

การเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

Learning Affecting Effective Employee Performance among Supplies Officers in Prince of Songkla University

วันชัย ไชยทองคำ¹, จุฑามณี ตระกูลมุกดา² และ ฤชชุต เทพยากุล³

Wanchai Chaithongkam¹, Jutamane Trakulmututa² and Ruechuta Tepayakul³

Received: 17 October 2024

Revised: 7 January 2025

Accepted: 30 January 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง การเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการเรียนรู้ ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สังกัดกลุ่มคณะวิทยาศาสตร์ทางการแพทย์ จำนวน 176 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) จากการกำหนดสัดส่วน และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยสรุปว่า ภาพรวมของระดับการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.71$, S.D. = 0.729) โดยด้านที่มีระดับสูงสุด คือ ด้านการเรียนรู้เฉพาะอย่าง ($\bar{x} = 3.78$, S.D. = 0.758) ภาพรวมของระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.82$, S.D. = 0.709) โดยด้านที่มีระดับสูงสุด คือ ด้านปริมาณงานในการปฏิบัติงานบุคลากร ($\bar{x} = 3.83$, S.D. = 0.728)

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ช่วงอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และสถานภาพการสมรส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนเพศไม่มีความแตกต่างกัน และการวิเคราะห์การเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยด้านเรียนรู้เฉพาะอย่างส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

คำสำคัญ: การเรียนรู้, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, เจ้าหน้าที่พัสดุ

¹ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ E-mail: cwanchai@medicine.psu.ac.th

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ E-mail: jutamane.t@psu.ac.th

³ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ E-mail: ruechuta.t@psu.ac.th

¹ Faculty of Medicine, Prince of Songkla University

² Faculty of Management Sciences, Prince of Songkla University

³ Master of Public Administration, Faculty of Management Sciences, Prince of Songkla University

Abstract

The research on learning affecting effective employee performance among supply officers at Prince of Songkla University aimed to study the level of learning, the level of performance efficiency, and to compare the operational efficiency classified by personal factors and learning that affected the efficiency of the operations of supplies officers at Prince of Songkla University. This research was quantitative research by using the survey research with the sample group of supplies officers in the Faculty of Medical Sciences at Prince of Songkla University, collected 176 samples, and used stratified sampling by using questionnaires as a method. The statistics used in the data analysis in this research were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation, and multiple linear regression.

The results showed an overview of the learning level of supply officers at Prince of Songkla University is at a high level, in terms of the specific learning being at the highest level. An overview of the level of efficiency in the performance of supplies officers in Prince of Songkla University was also at a high level, in terms of the amount of work performance by the personnel was the highest level.

The comparative analysis of the difference in opinions of supply officers at Prince of Songkla University classified by personal factors showed that age, monthly income, work experience, educational level, position, and affiliated organization, significantly different at the 0.01 level, and marital status, significantly different at the 0.05 level; gender did not differ. And the analysis of learning affecting the efficiency of supplies officers at Prince of Songkla University found that specific learning factors affect the efficiency of work, significant at the 0.01 level with a relatively high correlation.

Keywords: Learning, Performance, Supplies Officers

บทนำ

การเรียนรู้ของบุคลากรเป็นสิ่งที่องค์กรต้องมีกระบวนการที่เป็นระบบ หากบุคลากรมีสมรรถนะ ในด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทักษะต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน แล้วการดำเนินงานใน ด้านต่าง ๆ ก็สามารถดำเนินไปอย่างราบรื่น แต่ถ้า หากบุคคลขาดความพร้อมในการปฏิบัติงาน อันเนื่องมาจากการขาดความรู้ ความสามารถ หรือทัศนคติ ทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามข้อกำหนดกฎเกณฑ์ที่องค์กรกำหนด (สมชาติ กิจยรรยง, 2555) ฉะนั้น

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดเรียนรู้จึงเป็นสิ่งที่จะต้องมีการวางแผนและดำเนินการอย่างรอบคอบ เพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น รวมทั้งก่อให้เกิด ความได้เปรียบในการแข่งขันให้แก่องค์กรได้อย่างยั่งยืน

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีการส่งเสริมสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานได้เพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ ทักษะความชำนาญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ให้เกิดความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หลัก

เกณฑ์และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง ตามหลักวิชาชีพ เช่นเดียวกันที่กรมบัญชีกลาง (กรมบัญชีกลาง, 2560) ในฐานะหน่วยงานกลาง ที่มีหน้าที่กำกับ ดูแล กำหนดกฎระเบียบ และ แนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาเจ้าหน้าที่พัสดุ ให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการ บริหารพัสดุภาครัฐ ได้จัดให้มีการเรียนรู้ด้วยระบบ การเรียนการสอนผ่านสื่อออนไลน์ (e-CPP Learning) เพื่อส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง และบริหารพัสดุภาครัฐ เป็นไปตามเจตนารมณ์ ของพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและบริหาร พักฐุภาครฐุ พ.ศ.2560 (พระราชบัญญัติการจัดซื้อ จัดจ้าง, 2560) ดังนั้น จากการเรียนรู้ของบุคลากร ที่จะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ได้ จึงเป็นสิ่งที่สามารถบ่งบอกได้ถึงผลลัพธ์ของ การปฏิบัติงานที่ได้ปฏิบัติ ว่าผลลัพธ์ที่ออกมา มี คุณภาพสำเร็จตรงตามมาตรฐาน และเป้าหมาย ขององค์กรที่กำหนดไว้หรือไม่ หากบุคลากรใน องค์กรเห็นความสำคัญของประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน ซึ่งเท่ากับเป็นการส่งเสริมและ สนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร จากประกาศ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี พ.ศ.2563 บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 30 มิถุนายน 2563 ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเองและเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากร สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ทนต่อการเปลี่ยนแปลง จึงจัดให้มีการเรียนรู้และ พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และมีทัศนคติที่ดี เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาให้มี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ การปฏิบัติ งานที่เกิดจากการทำงานที่ถูกต้อง ทันทเวลา มีความรวดเร็ว บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของ องค์กร (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2559) โดย

ถูกกำหนดไว้เป็นกระบวนการปฏิบัติงานอย่าง ชัดเจนในแบบแผนการปฏิบัติงาน มีการนำเทคนิค ต่าง ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน จนเกิดเป็น ความสามารถที่โดดเด่นจะทำให้บุคลากรมีแนวคิด ในการปฏิบัติงานแตกต่างจากคนอื่น สามารถนำ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ช่วยลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน (Boyatzis, 1982)

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์มีการส่งเสริม เจ้าหน้าที่พัสดุที่สังกัดกลุ่มคณะวิทยาศาสตร์ ทางการแพทย์ ได้เพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงานที่ ปฏิบัติด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ที่มีลักษณะของเนื่อ งานในทางปฏิบัติค่อนข้างซับซ้อนและเจ้าหน้าที่ ต้องมีความรับผิดชอบสูง ให้มีประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานที่ดีในด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับ การจัดซื้อจัดจ้าง และได้นำทักษะ เทคนิคต่าง ๆ มาปรับใช้ปฏิบัติ งานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และประยุกต์ใช้ใน การปฏิบัติงาน จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานได้ ในฐานะที่ผู้วิจัย เป็นเจ้าหน้าที่พัสดุ ที่ปฏิบัติงานในคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัย สงขลา-นครินทร์ มองเห็นปัญหาในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่พัสดุ ที่มีการปฏิบัติงานที่ค่อนข้าง ซับซ้อน ประกอบกับแนวทางปฏิบัติในเรื่องของ การจัดซื้อจัดจ้างที่มีการเปลี่ยนแปลงตามสภาพ ของสังคม ดังนั้น หากเจ้าหน้าที่ได้เรียนรู้และ พัฒนา ก็จะช่วยส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่เกิดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญงาน ที่จะช่วยส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดี ขึ้นได้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษา เรื่อง การ เรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ ให้เกิดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความ ขำนาญงานด้านพัสดุ และเพื่อให้เกิดความเป็นมือ

อาชีพในตำแหน่งที่ปฏิบัติ และนำความรู้นั้นมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมหาวิทยาลัยไปสู่ความสำเร็จตามพันธกิจที่ตั้งไว้

วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อศึกษาระดับการเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติ-งานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- 3) เพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลา-นครินทร์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 4) เพื่อศึกษาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลา-นครินทร์

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1) ประชากร

ประชากร ได้แก่ เจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่) ที่สังกัดกลุ่ม คณะวิทยาศาสตร์ทางการแพทย์ จำนวน 314 คน ข้อมูลจากระบบสารสนเทศบุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (2563)

2) กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ เจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่) ที่สังกัดกลุ่มคณะวิทยาศาสตร์ทางการแพทย์ จำนวน 176 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) จากการกำหนดสัดส่วน และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง อย่างง่าย ดังนี้

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่) ที่สังกัดกลุ่มคณะวิทยาศาสตร์ทางการแพทย์

ลำดับ	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
คณะทันตแพทยศาสตร์	14	8
คณะพยาบาลศาสตร์	6	3
คณะแพทยศาสตร์	250	141
คณะเภสัชศาสตร์	6	3
คณะวิทยาศาสตร์	24	13
คณะวิศวกรรมศาสตร์	14	8
รวมทั้งหมด	317	176

3) ขอบเขตด้านเนื้อหา

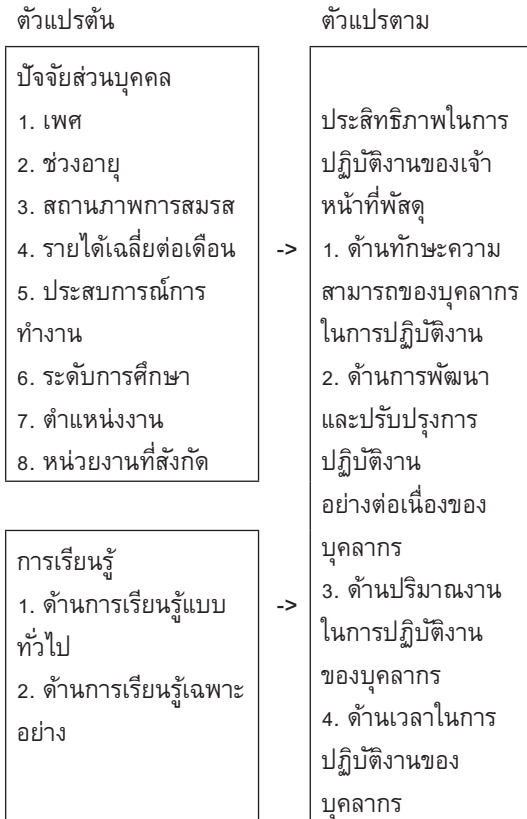
ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยพิจารณาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และกำหนดตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

ตัวแปรต้น คือ การเรียนรู้ ได้แก่ ด้านการเรียนรู้แบบทั่วไป ด้านการเรียนรู้เฉพาะอย่าง

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ ได้แก่ ด้านทักษะความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

เนื้อหาของบุคลากร ด้านปริมาณงานในการปฏิบัติงานของบุคลากร และด้านเวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐาน

- 1) ระดับการเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อยู่ในระดับมาก
- 2) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อยู่ในระดับมาก
- 3) เจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4) การเรียนรู้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลา-นครินทร์

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) ทำให้ทราบระดับการเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- 2) ทำให้ทราบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลา-นครินทร์
- 3) ทำให้ทราบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- 4) ทำให้ทราบการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

การทบทวนวรรณกรรม

จากการทบทวนวรรณกรรมจากการศึกษาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สามารถอธิบายได้ดังนี้

ทฤษฎี แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐได้ให้ความสนใจในการลงทุนเกี่ยวกับการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของการบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ที่มองทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นสินทรัพย์ขององค์กรที่มีสภาพเป็น “ทุน” (Capital) หรือ “ทุนมนุษย์” (Human Capital) โดยการที่องค์กรจัดการเรียนรู้ให้แก่บุคลากร ภายในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง เพื่อให้เกิดการปรับปรุงการปฏิบัติงาน เกิดความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องตามทฤษฎี Becker (1964) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไว้ว่า การพัฒนาทุน

มนุษย์ที่มีรากฐานมาจากทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ เป็นทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการศึกษาเรียนรู้และการพัฒนา ถือเป็นการลงทุนที่มีความสำคัญที่สุดเพื่อการพัฒนาบุคลากร ได้กำหนดองค์ประกอบที่สำคัญ 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1) การลงทุนในการพัฒนาบุคลากรด้านการเพิ่มทักษะใหม่และความรู้ใหม่ ซึ่งได้พิสูจน์แล้วว่าสามารถเพิ่มผลิตผลมากกว่าต้นทุนที่เสียไป

2) องค์กรควรลงทุนพัฒนาทักษะและความรู้เฉพาะด้านให้กับบุคลากรขององค์กรสำหรับทักษะทั่วไปนั้นบุคลากรควรพัฒนาด้วยตัวเอง

3) องค์กรจำเป็นต้องป้องกันทุนมนุษย์จากการถูกถ่ายโอนไปยังองค์กรอื่นด้วย

ทฤษฎีแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์กับองค์กร บุคลากรจะต้องมีทัศนคติและแนวคิดที่ดีในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาทักษะ ใช้ความสามารถ เทคนิคความชำนาญในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่แสดงให้เห็นถึงความมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดี จะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร สามารถทำให้องค์กรดำเนินงานได้ตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องตามทฤษฎีของ Frese and Zapf (1994) นักจิตวิทยาและองค์กรประยุกต์ชาวเยอรมัน ได้อธิบายถึงความริเริ่มส่วนบุคคลด้วยทฤษฎีการกระทำ (The Action Theory) ตามกรอบแนวความคิดแบบเยอรมัน ว่าเป็นทฤษฎีที่สอดคล้องตามแนวทฤษฎีการรู้คิดทางปัญญา ซึ่งเชื่อมโยงกับพฤติกรรม เชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และเชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงาน เป็นทฤษฎีที่มุ่งเน้นด้านพฤติกรรมที่เกี่ยวกับกระบวนการ

เชื่อมโยงของสิ่งแวดล้อมที่นำเข้าและพฤติกรรม ดังนั้น การกระทำจึงสามารถอธิบายจากจุดสำคัญ 2 ประการ คือ

1) การกระทำเป็นสิ่งที่เกิดขึ้น เป็นกระบวนการเริ่มต้นจากเป้าหมายที่มีการวางแผน ดำเนินการทำให้สำเร็จและการประเมินค่า

2) การกระทำถูกควบคุมจากการเรียนรู้ จึงเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นโดยอัตโนมัติ ซึ่งกระบวนการของการกระทำ ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายและตัดสินใจที่จะกระทำให้บรรลุเป้าหมาย, การสำรวจซึ่งจะรวมถึงการทำให้ไปถึงจุดหมายในอนาคต, กำหนดแผนการกระทำต่าง ๆ, ตัดสินเลือกขึ้นมาหนึ่งแผนที่จะทำ, ลงมือทำให้สำเร็จพร้อมทั้งหมั่นตรวจสอบแผนเป็นระยะ ๆ และการให้ข้อมูลป้อนกลับ

นอกจากนี้ Locke (1968) ได้กล่าวถึงแนวความคิดทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal-Setting Theory) ไว้ว่า การกำหนดเป้าหมายจะมีความสัมพันธ์กับผลงาน ซึ่งจะให้ความสำคัญกับเป้าหมายที่ทำหายและเฉพาะเจาะจง เป้าหมายจะเป็นที่มาของแรงจูงใจเป็นเครื่องบอกถึงสิ่งที่จะต้องกระทำและความพยายามที่จะใช้ในการปฏิบัติ

วิธีดำเนินการวิจัย

1) กลุ่มตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) จากการกำหนดสัดส่วน และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย จำนวน 176 คน

2) เครื่องมือการวิจัย

โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพการสมรส, รายได้เฉลี่ยต่อ

เดือน, ประสิทธิภาพการทำงาน, ระดับการศึกษา, ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัด เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเรียนรู้จำแนกเป็น 2 ด้าน จำนวน 20 ข้อ เป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นข้อคำถามการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเรียนรู้ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแต่ละข้อมีตัวเลือก 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็น 4 ด้าน จำนวน 21 ข้อ เป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นข้อคำถามการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแต่ละข้อมีตัวเลือก 5 ระดับ

3) การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามโดยใช้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน และนำข้อมูลเกี่ยวกับข้อคำถามแต่ละข้อที่ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาหาความสัมพันธ์กับความสอดคล้องกับจุดประสงค์หรือเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence หรือ IOC) เกณฑ์การตัดสินค่า IOC ถ้ามีค่า .066 ขึ้นไป (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์, 2545) ข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา สามารถนำข้อคำถามนั้นไปใช้ต่อไปได้ ผลการคำนวณหาความสัมพันธ์ของความสอดคล้องโดยผู้เชี่ยวชาญและนำมาคำนวณค่า IOC สรุปได้ดังนี้

แบบสอบถามเกี่ยวกับการเรียนรู้ จำนวน 20 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 จำนวน 17 ข้อ และมีค่า IOC เท่ากับ 0.67 จำนวน 3 ข้อ

แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน รวม 21 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

สรุปได้ว่าดัชนีความสอดคล้องโดยผู้เชี่ยวชาญของทุกข้อผ่านเกณฑ์ สามารถนำไปใช้ในขั้นตอนต่อไปได้

4) การตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ และนำไปทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาแบบครอนบาค ถ้าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามีค่ามากกว่า .80 ขึ้นไป ถือว่าจะ เป็นค่าที่ดี (สิทธิ ธีรสรณ์, 2550) ปรากฏผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .98 ถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ ดังนั้น จึงสามารถยอมรับแบบสอบถามดังกล่าวเพื่อการวิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไปได้

5) วิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติ t-test ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยสำหรับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติ F-test ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยสำหรับกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบว่าผลการทดสอบกลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงต้องมีการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ เพื่อหาว่าคู่ใดบ้างที่มีความแตกต่างกัน ตามวิธีการของ Post Hoc แบบ Least Significant Difference (LSD) และการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับ ตัวแปรตาม โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้ามาสมการ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1) สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 157 คน คิดเป็น ร้อยละ 89.2 มีอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 54.5 มีสถานภาพสมรสมากที่สุด จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 64.2 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 35,000 บาท จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 28.4 มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 71.0 มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานเงินรายได้ จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 83.5 และสังกัดคณะแพทยศาสตร์ จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 80.1

2) ระดับการเรียนรู้ โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.71$, S.D. = 0.729) โดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงกว่า

ด้านอื่น คือ ด้านการเรียนรู้เฉพาะอย่าง ($\bar{x} = 3.78$, S.D. = 0.758) และลำดับถัดมาคือด้านการเรียนรู้แบบทั่วไป ($\bar{x} = 3.64$, S.D. = 0.733)

3) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.82$, S.D. = 0.709) โดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าด้านอื่น คือ ด้านปริมาณงานในการปฏิบัติงานบุคลากร ($\bar{x} = 3.83$, S.D. = 0.728) ลำดับถัดมาคือ ด้านการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องของบุคลากร ($\bar{x} = 3.82$, S.D. = 0.752) และลำดับสุดท้ายคือ ด้านทักษะความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน และด้านเวลาในการปฏิบัติงานบุคลากร ($\bar{x} = 3.81$, S.D. = 0.718 และ 0.751)

4) การวิเคราะห์การเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ตาราง 2 ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของตัวแปรโดยรวมของปัจจัยการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

Model	Unstandardized Coefficients		standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	.936	.159		5.876	.000**
ด้านการเรียนรู้เฉพาะอย่าง	.762	.041	.813	18.450	.000**

R = 0.813 , R² = 0.662 , Adjusted R Square = 0.660, F = 340.389 Sig.=.000

หมายเหตุ * นัยสำคัญระดับ 0.01

จากตาราง 1 ตัวแปรปัจจัยด้านการเรียนรู้อธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้ร้อยละ 66.20 (R² = 0.662) และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้น แต่ละตัวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า ปัจจัยด้านการเรียนรู้เฉพาะอย่างส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการวิเคราะห์การถดถอยได้สมการพยากรณ์ปัจจัยการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สามารถเขียนสมการถดถอยในรูปแบบแนบดับ B คือ

$$Y = 0.936 + 0.762 (\text{ด้านการเรียนรู้เฉพาะอย่าง})^{**} + e_i$$

ดังนั้นสรุปได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ทั้ง 2 ปัจจัย มี 1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือ ปัจจัยด้านการเรียนรู้เฉพาะอย่างซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้ร้อยละ 66.20

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สามารถสรุปอภิปรายผลได้ดังนี้

1) การเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ การเรียนรู้นับว่าเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร หากองค์กรได้ให้ความสำคัญแก่บุคลากรได้เรียนรู้ จะส่งผลให้เกิดความเข้าใจ ทักษะ ความชำนาญ ช่วยพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน และการเรียนรู้ของบุคลากรก็เป็นอีกอย่างหนึ่งที่จะช่วยองค์กรสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันโดยเฉพาะในยุคของการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติจึงได้ถูกนำมาแก้ปัญหา ระหว่างคน งานและองค์กรได้ องค์กรจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญแก่บุคลากรได้เรียนรู้เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรให้สามารถนำเทคนิคต่าง ๆ

มาประยุกต์ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ การเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีมีคุณประโยชน์ต่อตนเองและองค์กร เมื่อบุคลากรได้เรียนรู้ย่อมมีการพัฒนาตนเอง และช่วยพัฒนาองค์กร การพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จะส่งผลประโยชน์ให้กับองค์กรได้มากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ และทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญส่ง สีสะชาต (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคณะแพทยศาสตร์ พบว่า มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการกำหนดการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัมพร ปัญญา (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของพนักงานส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก

2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่สามารถ บ่งบอกได้ถึงผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานที่ได้ปฏิบัติว่าผลลัพธ์ที่ออกมา มีคุณภาพสำเร็จตรงตามมาตรฐานและเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้หรือไม่ การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งของแต่ละองค์กร เพราะสามารถนำไปกำหนดเป็นเป้าหมายหลักของการบริหารงาน และเพื่อให้องค์กรสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย กลยุทธ์ต่าง ๆ ที่นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ และเพื่อผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ตามเป้าหมายที่กำหนด หากบุคลากรในองค์กรเห็นความสำคัญของประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงาน ซึ่งเท่ากับเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร อีกทั้งเป็นการเพิ่มผลลัพธ์ที่ดีให้กับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุภาพร ไชยเมือง (2557) ได้ศึกษาเรื่องความสามารถในการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ซึ่งมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก

3) การเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยค่าประสิทธิภาพของการทำนาย (R²) เท่ากับ 0.662 หรือคิดเป็นร้อยละ 66.20 โดยปัจจัยด้านเรียนรู้เฉพาะอย่างส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้ ร้อยละ 66.20 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 33.80 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุภาพร ไชยเมือง (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความสามารถในการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างอยู่ในระดับมาก และทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์ชนก วงษ์เจริญ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มี

อิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ด้านการสอนงาน ด้านการฝึกอบรมในขณะทำงาน ด้านการเข้าร่วมประชุมสัมมนา ด้านการศึกษาต่อ ด้านการดูงานนอกสถานที่ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านการมอบหมายงาน มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการเรียนรู้ ได้แก่ ด้านการเรียนรู้เฉพาะอย่างส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้แก่ ด้านทักษะความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องของบุคลากร ด้านปริมาณงานในการปฏิบัติงานบุคลากร และด้านเวลาในการปฏิบัติงานบุคลากร โดยแต่ละด้านมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1) ด้านทักษะความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ควรสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านพัสดุเพิ่มขึ้น รวมทั้งควรมีการจัดอบรมในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ด้านกฎหมาย ด้านคอมพิวเตอร์ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในงานและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ทำงานแล้วเสร็จตามเป้าหมาย โดยเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จที่เกิดขึ้น

2) ด้านการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องของบุคลากร ควรมีการเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการค้นหาคำตอบของปัญหาการปฏิบัติงานด้านพัสดุ หาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ปรับตนเอง หรือ

หาวิธีการกระทำที่เหมาะสมกับปัญหาที่ลักษณะงานที่แตกต่างกันไป มีความเข้าใจกระบวนการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน เพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวัง เอาใจใส่มากขึ้น มุ่งมั่นที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีแนวคิดที่จะสร้างและปรับวิธีการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้นเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน

3) ด้านปริมาณงานในการปฏิบัติงาน บุคลากร ควรมีการปรับการทำงานหรือการวางแผนอัตรากำลังคนให้มีความเหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้ครบถ้วนตามปริมาณงานด้านพัสดุและเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงตามระยะเวลาหรือมาตรฐานที่ตั้งไว้

4) ด้านเวลาในการปฏิบัติงานบุคลากร ควรมีการใช้เทคนิคในการปฏิบัติงานด้านพัสดุให้สะดวกรวดเร็วขึ้น สามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานด้านพัสดุให้เป็นไปตามข้อกำหนดระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานที่ถูกต้องตามหลักการ มีความเหมาะสมกับงาน มีการพัฒนาเทคนิคการปฏิบัติงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น ใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อยลง ส่งมอบงานตรงตามข้อกำหนด

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ผลการวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะปัจจัยการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจมีปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ในการวิจัยครั้งต่อไปจึงควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลและนำมาพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในหน่วยงานต่อไป

2) ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบการประเมินสภาพการทำงาน ปัญหา และอุปสรรคของเจ้าหน้าที่ แต่ละหน่วยงาน เพื่อนำปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นมาปรับปรุงแก้ไขบูรณาการและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

3) ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่ไปกับการวิจัยเชิงปริมาณ อาจให้การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่มเพื่อได้ข้อมูลที่เป็นจริงตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ในสังกัดเพิ่มมากขึ้น ทำให้ผลของงานวิจัยมีความสมบูรณ์มากขึ้นเพื่อที่จะสามารถนำข้อมูลมาพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในหน่วยงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรมบัญชีกลาง. (2560). พระราชบัญญัติ การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ. ราชกิจจานุเบกษา.
http://www.gprocurement.go.th/new_index.html
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญส่ง ลีละชาติ. (2559). ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิมพ์ชนก วงษ์เจริญ. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2559). พระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ราชกิจจานุเบกษา.
<http://www.psusenate.org/news/detail/63/data.html>

- มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2563). ประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี พ.ศ. 2563. <http://www.personnel.psu.ac.th/per5.html>
- ยุภาพร ไชยเมือง. (2557). ความสามารถในการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์. (2545). *ระเบียบวิธีการวิจัย*. พิมพ์ดีการพิมพ์.
- สิทธิ์ ชีรสรณ์. (2550). *แนวคิดพื้นฐานทางการวิจัย*. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมชาติ กิจยรรยง. (2555). *เทคนิคการเป็นวิทยากรที่ประสบความสำเร็จ*. เอ็กชเปอร์เน็ท.
- อัมพร ปัญญา. (2560). การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันเป็นที่มาของพนักงานส่วนท้องถิ่น. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ*, 17(1), 104–112.
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education*. University of Chicago Press.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager: A model for effective performance*. John Wiley & Sons.
- Frese, M., & Zapf, D. (1994). Action as the core of work psychology: A German approach. In *Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 4, pp. 271–340).
- Locke, E. A. (1968). *Organizational behavior and human performance*. Rand McNally.