

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

วันชัย ไชยทองคำ Wanchai Chaithongkam¹

จุฑามณี ตระกูลมุกดา Jutamanee Trakulmututa²

ฤชชุตตา เทพยากุล Ruechuta Tepayakul³

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง การเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการเรียนรู้ ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สังกัดกลุ่มคณะวิทยาศาสตร์ทางการแพทย์ จำนวน 176 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยสรุปว่า ภาพรวมของระดับการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีระดับสูงสุด คือ ด้านการเรียนรู้เฉพาะอย่าง ภาพรวมของระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีระดับสูงสุด คือ ด้านปริมาณงานในการปฏิบัติงานบุคลากร

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

คำสำคัญ: การเรียนรู้, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, เจ้าหน้าที่พัสดุ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

E-mail: cwanchai@medicine.psu.ac.th

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

E-mail: jutamanee.t@psu.ac.th

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

Abstract

Research on Learning Affecting Effective Employee Performance among Supplies Officers in Prince of Songkla University. This research objective were to study the learning level, the level of efficiency in the performance, compare the operational efficiency classified by personal factors and learning that affected the efficiency of the operations of supplies officers in Prince of Songkla University. This research was quantitative research by using the survey research with the sample group of supplies officers in 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.

Results showed an overview of the learning level of supplies officers in Prince of Songkla University is at the high level, in terms of the specific learning was the highest level. An overview of the level of efficiency in the performance of supplies officers in Prince of Songkla University was also at the 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 supplies officers in Prince of Songkla University classified by personal factors showed that age, monthly income, work experience, educational, position and affiliated organization, significantly different at the 0.01 level and the marital status, significantly different at the 0.05 level, gender did not different. And the analysis of learning affecting the efficiency of supplies officers in 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.

Keyword: Learning, Performance, Supplies Officers, Prince of Songkla University

บทนำ

การเรียนรู้ของบุคลากรเป็นสิ่งที่องค์กรต้องมีกระบวนการที่เป็นระบบ หากบุคลากรมีสมรรถนะในด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทักษะต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานแล้วการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ก็สามารถดำเนินไปอย่างราบรื่น แต่ถ้าหากบุคคลขาดความพร้อมในการปฏิบัติงานอันเนื่องมาจากการขาดความรู้ ความสามารถ หรือทัศนคติ ทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามข้อกำหนดกฎเกณฑ์ที่องค์กรกำหนด (สมชาติ กิจจรวยง, 2555) ฉะนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดเรียนรู้จึงเป็นสิ่งที่ต้องมีการวางแผนและดำเนินการอย่างรอบคอบ เพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น รวมทั้งก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับองค์กรได้อย่างยั่งยืน

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีการส่งเสริมสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่พัสดุได้เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะความชำนาญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ให้เกิดความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างตามหลักวิชาชีพ เช่นเดียวกันที่กรมบัญชีกลาง ในฐานะหน่วยงานกลางที่มีหน้าที่กำกับ ดูแล กำหนดกฎระเบียบ และแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาเจ้าหน้าที่พัสดุให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ ได้จัดให้มีการเรียนรู้ด้วยระบบการเรียนการสอนผ่านสื่อออนไลน์ (e-CPP Learning) เพื่อส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านการจัดซื้อจัดจ้างให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุภาครัฐ เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560 ดังนั้น จากการเรียนรู้ของบุคลากรที่จะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นได้ จึงเป็นสิ่งที่สามารถบ่งบอกได้ถึงผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานที่ได้ปฏิบัติ ว่าผลลัพธ์ที่ออกมามีคุณภาพสำเร็จตรงตามมาตรฐานและเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้หรือไม่ หากบุคลากรในองค์กรเห็นความสำคัญของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งเท่ากับเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร จากประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี พ.ศ. 2563 บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 30 มิถุนายน 2563 ได้กล่าวถึงการพัฒนาดตนเองและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลง จึงจัดให้มีการเรียนรู้และพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และมีทัศนคติที่ดี เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ การปฏิบัติงานที่เกิดจากการทำงานที่ถูกต้อง ทันเวลา มีความรวดเร็ว บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร โดยถูกกำหนดไว้เป็นกระบวนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนในแบบแผนการปฏิบัติงาน มีการนำเทคนิคต่าง ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน จนเกิดเป็นความสามารถที่โดดเด่น จะทำให้บุคลากรมีแนวคิดในการปฏิบัติงานแตกต่างจากคนอื่น สามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ช่วยลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Boyatzis, 1982)

หากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์มีการส่งเสริมเจ้าหน้าที่พัสดุที่สังกัดกลุ่มคณะวิทยาศาสตร์ทางการแพทย์ ได้เพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ที่มีลักษณะของเนื้องานในทางปฏิบัติค่อนข้างซับซ้อนและเจ้าหน้าที่ต้องมีความรับผิดชอบสูง ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีในด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง และได้นำทักษะ เทคนิคต่าง ๆ มาปรับใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ ในฐานะที่ผู้วิจัย เป็นเจ้าหน้าที่พัสดุที่ปฏิบัติงานในคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มองเห็นปัญหาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ ที่มีการปฏิบัติงานที่ค่อนข้างซับซ้อน ประกอบกับแนวทางปฏิบัติในเรื่องของการจัดซื้อจัดจ้างที่มีการเปลี่ยนแปลงตามสภาพของสังคม ดังนั้น หากเจ้าหน้าที่ได้เรียนรู้และพัฒนา ก็จะช่วยส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่เกิดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญงาน ที่จะช่วยส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดีขึ้นได้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษา เรื่อง การเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญงานด้านพัสดุ และเพื่อให้เกิดความเป็นมืออาชีพในตำแหน่งที่ปฏิบัติ และนำความรู้นั้นมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมหาวิทยาลัยไปสู่ความสำเร็จตามพันธกิจที่ตั้งไว้

วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อศึกษาระดับการเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- 3) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 4) เพื่อศึกษาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1) ประชากร

ประชากร ได้แก่ เจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่) ที่สังกัดกลุ่มคณะวิทยาศาสตร์ทางการแพทย์ จำนวน 314 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่) ที่สังกัดกลุ่มคณะวิทยาศาสตร์ทางการแพทย์ จำนวน 176 คน จาก จำนวน 6 คณะ ได้แก่ คณะแพทยศาสตร์ จำนวน 141 คน คณะวิทยาศาสตร์ จำนวน 13 คน คณะทันตแพทยศาสตร์ จำนวน 8 คน คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 8 คน คณะพยาบาลศาสตร์ จำนวน 3 คน และคณะเภสัชศาสตร์ จำนวน 3 คน

3) ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยพิจารณาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และกำหนดตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

ตัวแปรต้น คือ การเรียนรู้ ได้แก่ ด้านการเรียนรู้แบบทั่วไป ด้านการเรียนรู้เฉพาะอย่าง

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ ได้แก่ ด้านทักษะความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องของบุคลากร ด้านปริมาณงานในการปฏิบัติงานของบุคลากร และด้านเวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากร

สมมติฐาน

- 1) ระดับการเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อยู่ในระดับมาก
- 2) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อยู่ในระดับมาก
- 3) เจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- 4) การเรียนรู้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) ทำให้ทราบระดับการเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- 2) ทำให้ทราบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- 3) ทำให้ทราบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- 4) ทำให้ทราบการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

การทบทวนวรรณกรรม

จากการทบทวนวรรณกรรมจากการศึกษาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสามารถอธิบายได้ดังนี้

ทฤษฎี แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐได้ให้ความสนใจในการลงทุนเกี่ยวกับการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของการบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ที่มองทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นสินทรัพย์ขององค์กรที่มีสภาพเป็น “ทุน” (Capital) หรือ “ทุนมนุษย์” (Human Capital) โดยการที่องค์กรจัดการเรียนรู้ให้แก่บุคลากร ภายในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง เพื่อให้เกิดการปรับปรุงการปฏิบัติงาน เกิดความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องตามทฤษฎี Becker (1964) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไว้ว่า การพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีรากฐานมาจากทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ เป็นทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการศึกษาเรียนรู้และการพัฒนา ถือเป็นการลงทุนที่มีความสำคัญที่สุดเพื่อการพัฒนาบุคลากร ได้กำหนดองค์ประกอบที่สำคัญ 3 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) การลงทุนในการพัฒนาบุคลากรด้านการเพิ่มทักษะใหม่และความรู้ใหม่ ซึ่งได้พิสูจน์แล้วว่าสามารถเพิ่มผลิตผลมากกว่าต้นทุนที่เสียไป
- 2) องค์กรควรลงทุนพัฒนาทักษะและความรู้เฉพาะด้านให้กับบุคลากรขององค์กร สำหรับทักษะทั่วไปนั้นบุคลากรควรพัฒนาด้วยตัวเอง
- 3) องค์กรจำเป็นต้องป้องกันทุนมนุษย์ จากการถูกถ่ายโอนไปยังองค์กรอื่นด้วย

ทฤษฎี แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์กับองค์กร บุคลากรจะต้องมีทัศนคติและแนวคิดที่ดีในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาทักษะ ใช้ความรู้ความสามารถ เทคนิคความชำนาญในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่แสดงให้เห็นถึงความมีศักยภาพในการปฏิบัติงานและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดี จะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร สามารถทำให้องค์กรดำเนินงานได้ตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องตามทฤษฎีของ Frese และ Zapf (1994) นักจิตวิทยาและองค์กรประยุกต์ชาวเยอรมัน ได้อธิบายถึงความริเริ่มส่วนบุคคลด้วยทฤษฎีการกระทำ (The Action Theory) ตามกรอบแนวความคิดแบบเยอรมัน ไว้ว่า เป็นทฤษฎีที่สอดคล้องตามแนวทฤษฎีการรู้คิดทางปัญญา ซึ่งเชื่อมโยงกับพฤติกรรม เชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และเชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงาน เป็นทฤษฎีที่มุ่งเน้นด้านพฤติกรรมที่เกี่ยวกับกระบวนการเชื่อมโยงของสิ่งแวดล้อมที่นำเข้าและพฤติกรรม ดังนั้น การกระทำจึงสามารถอธิบายจากจุดสำคัญ 2 ประการ คือ

- 1) การกระทำเป็นสิ่งที่เกิดขึ้น เป็นกระบวนการเริ่มต้นจากเป้าหมายที่มีการวางแผนดำเนินการทำให้สำเร็จและการประเมินค่า

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

นอกจากนี้ Locke (1968) ได้กล่าวถึง แนวความคิดทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal-Setting Theory) ไว้ว่า การกำหนดเป้าหมายจะมีความสัมพันธ์กับผลงาน ซึ่งจะให้ความสำคัญกับเป้าหมายที่ท้าทายและเฉพาะเจาะจง เป้าหมายจะเป็นที่มาของแรงจูงใจเป็นเครื่องบอกถึงสิ่งที่จะต้องกระทำและความพยายามที่จะใช้ในการปฏิบัติ

วิธีดำเนินการวิจัย

1) กลุ่มตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) จากการกำหนดสัดส่วน และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

2) เครื่องมือการวิจัย

โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพการสมรส, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน, ประสบการณ์การทำงาน, ระดับการศึกษา, ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัด เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเรียนรู้ จำแนกเป็น 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) วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

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) และการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น กับ ตัวแปรตาม โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้ามาสมการ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1) สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 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) โดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าด้านอื่น 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 และ ด้านเวลาในการปฏิบัติงานบุคลากร ($\bar{x} = 3.81$, S.D. = 0.718 และ 0.751)

4) การวิเคราะห์การเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ตาราง 1 ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของตัวแปรโดยรวมของปัจจัยการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

Model	Unstandardized		standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	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

จากตาราง 1 ตัวแปรปัจจัยด้านการเรียนรู้อธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้ร้อยละ 66.20 (R² = 0.662) และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นแต่ละตัวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า ปัจจัยด้านการเรียนรู้เฉพาะอย่างส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการวิเคราะห์ถดถอยได้สมการ

พยากรณ์ปัจจัยการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สามารถเขียนสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ B คือ

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

ดังนั้นสรุปได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ทั้ง 2 ปัจจัย มี 1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือปัจจัยด้านการเรียนรู้เฉพาะอย่าง ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้ร้อยละ 66.20

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สามารถสรุปอภิปรายผลได้ดังนี้

1) การเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้การเรียนรู้นับว่าเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร หากองค์กรได้ให้ความสำคัญแก่บุคลากรได้เรียนรู้ จะส่งผลให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ความชำนาญ ช่วยพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน และการเรียนรู้ของบุคลากรก็เป็นอีกอย่างหนึ่งที่จะช่วยองค์กรสามารถสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันโดยเฉพาะในยุคของการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานได้ถูกนำมาแก้ปัญหาระหว่างคน งานและองค์กรได้ องค์กรจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญแก่บุคลากรได้เรียนรู้เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรให้สามารถนำเทคนิคต่าง ๆ มาประยุกต์ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ การเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดี มีคุณประโยชน์ต่อตนเองและองค์กร เมื่อบุคลากรได้เรียนรู้ย่อมมีการพัฒนาตนเอง และช่วยพัฒนาองค์กร การพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จะส่งผลประโยชน์ให้กับองค์กรได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ และทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญส่ง ลีละชาติ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า ส่วนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคณะแพทยศาสตร์ พบว่า มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการกำหนดการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของอัมพร ปัญญา (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของพนักงานส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก

2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่สามารถบ่งบอกได้ถึงผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานที่ได้ปฏิบัติ ว่าผลลัพธ์ที่ออกมามีคุณภาพสำเร็จตรงตาม

มาตรฐานและเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้หรือไม่ การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งของแต่ละองค์กร เพราะสามารถนำไปกำหนดเป็นเป้าหมายหลักของการบริหารงาน และเพื่อให้องค์กรสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย กลยุทธ์ต่าง ๆ ที่นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ และเพื่อผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ตามเป้าหมายที่กำหนด หากบุคลากรในองค์กรเห็นความสำคัญของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งเท่ากับเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร อีกทั้งเป็นการเพิ่มผลลัพธ์ที่ดีให้กับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของยูภาพร ไชยเมือง (2557) ได้ศึกษาเรื่องความสามารถในการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของนลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ซึ่งมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก

3) การเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยค่าประสิทธิภาพของการทำนาย (R2) เท่ากับ 0.662 หรือคิดเป็นร้อยละ 66.20 โดยปัจจัยด้านเรียนรู้เฉพาะอย่างส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้ร้อยละ 66.20 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 33.80 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของยูภาพร ไชยเมือง (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความสามารถในการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของความสามารถในการเรียนรู้องค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง อยู่ ในระดับมาก และทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์ชนก วงษ์เจริญ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ 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 รวมทั้งควรมีการจัดอบรมในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ด้านกฎหมาย ด้านคอมพิวเตอร์ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในงานและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานแล้วเสร็จตามเป้าหมาย โดยเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จที่เกิดขึ้น

2) ด้านการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องของบุคลากร ควรมีการเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการค้นหาคำตอบของปัญหาการปฏิบัติงานด้านพัสดุ หาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ปรับตนเอง หรือหาวิธีการกระทำที่เหมาะสมกับปัญหากับลักษณะงานที่แตกต่างกันไป มีความเข้าใจกระบวนการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน เพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังเอาใจใส่มากขึ้น มุ่งมั่นที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีแนวคิดที่จะสร้างและปรับวิธีการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้นเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน

3) ด้านปริมาณงานในการปฏิบัติงานบุคลากร ควรมีการปรับการทำงานหรือการวางแผนอัตรากำลังคนให้มีความเหมาะสมสามารถปฏิบัติงานได้ครบถ้วนตามปริมาณงานด้านพัสดุและเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงตามระยะเวลาหรือมาตรฐานที่ตั้งไว้

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

เอกสารอ้างอิง

- นลพรรณ บุญฤทธิ. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญส่ง ลีละชาติ. (2559). ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิมพ์ชนก วงษ์เจริญ. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2563). ประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี พ.ศ. 2563. สืบค้นเมื่อ 21 สิงหาคม พ.ศ. 2564. สืบค้นจาก <http://www.personnel.psu.ac.th/per5.html>
- ยุภาพร ไชยเมือง. (2557). ความสามารถในการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- สมชาติ กิจจรยง. (2555). เทคนิคการเป็นวิทยากรที่ประสบความสำเร็จ. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- อัมพร ปัญญา. (2560). การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของพนักงานส่วนท้องถิ่น. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยทักษิณ (17) 1,104-112.
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical Analysis with special reference to education*. University of Chicago Press: Chicago, IL.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The Competent Manager : A model for Effective Performance*. New York: John Wiley and Sons, Inc.,
- Frese, M. & Zapf, D. (1994). *Action as the core of work psychology: A German approach. Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 4, 271–340.
- Locke, E. A. (1968). *Organizational Behavior and Human Performance*. Chicago: Rand McNally.