายใต้หลักคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้สำนักงานประมาณบรรลุเป้าหมายขององค์การ (สำนักงานประมาณ, 2564)

อย่างไรก็ดี ปัจจุบันสำนักงานประมาณมีข้าราชการเกษียณอายุราชการ และอัตราการบรรจุข้าราชการใหม่อย่างต่อเนื่องเป็นอุปสรรคในการถ่ายทอดทักษะและความรู้ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติ ปัญหาการเข้าถึงข้อมูลและองค์ความรู้ที่สำนักงานประมาณให้การสนับสนุน จากการไม่รับรู้ช่องทางการสนับสนุน การจัดเก็บข้อมูลไม่ครบถ้วน หรืออาจไม่มีความรู้สึกร่วมในการเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีทัศนคติหรือวิสัยทัศน์ไม่สอดคล้องกับทิศทางที่สำนักงานประมาณคาดหวังขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและพัฒนาองค์การ รวมถึงการถ่ายทอดองค์ความรู้ในสำนักงานประมาณเกิดขึ้นผ่านช่องทางการให้คำปรึกษาจากข้าราชการที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางอันเกิดจากการสะสมความรู้ตามประสบการณ์และอายุงาน ดังนั้นการสำรวจความรู้ความเข้าใจการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานประมาณ เพื่อสำรวจการรับรู้และเข้าถึงการสนับสนุนด้านความรู้ของสำนักงานประมาณ ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในการปลูกฝังค่านิยม รูปแบบทางความคิด และสนับสนุนปัจจัยด้านการเรียนรู้ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาวิถีการดำรงชีวิตของบุคลากรได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความรู้ความเข้าใจของข้าราชการสำนักงานประมาณเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. เพื่อเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจของข้าราชการสำนักงานประมาณเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการ สำนักงานงบประมาณ จำนวน 827 คน (ข้อมูลสถิติระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (HRMS) สำนักงานงบประมาณ ณ วันที่ 7 กรกฎาคม 2567)

กลุ่มตัวอย่าง มีการสุ่มแบบตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) โดยเทียบขนาดจากขนาดประชากรกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาและการหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ทฤษฎีการคำนวณของ Yamane (1973) กำหนดค่าความเชื่อมั่นระดับร้อยละ 95 และยอมให้เกิดค่าความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างสูงสุดร้อยละ 5 ได้จำนวนทั้งสิ้น 270 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีขั้นตอนการจัดทำ ดังนี้

2.1 การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่ได้จากการศึกษากรอบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ รวมถึงผลงานการวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานสมรส อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และจำนวนเงินเดือนที่ได้รับ เป็นข้อคำถามปลายปิด (Closed-Ended Questions) ให้กลุ่มตัวอย่างเลือก 1 คำตอบ จำนวนทั้งหมด 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานงบประมาณ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ ด้านองค์การ ด้านความรู้ ด้านบุคลากร และด้านเทคโนโลยี ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามมาตร (Nominal) ใช่ หรือ ไม่ใช่ โดยกำหนดระดับคะแนนเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 0.67 - 1.00) ระดับกลาง (ค่าเฉลี่ย 0.34 - 0.67) และระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 0.00 - 0.33) เป็นลักษณะข้อคำถามปลายปิด (Closed-Ended Questions) ให้กลุ่มตัวอย่างเลือก 1 คำตอบ รวมข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 30 ข้อ

2.2 การตรวจสอบคุณภาพและการพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้จากการศึกษากรอบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ รวมถึงผลงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หลังจากนั้นนำไปทำการทดสอบ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันกับกลุ่มตัวอย่างที่จะนำมาศึกษา คือ นักวิเคราะห์งบประมาณ สำนักงานงบประมาณ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย จากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) เป็นรายข้อ โดยใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของครอนบาค (Cronbach's Reliability Coefficient Alpha) โดยผลการวิเคราะห์แบบสอบถามค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาคการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีค่าความเชื่อมั่น = 0.83 จำแนกรายด้านได้ ดังนี้

- ด้านการเรียนรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาคการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีค่าความเชื่อมั่น = 0.84
- ด้านองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาคการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีค่าความเชื่อมั่น = 0.84
- ด้านความรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาคการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีค่าความเชื่อมั่น = 0.83
- ด้านบุคลากร มีค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาคการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีค่าความเชื่อมั่น = 0.83
- ด้านเทคโนโลยี มีค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาคการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีค่าความเชื่อมั่น = 0.83

3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการสำนักงานงบประมาณที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

3.1.1 ข้าราชการสำนักงานงบประมาณที่มีเพศต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สำนักงานงบประมาณที่แตกต่างกัน

3.1.2 ข้าราชการสำนักงานงบประมาณที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สำนักงานงบประมาณแตกต่างกัน

3.1.3 ข้าราชการสำนักงานงบประมาณที่มีอายุต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สำนักงานงบประมาณที่แตกต่างกัน

3.1.4 ข้าราชการสำนักงานงบประมาณที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สำนักงานงบประมาณที่แตกต่างกัน

3.1.5 ข้าราชการสำนักงานงบประมาณที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สำนักงานงบประมาณที่แตกต่างกัน

3.1.6 ข้าราชการสำนักงานงบประมาณที่มีจำนวนเงินเดือนที่ได้รับต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สำนักงานงบประมาณที่แตกต่างกัน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1. ศึกษา และสืบค้นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกรอบแนวคิดและทฤษฎีการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ รวมถึงผลงานการวิจัยอื่น จากสื่อทั้งในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ และเอกสารบทความ รวมถึงหนังสือและรายงานที่เกี่ยวข้อง

4.2 จัดทำแบบสอบถามและผ่านการตรวจสอบและแก้ไขข้อมูลจากอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ทำการทดสอบ (Try-out) กับนักวิเคราะห์งบประมาณ สำนักงานงบประมาณ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลช่วงเดือนตุลาคม - เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2567

4.3 นำแบบสอบถามที่ทำการทดสอบแล้ว (Try-out) วิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) เป็นรายข้อ โดยใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของครอนบาค (Cronbach's Reliability Coefficient Alpha) ซึ่งได้ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม = 0.83

4.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านผลการทดสอบไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการ สำนักงานงบประมาณ จำนวน 270 คน และนำไปวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานต่อไป

4.5 รวบรวมและเรียบเรียงข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และทำการลงรหัส เพื่อใช้ในการประมวลผลข้อมูลเชิงสถิติ

4.6 นำข้อมูลที่ได้จากการลงรหัสแล้ว ประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

4.7 นำข้อมูลสถิติที่ได้มาวิเคราะห์ แยกตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการศึกษา

4.8 อภิปรายตามข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ทางสถิติ สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

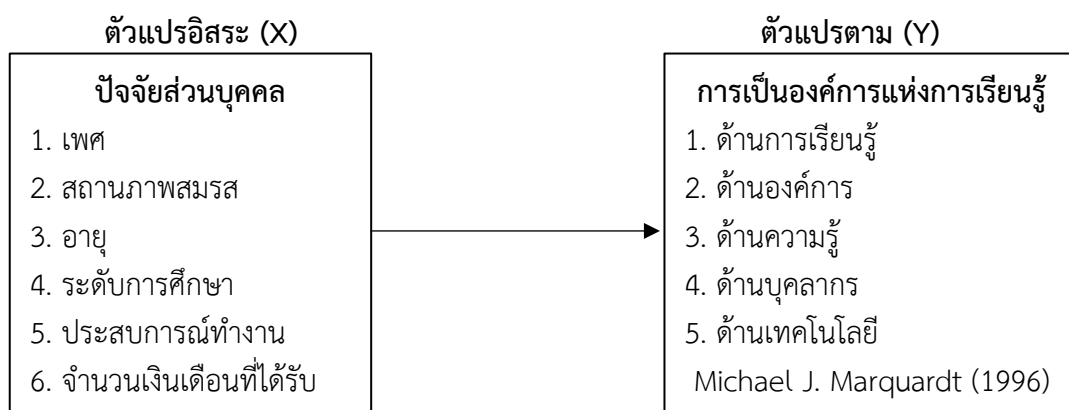
ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการประมวลผลมาใช้ในการวิเคราะห์ทางสถิติได้ ดังนี้

5.1 สถิติพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการหาระดับความรู้ความเข้าใจการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ

5.2 สถิติอนุมาน (Inferential statistics) ได้แก่ การทดสอบที (t-test) ในการเปรียบเทียบความแตกต่างความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher (Fisher's Least Significance Difference: LSD) ของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ตามปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ ได้แก่ เพศ สถานสมรส อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และจำนวนเงินเดือนที่ได้รับ ในการเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจของข้าราชการสำนักงานงบประมาณเกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา เรื่อง ความรู้ความเข้าใจการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานประมาณ ด้วยข้าราชการสำนักงานประมาณ มีความจำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่ให้ข้อเสนอแนะและความเห็นแก่รัฐบาล หน่วยงานของรัฐ หรือหน่วยรับงบประมาณในการวางแผนและจัดทำงบประมาณ การบริหารงบประมาณรายจ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งข้าราชการสำนักงานประมาณจำเป็นต้องมีความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องในหลากหลายประเภทตามแต่ภารกิจของหน่วยรับงบประมาณที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ ประกอบกับแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานประมาณ ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2564 - พ.ศ. 2566) กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนามุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบสร้างความเป็นมืออาชีพ ผลักดันการทำงานเป็นทีมและทำงานแบบ Cross Function มีระบบ Coaching และ Consulting เสริมสร้างการเรียนรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในสำนักงานประมาณ สร้างกรอบหลักสูตรพัฒนาทักษะที่ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมปัจจุบัน สร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลแก่บุคลากร มีวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมในองค์กร นำเทคโนโลยีปรับใช้ในการบริหารจัดการและจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ สะดวก และรวดเร็ว ซึ่งปัจจุบันด้วยสำนักงานประมาณมีข้าราชการเกษียณและรับบรรจุข้าราชการใหม่อย่างต่อเนื่อง อาจมีอุปสรรคในการถ่ายทอดแนวคิดและการรับรู้ถึงเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในด้านการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของ Marquardt (1996) เพื่อศึกษาปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการเรียนรู้ ด้านองค์กร ด้านความรู้ ด้านบุคลากร และด้านเทคโนโลยี ร่วมกับแนวคิดการวัดระดับความรู้ความเข้าใจของ Anderson & Krathwohl (2001) ที่นำแนวคิดของ Bloom (1956) มาปรับปรุงใหม่ เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจในระดับการจดจำ เข้าใจ และประยุกต์ ในการใช้ข้อมูลที่มีปรับใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ รวมถึงใช้ข้อมูลจากสื่อการเรียนรู้ และจำลองสถานการณ์เพื่อคาดการณ์ผลลัพธ์ที่ได้จากการใช้ข้อมูล เพื่อนำมาศึกษากับข้าราชการให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการศึกษาความรู้ความเข้าใจการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานประมาณในครั้งนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. ระดับความรู้ความเข้าใจของข้าราชการสำนักงานประมาณเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ระดับความรู้ความเข้าใจการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการสำนักงานประมาณในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการเรียนรู้และด้านองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากัน ($\bar{X} = 0.95$) รองลงมาเป็นด้านบุคลากร ($\bar{X} = 0.94$) ด้านความรู้ ($\bar{X} = 0.93$) และอันดับสุดท้าย คือ ด้านเทคโนโลยี ($\bar{X} = 0.92$) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับความรู้ความเข้าใจการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานงบประมาณ

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความรู้ความเข้าใจ
ด้านการเรียนรู้	0.95	0.09	มาก
ด้านองค์กร	0.95	0.09	มาก
ด้านความรู้	0.93	0.11	มาก
ด้านบุคลากร	0.94	0.11	มาก
ด้านเทคโนโลยี	0.92	0.14	มาก
รวม	0.94	0.06	มาก

2. ผลการเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจของข้าราชการสำนักงานงบประมาณเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการสำนักงานงบประมาณที่มีเพศแตกต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน ($t = 5.97, p < .05$) และข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน ($t = 3.57, p < .05$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในขณะที่ข้าราชการสำนักงานงบประมาณที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน ($t = 1.47, p > .05$) ข้าราชการสำนักงานงบประมาณที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน ($t = 2.01, p > .05$) และข้าราชการสำนักงานงบประมาณที่มีจำนวนเงินเดือนที่ได้รับแตกต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน ($t = 1.50, p > .05$)

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการสำนักงานงบประมาณจำแนกตามเพศ

(n = 270)					
เพศ	จำนวน (คน)	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
ชาย	82	.92	.07	5.97	.015*
หญิง	188	.94	.07		

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการสำนักงานงบประมาณที่มีเพศต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน ($t = 5.97, p < .05$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความแตกต่างมากกว่าเพศชาย

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการสำนักงานงบประมาณจำแนกตามสถานภาพสมรส

(n = 270)					
สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
โสด	180	.93	.06	1.47	.227
สมรส	90	.94	.06		

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการสำนักงานงบประมาณที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน ($t = 1.47, p > .05$) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการสำนักงานงบประมาณจำแนกตามอายุ

(n = 270)

อายุ	SS	df	MS	F	Sig.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	.03	4	.01	2.15	.076
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	.91	265	.00		
รวม	.94	269			

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการสำนักงานงบประมาณที่มีอายุแตกต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน ($F = 2.15, p > .05$) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการสำนักงานงบประมาณจำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 270)

ระดับการศึกษา	SS	df	MS	F	Sig.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	.04	2	.02	5.38	.005*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	.91	267	.00		
รวม	.94	269			

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการสำนักงานงบประมาณที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน ($F = 5.38, p < .05$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงนำไปเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการสำนักงานงบประมาณที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ด้วยค่า F-test

ตารางที่ 6 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการสำนักงานงบประมาณจำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 270)

ความรู้ความเข้าใจการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	.05	2	.02	2.97	.053
	ภายในกลุ่ม	2.07	267	.01		
	รวม	2.12	269			
2. ด้านองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.03	2	.02	1.94	.242
	ภายในกลุ่ม	2.15	26	.01		
	รวม	2.18	269			
3. ด้านความรู้	ระหว่างกลุ่ม	.11	2	.06	4.38	.013*
	ภายในกลุ่ม	3.41	267	.01		
	รวม	3.52	269			

ตารางที่ 6 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการสำนักงบประมาณจำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

(n = 270)

ความรู้ความเข้าใจการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
4. ด้านบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	.02	2	.01	1.02	.064
	ภายในกลุ่ม	3.13	267	.01		
	รวม	3.15	269			
5. ด้านเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	.11	2	.04	2.78	.064
	ภายในกลุ่ม	5.16	267	.02		
	รวม	5.26	269			

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการสำนักงบประมาณจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ ($F = 2.97, p > .05$) ด้านองค์กร ($F = 1.94, p > .05$) ด้านบุคลากร ($F = 1.02, p > .05$) และด้านเทคโนโลยี ($F = 2.78, p > .05$) ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตาม ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านความรู้ ($F = 4.38, p < .05$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้น จึงวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (Post - Hoc)

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ของค่าเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการสำนักงบประมาณด้านความรู้ จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 270)

ระดับการศึกษา	จำนวน	$\bar{X}$	ระดับการศึกษา		
			ต่ำกว่าปริญญาตรี (.90)	ปริญญาตรี (.96)	ปริญญาโท (.92)
ต่ำกว่าปริญญาตรี	7	.90	-	.222	.767
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	105	.96	.222	-	.004*
ปริญญาโท	158	.92	.767	-.004*	-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post Hoc) ค่าเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการสำนักงบประมาณด้านความรู้ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้ความเข้าใจการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ดังนี้

1. ข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านความรู้ มากกว่าข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท
2. ข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านความรู้ น้อยกว่าข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการสำนักงานงบประมาณจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

(n = 270)

ประสบการณ์ทำงาน	SS	df	MS	F	Sig.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	.01	2	.01	2.01	.136
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	.93	267	.00		
รวม	.94	269			

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 8 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการสำนักงานงบประมาณที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน ($F = 2.01, p > .05$) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการสำนักงานงบประมาณจำแนกตามจำนวนเงินเดือนที่ได้รับ

(n = 270)

จำนวนเงินเดือนที่ได้รับ	SS	df	MS	F	Sig.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	.02	4	.01	1.50	.202
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	.92	265	.00		
รวม	.94	269			

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 9 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการสำนักงานงบประมาณที่มีจำนวนเงินเดือนที่ได้รับแตกต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน ($F = 1.50, p > .05$) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

ระดับความรู้ความเข้าใจของข้าราชการสำนักงานงบประมาณเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานงบประมาณ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านเทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการบางส่วนมีมุมมองเกี่ยวกับการจัดอบรมในห้องประชุม หรือห้องเรียน สามารถสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้ผู้เข้าประชุมมีสมาธิและเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม มากกว่าการจัดอบรมในรูปแบบ Video Conference ผ่านเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งสอดคล้องกับชาญยศ ปลื้มปิติวิริยะเวช (2565) ศึกษาการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการออกแบบฐานข้อมูลระหว่างการเรียนแบบออนไลน์และออนไซต์ พบว่า การเรียนการสอนแบบออนไซต์ของวิชาการออกแบบฐานข้อมูลให้ผลสัมฤทธิ์โดยรวมดีกว่าการเรียนการสอนแบบออนไลน์ ซึ่งผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ในระดับดีมากถึงดีเยี่ยมลดลงร้อยละ 3.59 ในขณะที่ผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ต่ำกว่าเกณฑ์ถึงพอใช้มีจำนวนเพิ่มขึ้นร้อยละ 39.73 โดยผลลัพธ์ที่แตกต่างอาจเกิดขึ้นจากหลายปัจจัย เช่น ความแตกต่างของกลุ่มผู้เรียน และความแตกต่างของรายวิชา รวมถึงการเตรียมตัวของผู้สอนในด้านการออกแบบวางแผน และใช้เครื่องมือที่เหมาะสมในการเรียนการสอนแบบออนไลน์ และยังสอดคล้องกับ อภิเชษฐ์ บุญศรี (2562) ที่พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนที่ปทุมวิทยพัฒน์ (ทวิวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ฯ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ผลการเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจของข้าราชการสำนักงานงบประมาณเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการสำนักงานงบประมาณที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน พบว่า ข้าราชการสำนักงานงบประมาณที่มีเพศ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน

มีความรู้ความเข้าใจการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แตกต่างกัน ในขณะที่ข้าราชการสำนักงบประมาณที่มีสถานภาพสมรสอายุ ประสบการณ์ทำงาน และจำนวนเงินเดือนที่ได้รับที่แตกต่างกันมีความรู้ความเข้าใจการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน

ข้าราชการสำนักงบประมาณเพศหญิงมีความรู้ความเข้าใจการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมมากกว่าเพศชาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะด้วยเพศหญิงมีบุคลิกกล้าแสดงออกมากกว่าเพศชาย จึงอาจมีการถามคำถามและแลกเปลี่ยนข้อมูลให้เกิดการเรียนรู้ ประกอบกับเพศชายมักให้ความสำคัญกับผลลัพธ์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงมุ่งความสนใจเพื่อหาคำตอบแต่ละเรื่องมากกว่าการเรียนรู้กระบวนการหรือข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในการทำงานหรือชีวิตประจำวัน

ข้าราชการสำนักงบประมาณที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการสำนักงบประมาณให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงาน พัฒนาตนเอง เพื่อตอบสนองเป้าหมายขององค์กรภายใต้กรอบระยะเวลาการดำเนินการตามปฏิทินงบประมาณที่กำหนดโดยคณะรัฐมนตรี ส่งผลให้ข้าราชการสำนักงบประมาณไม่ว่าจะมีสถานภาพสมรสแบบใด ต้องพัฒนาองค์ความรู้ของตนควบคู่กับการจัดการเรื่องส่วนตัว จึงทำให้สถานภาพสมรสแตกต่างกันไม่ส่งผลต่อความรู้ความเข้าใจการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สำนักงบประมาณ ซึ่งสอดคล้องกับ นภาพร หัสไทรทอง (2563) ที่พบว่า ผลการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการจำแนกตามสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน

ข้าราชการสำนักงบประมาณที่มีอายุแตกต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงบประมาณมีลักษณะแบบพี่สอนน้อง จึงมีการถ่ายทอดความรู้รวมถึงรูปแบบทางความคิดส่งต่อกันและมีรูปแบบทางความคิดในเชิงเรียนรู้ด้วยตนเองร่วมกับส่งต่อความรู้ให้แก่เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับ อภิเชษฐ์ บุญศรี (2562) ที่พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จำแนกตามกลุ่มอายุแตกต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน

ข้าราชการสำนักงบประมาณที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือเทียบเท่า มีความรู้ความเข้าใจการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงบประมาณมากกว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีส่วนใหญ่มีอายุน้อยหรือเป็นข้าราชการบรรจุใหม่ จึงมีความกระตือรือร้นในเปิดรับองค์ความรู้และการเรียนรู้สิ่งใหม่จากระบบของสำนักงบประมาณ ในขณะที่ข้าราชการระดับปริญญาโทอาจมีความมั่นใจในตัวเองสูง เป็นผลให้การตอบแบบสอบถามเป็นไปในเชิงวิพากษ์มากกว่าการวัดระดับความรู้ ส่งผลให้ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สำนักงบประมาณน้อยกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี ซึ่งไม่สอดคล้องกับ อภิเชษฐ์ บุญศรี (2562) ที่พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน

ข้าราชการสำนักงบประมาณที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการสำนักงบประมาณจะได้รับการอบรมพื้นฐานเกี่ยวกับข้อมูลที่จำเป็นในการทำงาน และถ่ายทอดประสบการณ์การทำงานจากผู้บังคับบัญชาในระดับชำนาญการขึ้นไป ส่งผลให้ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อความรู้ความเข้าใจการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สำนักงบประมาณ สอดคล้องกับ พิไลศรี สัมพันธ์สันติกุล (2560) ที่ศึกษาการเปรียบเทียบการปฏิบัติของบุคลากรตามแนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ระหว่างศูนย์บริการสาธารณสุขที่ได้รับและยังไม่ได้รับการรับรองมาตรฐานศูนย์บริการสาธารณสุขในศูนย์ประสานงานที่ 5 สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกันก็ได้รับโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาตนเองและตัดสินใจในงานตามความรับผิดชอบเพื่อเรียนรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์ความรู้ด้านการสาธารณสุขในปัจจุบัน รวมถึงบุคลากรที่บรรจุเพื่อปฏิบัติงานใหม่จะได้รับการสอนงานและแลกเปลี่ยนความรู้จากบุคลากรที่มีประสบการณ์

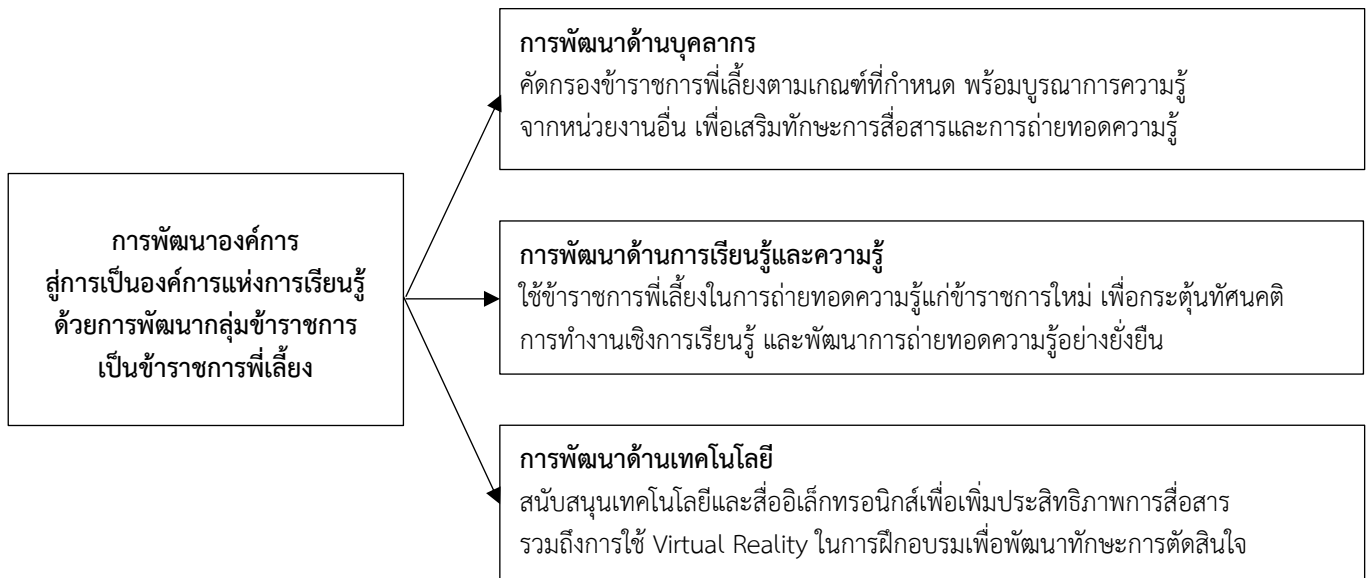
ข้าราชการสำนักงบประมาณที่มีจำนวนเงินเดือนที่ได้รับแตกต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สำนักงบประมาณเป็นหน่วยงานกลางที่รับผิดชอบด้านการงบประมาณ ต้องมีองค์ความรู้ที่หลากหลายและต้องเรียนรู้ทักษะและองค์ความรู้เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายโดยไม่ทำให้

ราชการเกิดความเสียหาย และมีการส่งเสริมและส่งเสริมรูปแบบทางความคิดให้ค้นหา ค้นคว้า แลกเปลี่ยนประสบการณ์ภายในองค์กร

องค์ความรู้ใหม่

สำนักงานปรมณมีแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรอบรู้ด้านการงบประมาณและด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติและสามารถสร้างนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้หลักคุณธรรม จริยธรรม และบูรณาการการทำงานกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง จะเป็นการดีหากจัดให้มีคณะกรรมการหรือให้หน่วยภายในองค์กรทบทวนหลักเกณฑ์และองค์ความรู้ที่รวบรวมไว้ภายในองค์กร เช่น สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการงบประมาณ และกองมาตรฐานงบประมาณ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ด้านการงบประมาณที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน พร้อมจัดให้มีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ จัดทำแบบสอบถามความต้องการอยู่เป็นประจำ เพื่อส่งเสริมในการเรียนรู้และตอบสนองความต้องการของข้าราชการอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาด้านองค์การ รวมถึงอาจผลักดันวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานปรมณมีที่มีข้าราชการที่เล็งในการให้ความรู้และแนะนำวิธีปฏิบัติแก่ข้าราชการโอน/ย้ายหรือข้าราชการใหม่ ส่งการพัฒนาเป็นโครงการส่งต่อองค์ความรู้ภายในองค์กรเพื่อเป็นข้าราชการตัวอย่างที่สนับสนุนและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานปรมณมีโดยเป็นช่องทางกระจายข้อมูลให้เกิดการพัฒนาในด้านการเรียนรู้ ด้านความรู้ด้านบุคลากร และด้านเทคโนโลยี ดังนี้

1. การพัฒนาด้านบุคลากร ด้วยการพัฒนากลุ่มข้าราชการที่ได้รับเลือกเป็นข้าราชการที่เล็งและคัดกรองด้วยหลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้อง ร่วมกับการบูรณาการองค์ความรู้กับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีองค์ความรู้ที่ถูกต้อง ครบถ้วน และสนับสนุนให้ความรู้กลุ่มข้าราชการที่เล็งในด้านทักษะการสื่อสารถ่ายทอดความรู้ เพื่อให้การถ่ายทอดข้อมูลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
2. การพัฒนาการเรียนรู้และด้านความรู้ ด้วยการใช้เป็นช่องทางในการสื่อสารระหว่างข้าราชการที่เล็งต่อข้าราชการโอน/ย้าย ข้าราชการใหม่ หรือข้าราชการเป้าหมายที่ได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้ เพื่อสร้างองค์ความรู้กระตุ้นให้เกิดทัศนคติหรือแนวคิดการปฏิบัติงานเชิงการเรียนรู้ตอบสนองความต้องการพัฒนาบุคลากรขององค์การ พร้อมนำข้อเสนอแนะหรือความต้องการของข้าราชการเป้าหมายต่อยอดและพัฒนาการถ่ายทอดความรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไปอย่างยั่งยืน
3. การพัฒนาด้านเทคโนโลยี ด้วยการพิจารณาให้การสนับสนุนในด้านเทคโนโลยี หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องกับการถ่ายทอด เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการสื่อสารให้ประสิทธิภาพสูงสุด ภายใต้หลักความคุ้มค่าด้านการงบประมาณ รวมถึงอาจพิจารณาเพื่อตอบสนองความต้องการของข้าราชการในการจัดหาเทคโนโลยีสนับสนุนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น การศึกษาการอบรมหรือถ่ายทอดความรู้ด้วยชุดความรู้ผ่านระบบ Virtual Reality สำหรับจำลองสถานการณ์เพื่อทดสอบรูปแบบการตัดสินใจของข้าราชการกลุ่มเป้าหมายให้มีประสบการณ์และแนวทางการปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามกฎหมาย หลักเกณฑ์ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

สรุปผลการวิจัย

ข้าราชการสำนักงานงบประมาณมีระดับความรู้ความเข้าใจการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ด้านการเรียนรู้ และด้านองค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 0.95 (S.D. = 0.09) เท่ากัน รองลงมา คือ ด้านบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 0.94 (S.D. = 0.11) ด้านความรู้ มีค่าเฉลี่ย 0.93 (S.D. = 0.11) และอันดับสุดท้าย คือ ด้านเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ย 0.92 (S.D. = 0.14)

ผลปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความรู้ความเข้าใจการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แตกต่างกันของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ จำแนกตาม เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และจำนวนเงินเดือนที่ได้รับ พบว่า เพศ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่สถานภาพสมรส อายุ ประสบการณ์ทำงาน และจำนวนเงินเดือนที่ได้รับแตกต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ควรคำนึงถึงความต้องการในด้านการเรียนรู้และด้านความรู้ของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ ผ่านวิธีการจัดทำแบบสอบถาม หรือสังเกตจากผลลัพธ์ที่สะท้อนจากการปฏิบัติงานในภาพรวมองค์การ เพื่อสนับสนุนสิ่งที่ข้าราชการภายในองค์การอาจมีความชำนาญไม่เพียงพอ หรือควรพัฒนายิ่งขึ้นเพื่อให้ทันต่อสภาพสังคมไทยที่เปลี่ยนแปลงไป ร่วมกับการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีในการจัดหารวมถึงให้ความรู้ถึงวิธีการใช้งานและวิธีการปรับใช้ให้เหมาะสม

1.2 ควรทบทวนความรู้ขององค์การอย่างสม่ำเสมอ ให้ข้อมูลถูกต้อง สมบูรณ์ และเป็นปัจจุบัน ร่วมกับมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจัดอบรมให้ความรู้ในรูปแบบระหว่างการทำงานปฏิบัติ (Work Shop) และผ่านระบบ Video Conference เพื่อสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้เพิ่มขึ้น

1.3 ควรพัฒนาข้าราชการที่เลี้ยงด้วยการสนับสนุนทางความรู้ ทางทักษะการถ่ายทอด และประเมินผลเพื่อรักษามาตรฐานองค์ความรู้ ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน หรืออาจพัฒนาเป็นโครงการที่อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการงบประมาณ เพื่อให้มีสะดวกในการสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการที่เลี้ยง และข้าราชการกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีกลยุทธ์และประสิทธิภาพ

1.4 สำนักงานประมาณควรเพิ่มปัจจัยเกี่ยวกับเทคโนโลยีเพื่อจัดเก็บและเผยแพร่ความรู้ภายในองค์กร ร่วมกับการพิจารณาใช้ Virtual Reality ในการอบรมหรือฝึกฝน เพื่อสร้างประสบการณ์และเตรียมความพร้อมในการให้คำปรึกษาและดำเนินงานของสำนักงานประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยแบบผสมผสานเพื่อศึกษาความคิดเห็นปลายเปิด และอภิปรายความแตกต่างของผู้ปฏิบัติและผู้บริหารเพื่อวิเคราะห์แนวทางพัฒนาองค์กร และศึกษาวิธีการสู่ตัวอย่างแบบเจาะจง เนื่องจากจำนวนประชากรของสำนักงานประมาณมีสัดส่วนเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

2.2 .ศึกษาอุปสรรคหรือปัจจัยเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานประมาณในการพิจารณาสมรรถนะการพัฒนาศักยภาพขององค์กรให้รักษามาตรฐานและส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพเพิ่มขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- ชาญยศ ปลื้มปิติวิริยะเวช. (2565). การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการออกแบบฐานข้อมูลระหว่างการเรียนแบบออนไลน์และแบบออนไซต์. *Journal of Information and Learning*, 33(2), 45-56.
- นภาพร หัสไทรทอง. (2563). แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. *Journal of Management Science Nakhon Pathom Rajabhat University*, 7(2), 67-80.
- พิไลศรี สัมพันธ์สันติกุล. (2560). การเปรียบเทียบการปฏิบัติของบุคลากรตามแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ระหว่างศูนย์บริการสาธารณสุขที่ได้รับและยังไม่ได้ รับ การรับรองมาตรฐานศูนย์บริการสาธารณสุขในศูนย์ประสานงานที่ 5 สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร. (สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- ภาวิทย์ ชินะโชติ, ชมสุภัค ครุฑกะ และ ดวงเดือน จันทร์เจริญ. (2564). รูปแบบการพัฒนานักทรัพยากรบุคคล โดยใช้ทีมข้ามสายงาน กลุ่มธุรกิจธนาคาร. *วารสารดุซุญบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*, 11(1), 118-132.
- สำนักงานประมาณ. (2564). *แผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานประมาณ ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2564 - 2566)*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการงบประมาณ สำนักงานประมาณ.
- _____. (2566). *วิสัยทัศน์-พันธกิจ-สำนักงานประมาณ*. สืบค้นจาก <https://www.bb.go.th/index.php>.
- อภิเชษฐ์ บุญศรี. (2562). *การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนที่ปึงกรวิทยาพัฒนา (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ฯ*. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- Anderson, L. W., & Krathwohl, D. R. (2001). *A Taxonomy for Learning, Teaching and Assessing: A Revision of Bloom's Taxonomy of Educational Objectives: Complete Edition*. New York: Longman.
- Bloom, B.S. (1956). *Taxonomy of Educational Objectives, Handbook: The Cognitive Domain*. New York: David McKay.
- Marquardt, M. J. (1996). *Building the Learning Organization: A Systems Approach to Quantum Improvement and Global Success*. New York: McGraw-Hill.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rd Edition). New York: Harper and Row.