



การเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

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

วันชัย ไชยทองคำ

Wanchai Chaithongkam

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Public Administration
Prince of Songkla University

2565

ชื่อสารนิพนธ์ การเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ผู้เขียน นายวันชัย ไชยทองคำ

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

คณะกรรมการสอบ

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา)

.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมานีย์ ช. บุญพันธ์)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรารภนา หลีกภัย)

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา)
ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ชื่อสารนิพนธ์	การเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ผู้เขียน	นายวันชัย ไชยทองคำ
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา	2565

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง การเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สังกัดกลุ่มคณะวิทยาศาสตร์ทางการแพทย์ จำนวน 176 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยสรุปว่า ภาพรวมของระดับการเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีระดับสูงสุด คือ ด้านการเรียนรู้เฉพาะอย่าง ภาพรวมของระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีระดับสูงสุด คือ ด้านปริมาณงานในการปฏิบัติงานบุคลากร

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ช่วงอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และสถานภาพการสมรส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนเพศไม่มีความแตกต่างกัน และการวิเคราะห์การเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า ปัจจัยด้านเรียนรู้เฉพาะอย่างส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

Thesis Title	Learning Affecting Effective Employee Performance among Supplies Officers in Prince of Songkla University
Author	Mr. Wanchai Chaithongkam
Major Program	Public Administration
Academic Year	2022

ABSTRACT

Research on Learning Affecting Effective Employee Performance among Supplies Officers in Prince of Songkla University. The scope and research purpose are to study the learning level, the level of efficiency in the performance, compare the operational efficiency classified by personal factors and learning that affects the efficiency of the operations of supplies officers in Prince of Songkla University. This research is 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 were used by 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 is 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 do not differ. 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.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ให้ความช่วยเหลือ เสนอแนะ ให้ข้อคิดเห็น ให้คำปรึกษา ติดตาม ตรวจสอบ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องทุกขั้นตอนของงานวิจัย คอยสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ ผู้วิจัยที่ได้รับคำแนะนำและข้อคิดเห็นเพิ่มเติมเพื่อสารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นและกรรมการที่ปรึกษาทั้งสองท่าน คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ผายนีย์ ช. บุญพันธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรารธนา หลีกภัย รวมถึง ดร.ฤชุตา เทพยากุล และคณาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิตทุกท่าน ที่ถ่ายทอดความรู้ด้านวิชาการเป็นต้นแบบที่ดีตลอดการศึกษาที่ผ่านมาและสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำ วิจัยครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ขอกราบขอบคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ เจ้าหน้าที่หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตที่อำนวยความสะดวกในการ ติดต่อประสานงานต่าง ๆ ให้แก่ผู้วิจัยตลอดมา

ขอขอบพระคุณ กองบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่สนับสนุนในส่วน ของข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ และขอขอบพระคุณ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่ให้ความ อนุเคราะห์อนุมัติทุนสนับสนุนการศึกษา 2 ปี เพื่อส่งเสริมพัฒนาบุคลากร

สุดท้ายผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ของผู้วิจัยที่ให้การสนับสนุน และคอยเป็นกำลังใจ สำคัญ และขอบคุณเพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ ในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตทุกท่าน ที่ได้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยกัน ช่วยกันสร้างประสบการณ์ใหม่ ๆ และมีความประทับใจเป็นที่สุด

วันชัย ไชยทองคำ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
ABSTRACT	(4)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญ	(6)
รายการตาราง	(8)
รายการภาพประกอบ	(12)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	5
1.3 สมมติฐานการวิจัย	5
1.4 ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย	5
1.5 ขอบเขตการวิจัย	6
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
2.1 การเรียนรู้ (Learning)	12
2.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน (Effective Employee Performance)	29
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	48
2.4 กรอบแนวคิดการวิจัย (Research Conceptual Framework)	56
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	57
3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง	57
3.2 เครื่องมือในการวิจัย	60
3.3 วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล	63
3.4 การจัดทำข้อมูล	64
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติต่าง ๆ ที่ใช้	64

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	66
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	66
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	67
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	110
5.1 สรุปผลการวิจัย	110
5.2 อภิปรายผลการศึกษา	113
5.3 ข้อเสนอแนะ	119
บรรณานุกรม	121
ภาคผนวก	128
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	129
ภาคผนวก ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่ทำกรตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม	137
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	139
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์	143
(IOC)	
ประวัติผู้เขียน	153

รายการตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่) ที่สังกัดกลุ่มคณะวิทยาศาสตร์ทางการแพทย์	59
2	ผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของครอนบาคของตัวแปรการเรียนรู้	62
3	ผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของครอนบาคของตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	63
4	การแจกแจงความถี่และร้อยละของตัวแปรข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	68
5	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้แบบทั่วไป	70
6	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้เฉพาะอย่าง	72
7	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรการเรียนรู้ โดยภาพรวม	73
8	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านทักษะความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน	74
9	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องของบุคลากร	75
10	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานในการปฏิบัติงานบุคลากร	75
11	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงานบุคลากร	76
12	ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม	77
13	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรเพศและตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	78
14	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรสถานภาพการสมรสและตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	79
15	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรอายุและตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	81
16	การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านทักษะความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ	82

รายการตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
17	การเปรียบเทียบรายคู่อะหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องของบุคลากร จำแนกตามอายุ	83
18	การเปรียบเทียบรายคู่อะหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านปริมาณงานในการปฏิบัติงานบุคลากร จำแนกตามอายุ	83
19	การเปรียบเทียบรายคู่อะหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านเวลาในการปฏิบัติงานบุคลากร จำแนกตามอายุ	84
20	การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	85
21	การเปรียบเทียบรายคู่อะหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านทักษะความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	86
22	การเปรียบเทียบรายคู่อะหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องของบุคลากร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	87
23	การเปรียบเทียบรายคู่อะหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านปริมาณงานในการปฏิบัติงานบุคลากร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	89
24	การเปรียบเทียบรายคู่อะหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านเวลาในการปฏิบัติงานบุคลากร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	90
25	การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	91
26	การเปรียบเทียบรายคู่อะหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านทักษะความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	92

รายการตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
27	การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องของบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	93
28	การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านปริมาณงานในการปฏิบัติงานบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	93
29	การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านเวลาในการปฏิบัติงานบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	94
30	การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำแนกตามระดับการศึกษา	95
31	การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านทักษะความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	96
32	การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องของบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา	97
33	การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านปริมาณงานในการปฏิบัติงานบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา	97
34	การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านเวลาในการปฏิบัติงานบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา	98
35	การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำแนกตามตำแหน่งงาน	99

รายการตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
36	การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านทักษะความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน	100
37	การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ของบุคลากร จำแนกตามตำแหน่งงาน	101
38	การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านปริมาณงานในการปฏิบัติงานบุคลากร จำแนกตาม ตำแหน่งงาน	101
39	การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านเวลาในการปฏิบัติงานบุคลากร จำแนกตาม ตำแหน่งงาน	102
40	การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด	103
41	ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรการเรียนรู้และตัวแปร ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	104
42	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของตัวแปรโดยรวมของปัจจัยการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	106
43	ผลการทดสอบสมมติฐาน	107

รายการภาพประกอบ

ภาพประกอบ		หน้า
1	กรอบแนวคิดการวิจัย	56

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ หรือที่เรียกว่า มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ คือ สถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีการบริหารการจัดการอิสระแยกจากระบบราชการ แต่ยังคงได้รับเงินอุดหนุนทั่วไปที่รัฐจัดสรรให้เป็นรายปีโดยตรง เพื่อใช้จ่ายตามความจำเป็นในการดำเนินการตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย และเพื่อประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษา มีการขยายตัวและปรับเปลี่ยนเป็นอันมาก ในบางครั้งอาจไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม จึงมีการแก้ไขปัญหาโดยการปรับระบบโครงสร้างภายใน ปรับบทบาทระบบบริหาร ให้ตั้งอยู่บนฐานที่มีความเหมาะสม รวมถึงการปรับระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2550)

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเมื่อเป็น มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในลักษณะของการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะมีการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการบริหารจัดการที่รวดเร็วขึ้น มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ส่วนของการกำหนดนโยบายและการบริหารงานจะสิ้นสุดที่สภามหาวิทยาลัย โดยจะเป็นองค์กรสูงสุดในการกำหนด อธิการบดีจะปรับเปลี่ยนเป็นนักบริหารในเชิงรุก มีการสร้างแรงจูงใจในการดึงดูดบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานตามข้อกำหนด กฎเกณฑ์ หรือระเบียบต่าง ๆ ได้ (จรัส สุวรรณเวลา, 2545) ซึ่งในแง่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็ยังคงเป็นปัจจัยสำคัญระดับแนวหน้าที่น่าองค์กรไปสู่ความสำเร็จจากการปฏิบัติงานตามข้อกำหนดต่าง ๆ

ด้วยที่มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ได้ออกนอกระบบนั้น ทั้งนี้ก็เพื่อเป็นการพัฒนา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ให้เป็นไปตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย และเพื่อให้รองรับต่อการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นบุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกคนทุกระดับต้องมีส่วนร่วมจึงจะทำให้เกิดผลอย่างแท้จริง ซึ่งจะเห็นได้ว่าในองค์กรใดก็ตาม การที่จะให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จได้ต้องประกอบด้วยเงื่อนไขและองค์ประกอบ คือ ระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ และบุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญขององค์กรทุกองค์กร (พระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2559)

บุคลากรจึงนับว่าเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญในการนำไปสู่ความสำเร็จ และเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ ซึ่งบุคลากรต้องมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับภาระงานที่เหมาะสม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงานจำเป็นต้องมีการพัฒนาเรียนรู้ให้เกิดความรู้ ทักษะ ความชำนาญ และสามารถนำความรู้ ทักษะต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ และองค์กรต้องมีการวางแผนสำหรับการเรียนรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป้าหมายที่ดีของการเรียนรู้ คือ การให้บุคลากรเกิดความเข้าใจ ความรู้ทักษะต่าง ๆ สามารถนำมาใช้กับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย พร้อมทั้งเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในสภาพการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (สมคิด บางโม, 2558) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ จนทำให้สังคมกลายเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ที่นำมาประยุกต์ใช้สำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ ซึ่งเป็นแนวคิดที่เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ของกระบวนการเชิงระบบที่เกี่ยวข้องกับการประมวลข้อมูลสารสนเทศ ความคิด การกระทำ ตลอดจนประสบการณ์ของบุคลากร เพื่อสร้างเป็นองค์ความรู้หรือนวัตกรรม และนำความรู้ที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานซึ่งก่อให้เกิดการแบ่งปันและถ่ายโอนความรู้ และในที่สุดความรู้ที่มีอยู่จะแพร่กระจายและไหลเวียนทั่วทั้งองค์กรอย่างสมดุล ดังนั้น การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่จึงให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรที่มีความรู้ และยกระดับความรู้ของบุคลากร พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง (พรริดา วิเชียรปัญญา, 2547)

การเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรจึงเป็นสิ่งที่องค์กรจะต้องมีกระบวนการที่เป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะตามวิสัยทัศน์ขององค์กร หากบุคลากรมีสมรรถนะในด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทักษะต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานแล้วการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ก็สามารถดำเนินไปอย่างราบรื่น แต่ถ้าหากบุคคลขาดความพร้อมในการปฏิบัติงานอันเนื่องมาจากการขาดความรู้ ความสามารถ หรือทัศนคติ จะทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามข้อกำหนดกฎเกณฑ์ที่องค์กรกำหนด (สมชาติ กิจยรรยง, 2555) ฉะนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดเรียนรู้จึงเป็นสิ่งที่จะต้องมีการวางแผนและดำเนินการอย่างรอบคอบ เพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น รวมทั้งก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับองค์กรได้อย่างยั่งยืน

หากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์มีการส่งเสริมสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่พัสดุได้เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะความชำนาญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ให้เกิดความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างตามหลักวิชาชีพ และเสริมสร้างทักษะที่ใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จะส่งผล

ให้เจ้าหน้าที่ที่สามารถนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นได้ อีกทั้งช่วยปลูกฝังการมีคุณธรรมและจริยธรรม ค่านิยม และปรัชญา ของการเป็นเจ้าหน้าที่พัสดุที่ดี เช่นเดียวกันที่กรมบัญชีกลาง ในฐานะหน่วยงานกลางที่มีหน้าที่กำกับดูแล กำหนดกฎระเบียบ และแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาเจ้าหน้าที่พัสดุให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ ได้จัดให้มีการเรียนรู้ด้วยระบบการเรียนการสอนผ่านสื่อออนไลน์ (e-CPP Learning) เพื่อส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านการจัดซื้อจัดจ้างให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุภาครัฐ เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560

ดังนั้น จากการเรียนรู้ของบุคลากรที่จะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นได้จึงเป็นสิ่งที่สามารถบ่งบอกได้ถึงผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานที่ได้ปฏิบัติ ว่าผลลัพธ์ที่ออกมามีคุณภาพสำเร็จตรงตามมาตรฐานและเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้หรือไม่ หากบุคลากรในองค์กรเห็นความสำคัญของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งเท่ากับเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร จากประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี พ.ศ.2563 บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 30 มิถุนายน 2563 ได้กล่าวถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อประกอบการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน การบริหารงานบุคคล และเพื่อใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยให้มีการประเมินผลการปฏิบัติประจำปีให้ประเมินปีละ 1 ครั้ง เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการเลื่อนเงินเดือน รวมทั้งการนำผลการประเมินไปใช้ในการบริหารงานบุคคลอื่น ๆ และจากประกาศดังกล่าว ยังได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเองและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลง จึงจัดให้มีการเรียนรู้และพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และมีทัศนคติที่ดี เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้การปฏิบัติงานที่เกิดจากการทำงานที่ถูกต้องทันเวลา มีความรวดเร็ว บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร โดยถูกกำหนดไว้เป็นกระบวนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนในแบบแผนการปฏิบัติงาน มีการนำเทคนิคต่าง ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน จนเกิดเป็นความสามารถที่โดดเด่น จะทำให้บุคลากรมีแนวคิดในการปฏิบัติงานแตกต่างจากคนอื่น สามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพ ช่วยลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Boyatzis, 1982) นอกจากนี้

ยังสามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเป็นการทบทวนพฤติกรรม การปฏิบัติงานได้อีกด้วย

หากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์มีการส่งเสริมเจ้าหน้าที่พัสดุที่สังกัดกลุ่มคณะ- วิทยาศาสตร์ทางการแพทย์ ได้เพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ที่มี ลักษณะของเนื้องานในทางปฏิบัติค่อนข้างซับซ้อนและเจ้าหน้าที่ต้องมีความรับผิดชอบสูง ให้มี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีในด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง และได้นำทักษะ เทคนิคต่าง ๆ มาปรับใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย และประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้

อย่างไรก็ตาม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ก็ยังให้ความสำคัญเกี่ยวกับประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ซึ่งได้กำหนดแนวทางการเรียนรู้และพัฒนาเพื่อเสริมสร้าง ประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ในฐานะที่ผู้วิจัย เป็นเจ้าหน้าที่พัสดุที่ปฏิบัติงานในคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัย- สงขลานครินทร์ มองเห็นปัญหาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ ที่มีการปฏิบัติงานที่ค่อนข้าง ซับซ้อน ประกอบกับแนวทางปฏิบัติในเรื่องของการจัดซื้อจัดจ้างที่มีการเปลี่ยนแปลงตามสภาพ ของสังคม ดังนั้น หากเจ้าหน้าที่ได้เรียนรู้และพัฒนา ก็จะช่วยส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่เกิดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญงาน ที่จะช่วยส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดีขึ้น ได้

ดังนั้น ที่กล่าวมาทั้งหมดผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา เรื่อง การเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญงานด้านพัสดุ และเพื่อให้ เกิดความเป็นมืออาชีพในตำแหน่งที่ปฏิบัติ และนำความรู้ที่นั่นมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมหาวิทยาลัยไปสู่ความสำเร็จตามพันธกิจที่ตั้งไว้

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการวิจัยไว้ดังนี้

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

1.3 สมมติฐานการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับข้อคำถามของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้

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

1.4 ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญและประโยชน์ในการวิจัยไว้ดังนี้

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

4) ทำให้ทราบการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

1.5 ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ดังนี้

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ เจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่) ที่สังกัดกลุ่มคณะวิทยาศาสตร์ทางการแพทย์ จำนวน 314 คน

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มจำนวนตัวอย่างในการศึกษา จำนวน 176 คน จากเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่) ที่สังกัดกลุ่มคณะวิทยาศาสตร์ทางการแพทย์ 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

ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยพิจารณาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และกำหนดตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

ตัวแปรต้น คือ การเรียนรู้ ได้แก่ ด้านการเรียนรู้แบบทั่วไป ด้านการเรียนรู้เฉพาะอย่าง

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ ได้แก่ ด้านทักษะความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องของบุคลากร ด้านปริมาณงานในการปฏิบัติงานของบุคลากร และด้านเวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ขอบเขตด้านพื้นที่ การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านพื้นที่ในศึกษาจากกลุ่มคณะวิทยาศาสตร์ทางการแพทย์ 6 คณะ ที่สังกัดมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่) ได้แก่ คณะแพทยศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะทันตแพทยศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ และคณะเภสัชศาสตร์

ขอบเขตด้านเวลา การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตด้านเวลาในการศึกษา คือ ภาควิชาการศึกษาที่ 1 และ 2 ประจำปีการศึกษา พ.ศ. 2564

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1) **การเรียนรู้** หมายถึง เป็นการที่เจ้าหน้าที่พัสดุได้เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ความชำนาญ และความสามารถที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมไปในทางที่ดี และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร โดยที่บุคคลมีความต้องการ มีแรงจูงใจ มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ ได้มีการเสริมแรง ได้เรียนรู้หรือได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมทั้งแบบทั่วไปและแบบเฉพาะทาง ประกอบกับการได้รับองค์ประกอบที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ทั้งที่เกี่ยวกับผู้เรียนรู้ หัวข้อและบทเรียนที่จะเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้เรียนรู้งาน ระบบงาน วัฒนธรรมองค์กร ความเป็นผู้นำ การทำงานเป็นทีม การเรียนรู้เชิงกลยุทธ์ การปรับเปลี่ยนและพัฒนาการทำงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบให้ดีขึ้นได้ ประกอบด้วย

1.1 **ด้านการเรียนรู้แบบทั่วไป** หมายถึง เป็นการเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่พัสดุ เพื่อจะสร้างเสริมทักษะความรู้ ความสามารถแบบกว้าง ๆ โดยสามารถนำเอาความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์โดยทั่วไปได้ และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานกับงานประเภทอื่น ๆ ได้ ประกอบด้วยสามารถแสดงออกด้วยวิธีการใด ๆ เช่น คิด วิเคราะห์ เป็นต้น ได้มากขึ้นอันเนื่องมาจากสิ่งที่ได้เรียนรู้เพิ่มเติม การเสริมแรงจากหน่วยงานเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี สามารถนำเอาความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมทั่วไป ไปใช้ประโยชน์และในการปฏิบัติงานได้ มีวุฒิภาวะและมีความพร้อมในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ หรือสิ่งที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน หัวข้อและบทเรียนในการฝึกอบรมที่ไม่ยากจนเกินไป รวมถึงระยะเวลาในการฝึกอบรมที่ไม่นานเกินไป ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ได้ดี มีโอกาสรับคำแนะนำที่ดีจากผู้อื่น เช่น วิทยากร หัวหน้างาน เป็นต้น ที่ช่วยส่งเสริมให้เรียนรู้ได้ดีขึ้น เข้าใจระบบพื้นฐานและกระบวนการทำงานขององค์กร ทราบคุณค่า ทัศนคติ ความเชื่อและวัฒนธรรมขององค์กร ที่เป็นรากฐานในการเพิ่มผลผลิตของการปฏิบัติงานได้ ได้เรียนรู้วิธีการจัดบุคคล กลุ่ม ทีมงานและหน่วยงานเพื่อการปฏิบัติงานขององค์กร ได้มีโอกาสทำงานเป็นทีมอยู่เป็นประจำ ทราบและเข้าใจกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อหาวิธีการพัฒนาแนวทางการปฏิบัติงาน และปรับปรุงให้สอดคล้องกับกลยุทธ์องค์กรได้

1.2 ด้านการเรียนรู้เฉพาะอย่าง หมายถึง เป็นการเรียนรู้ที่จำเป็นโดยเฉพาะสำหรับเจ้าหน้าที่พัสดุ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน เพราะเป็นการปฏิบัติงานที่มีลักษณะเฉพาะและใช้อยู่ในหน่วยงาน การเรียนรู้เฉพาะอย่างนี้จะเป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับงานเฉพาะด้านโดยตรง ประกอบด้วย มีความต้องการภายในตนเองและความพร้อมที่จะเรียนรู้องค์ความรู้ทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน สิ่งที่เกิดขึ้นและบริบทแวดล้อมในที่ทำงานในสถานการณ์ต่าง ๆ นั้น มีผลทำให้อยากเรียนรู้องค์ความรู้ทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น หากมีหัวข้อการฝึกอบรมที่ตรงกับความต้องการ จะเกิดความต้องการอยากเรียนรู้เพิ่มขึ้น ได้เข้าร่วมการฝึกอบรมใด ๆ ที่มีกระบวนการฝึกอบรมที่ดี จะทำให้เกิดความสำเร็จในการเรียนรู้มากขึ้น สามารถที่จะเรียนรู้และเข้าใจได้ถูกต้องยิ่งขึ้น ถ้าได้มีประสบการณ์หรือมีโอกาสสัมผัสกับสิ่งที่เรียนรู้ใหม่นั้นในกระบวนการทำงานโดยตรง ได้เข้าร่วมฝึกอบรมความรู้เฉพาะทางเกี่ยวกับงานพัสดุ เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่เป็นการเฉพาะ สภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางจิตวิทยาในที่ทำงาน มีส่วนสนับสนุนให้ได้เรียนรู้องค์ความรู้ทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเฉพาะได้ดีขึ้น สามารถเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและแนวทางการเพิ่มสมรรถนะของงานเฉพาะได้เรียนรู้ เพื่อค้นหาแนวทางการปรับเปลี่ยนวิธีการ กระบวนการปฏิบัติงาน และพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น

2) **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน** หมายถึง เป็นความสามารถของเจ้าหน้าที่พัสดุ ที่มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน และได้มีความพยายามทุ่มเท กับงานที่ปฏิบัติให้สำเร็จเกิดเป็นผลลัพธ์ที่น่าพึงพอใจ ซึ่งมีปัจจัยต่าง ๆ มาเกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการปฏิบัติงานให้ทันเวลาการปฏิบัติงานที่มีความรวดเร็ว ซึ่งจะทำให้เจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพได้ผลสำเร็จตามมาตรฐานและเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ดี โดยมีการใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างคุ้มค่าและประหยัดมากที่สุด รวมถึงการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ โดยการนำเอาความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ จะก่อให้เกิดให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดี ประกอบด้วย

2.1 **ด้านทักษะความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน** หมายถึง เป็นความสามารถของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่ใช้ทักษะและความพยายามในการปฏิบัติงานให้สำเร็จและมีความถูกต้อง เพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพผลปฏิบัติงานที่ดี ประกอบด้วย ทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานด้านพัสดุ ทักษะความสามารถในการใช้เทคนิคหรือเครื่องมือ สำหรับการปฏิบัติงานด้านพัสดุ ทักษะความสามารถในการสร้างผลผลิตและผลลัพธ์

การปฏิบัติงานด้านพัสดุ ทักษะความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาด้านพัสดุ ทักษะความสามารถในการรู้ลำดับหรือระเบียบของการปฏิบัติงานด้านพัสดุ ทักษะความสามารถในการดัดแปลงเครื่องมือต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานด้านพัสดุ และทักษะความสามารถในการสื่อสารสำหรับการปฏิบัติงานด้านพัสดุ

2.2 ด้านการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องของบุคลากร หมายถึง เป็นการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานและหาวิธีแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่พัสดุมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เพื่อให้ได้แนวทางในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่มีความยืดหยุ่นเกิดผลสำเร็จของงาน ประกอบด้วย การพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการปฏิบัติงานด้านพัสดุ การหาแนวทางปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านพัสดุได้ดียิ่งขึ้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ค้นหาคำตอบของปัญหาการปฏิบัติงานด้านพัสดุ และมีการหาแนวทางปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านพัสดุให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น

2.3 ด้านปริมาณงานในการปฏิบัติงานของบุคลากร หมายถึง เป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่พัสดุมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เพื่อให้ได้ตามข้อตกลงที่จะต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยมีปริมาณที่เหมาะสมตามข้อตกลงที่กำหนดไว้ในแผนงาน หรือเป้าหมายขององค์กร ประกอบด้วย สามารถปฏิบัติงานได้ครบถ้วนตามปริมาณงานด้านพัสดุและเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน สามารถปฏิบัติงานได้ตามข้อตกลงด้านพัสดุที่กำหนดไว้ในแผนงาน สามารถรับมือกับปริมาณงานด้านพัสดุที่ไม่อาจสามารถคาดการณ์ได้เป็นอย่างดี มีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย และสามารถหาแนวทางแก้ไขปัญหาเมื่อได้รับงานด้านพัสดุที่มีปริมาณมากและซ้ำซ้อน

2.4 ด้านเวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากร หมายถึง เป็นผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่พัสดุมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ในเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานที่ถูกต้องตามหลักการ มีความเหมาะสมกับงาน มีการพัฒนาเทคนิคการปฏิบัติงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น ใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อยลง ส่งมอบงานตรงตามข้อกำหนด ประกอบด้วย สามารถปฏิบัติงานด้านพัสดุได้ตรงตามเวลาที่กำหนดตามข้อตกลงในหน่วยงาน สามารถใช้เทคนิคในการปฏิบัติงานด้านพัสดุให้สะดวกรวดเร็วขึ้น สามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานด้านพัสดุให้เป็นไปตามข้อกำหนด ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง สร้างแนวทางในการกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานด้านพัสดุของแต่ละกิจกรรมได้อย่างชัดเจน ส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด

และสามารถแบ่งเวลาในการปฏิบัติงานด้านพัสดุและงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จและทันเวลา

3) **เจ้าหน้าที่พัสดุ** หมายถึง ผู้มีหน้าที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับด้านพัสดุตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่) ที่สังกัดกลุ่มคณะวิทยาศาสตร์ทางการแพทย์ จำนวน 6 คณะ ได้แก่ คณะแพทยศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะทันตแพทยศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ และคณะเภสัชศาสตร์

4) **มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์** หมายถึง มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มีทั้งหมด 5 วิทยาเขต ในการศึกษาครั้งนี้ คือ วิทยาเขตหาดใหญ่

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการวิจัยเรื่องในการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดและเป็นเครื่องมือในการอภิปรายผลการวิจัยและนำเสนอผลการวิจัย เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยในบทนี้จะกล่าวถึงแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่จะศึกษา โดยมีเนื้อหาครอบคลุมในประเด็นสำคัญ ดังต่อไปนี้

2.1 การเรียนรู้ (Learning)

- 2.1.1 ความหมายของการเรียนรู้
- 2.1.2 ความสำคัญของการเรียนรู้
- 2.1.3 ทฤษฎี แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้
- 2.1.4 องค์ประกอบหรือลักษณะของการเรียนรู้ที่ดี

2.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร (Effective Employee Performance)

- 2.2.1 ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
- 2.2.2 ความสำคัญของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
- 2.2.3 ทฤษฎี แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
- 2.2.4 องค์ประกอบหรือลักษณะของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

- 2.3.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ ดังนี้
- 2.3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 2.3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.4 กรอบแนวคิดการวิจัย (Research Conceptual Framework)

ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

2.1 การเรียนรู้ (Learning)

2.1.1 ความหมายของการเรียนรู้

มนุษย์นับว่าเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญขององค์กร จึงจำเป็นต้องมีการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาเพิ่มพูนระบบความรู้ ทักษะ ความชำนาญ และสามารถนำความรู้ ทักษะต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ การเรียนรู้จึงเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องอันเนื่องมาจากการฝึกหัดหรือประสบการณ์ของแต่ละบุคคล อาจเกิดขึ้นได้ อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งการเรียนรู้จะทำให้บุคคลากรมีการปรับตัวทั้งด้านส่วนตัว สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ท่ามกลางกระแสของการเปลี่ยนแปลงได้ โดยองค์กรจะต้องมีการวางแผนการเรียนรู้ให้แก่บุคลากร เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป้าหมายที่ดีของการเรียนรู้ คือ การให้บุคลากรเกิดความเข้าใจ นำความรู้ ทักษะต่าง ๆ มาใช้กับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย พร้อมทั้งสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่จะมีการเปลี่ยนแปลงไปในสภาพการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตด้วย ทางผู้วิจัยจึงขอเสนอความหมายของการเรียนรู้ที่ได้จากการรวบรวมวรรณกรรมต่าง ๆ ดังนี้

Cronbach และ Rajaratnam (1963) ได้ให้ความหมายของ การเรียนรู้ ไว้ว่า การเรียนรู้ เป็นการแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมที่มีการเปลี่ยนแปลง อันเป็นผลเนื่องมาจากประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลประสบมา และ Kimble (1964) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้ เป็นการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างถาวร ในพฤติกรรม อันเป็นผลมาจากการฝึกที่ได้รับการเสริมแรง เป็นไปในทิศทางเดียวกับที่ Lovell (1980) ได้ให้ความหมายของ การเรียนรู้ ไว้ว่า การเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนแปลงศักยภาพของความสามารถของบุคคล ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้เป็นไปในลักษณะที่ค่อนข้างถาวร และเป็นผลมาจากการที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม รวมถึง Baron (1989) ได้ให้ความหมายของ การเรียนรู้ ไว้ว่า การเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่คงทนถาวร ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นผลมาจากประสบการณ์

ส่วน Hilgard และ Bower (1981) ได้ให้นิยามของ การเรียนรู้ ไว้ว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากประสบการณ์และการฝึก ทั้งนี้ไม่รวมถึงการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมที่เกิดจากการตอบสนองตามสัญชาตญาณ ฤทธิ์ของยา หรือสารเคมี หรือปฏิกิริยาสะท้อนตามธรรมชาติของมนุษย์

จากความหมายข้างต้น Bennett และ O'Brien (1994) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นความสามารถของบุคคลในการสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่องและมีระดับเพิ่มขึ้นที่จะเรียนรู้ ปรับตัว

และเปลี่ยนเป็นพฤติกรรม เป็นกระบวนการพิจารณาสิ่งที่ผิดพลาด และเรียนรู้จากความผิดพลาดในอดีต ซึ่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ใน 4 ลักษณะ ดังนี้

1) การเรียนรู้จากการแก้ปัญหา (Problem Oriented Learning) เป็นการเรียนรู้จากการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจริง ซึ่งจะเกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติงาน ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานจะเป็นตัวกำหนดว่าจะต้องเรียนรู้อะไรบ้างจึงจะแก้ปัญหานั้นได้

2) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) การเรียนรู้เป็นทีมจะทำให้สมาชิกในทีมได้คิดอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับแนวความคิดที่ซับซ้อน ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นในการพัฒนาองค์กร

3) การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ (Action Learning) การเรียนรู้โดยการปฏิบัติจะสอนให้บุคคลเรียนรู้โดยผ่านการแก้ปัญหา และการพัฒนาแนวทางการแก้ปัญหาเก่าไปสู่แนวทางการแก้ปัญหาใหม่

4) การเรียนรู้และทำงานร่วมกันในลักษณะเป็นเครือข่าย เป็นลักษณะของความสัมพันธ์ในแนวราบมากกว่าแนวตั้ง คือ การเรียนรู้จากประสบการณ์ของกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดหรือทรัพยากรระหว่างกันตามความสมัครใจ แต่ไม่มีการบังคับบัญชาสั่งการ ไม่มีโครงสร้างอำนาจ ดังนั้นจุดร่วมของบุคคลที่เข้ามาเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายจึงได้แก่การมีแนวความคิดคล้ายคลึงกัน มีความสนใจหรือปฏิบัติงานในเรื่องเดียวกัน

นอกจากนี้ อารี พันธุ์มณี (2534) และ ประดิษฐ์ อุปรมัย (2540) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ ไว้ว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลอันมีผลเนื่องมาจากการได้รับประสบการณ์ โดยการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นเหตุทำให้บุคคลเผชิญสถานการณ์เดิมแตกต่างไป จากพฤติกรรมเดิมสู่พฤติกรรมใหม่ที่ค่อนข้างถาวร เป็นประสบการณ์ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหมายถึงทั้งประสบการณ์ทางตรงและประสบการณ์ทางอ้อม และพฤติกรรมใหม่นี้เป็นผลมาจากประสบการณ์หรือการฝึกฝน ไม่ใช่ผลจากการตอบสนองตามธรรมชาติ สัญชาตญาณ วุฒิภาวะ พิษยาต่าง ๆ อุบัติเหตุ หรือความบังเอิญ รวมถึง ชวรัตน์ ชาญศิลป์ (2552) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ ไว้ว่า การเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลอันเนื่องมาจากการเผชิญสถานการณ์ โดยเฉพาะสถานการณ์ซ้ำ ๆ โดยที่ไม่ได้เป็นสัญชาตญาณ หรือเป็นส่วนของพัฒนาการโดยปกติ

ส่วน ดวงพร หวานเย็น (2556) ได้ระบุความหมาย การเรียนรู้ ไว้สั้น ๆ ว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ทำให้บุคคลเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางความคิด สามารถเรียนได้จากการได้ยิน การสัมผัส การอ่าน การใช้เทคโนโลยี

จากที่กล่าวมาข้างต้นทั้งหมดทาง ผู้วิจัยจึงสามารถนำมาสรุปความหมายของคำว่า การเรียนรู้ ได้ว่า เป็นการที่เจ้าหน้าที่พัสดุได้เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะความชำนาญ และความสามารถที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมไปในทางที่ดี และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จต่อไปเป้าหมายขององค์กร โดยที่บุคคลมีความต้องการ มีแรงจูงใจ มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ ได้มีการเสริมแรง ได้เรียนรู้หรือได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมทั้งแบบทั่วไปและแบบเฉพาะทาง ประกอบกับการได้รับองค์ประกอบที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ทั้งที่เกี่ยวกับผู้เรียนรู้ หัวข้อและบทเรียนที่จะเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้เรียนรู้งาน ระบบงาน วัฒนธรรมองค์กร ความเป็นผู้นำ การทำงานเป็นทีม การเรียนรู้เชิงกลยุทธ์ การปรับเปลี่ยนและพัฒนาการทำงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบให้ดีขึ้นได้

2.1.2 ความสำคัญของการเรียนรู้

การเรียนรู้นับว่าเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาบุคลากรใน องค์กร หากองค์กรได้ให้ความสำคัญแก่บุคลากรได้เรียนรู้ จะส่งผลให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ความชำนาญ ช่วยพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน และการเรียนรู้ของบุคลากรก็เป็นอีกอย่างหนึ่งที่จะช่วยองค์กรสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันโดยเฉพาะในยุคของการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานได้ถูกนำมาแก้ปัญหาระหว่าง คน งาน และองค์กรได้ องค์กรจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญแก่บุคลากรได้เรียนรู้ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรให้สามารถนำเทคนิคต่าง ๆ มาประยุกต์ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้

การเรียนรู้จึงถือเป็นกระบวนการหลักที่อยู่ในองค์กร ในสภาพการแข่งขันที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรต้องคำนึงถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Delahaye (2005) ที่กล่าวว่า การแข่งขันขององค์กรขึ้นอยู่กับความสามารถและอัตราความเร็วในการเรียนรู้ของบุคลากร โดยแนวคิดของดีลาฮาเยได้นำเสนอเกี่ยวกับความสำคัญของกระบวนการเรียนรู้ของทรัพยากรมนุษย์ โดยได้แบ่งกระบวนการเรียนรู้ไว้ 3 ระดับ ดังนี้

1) ระดับจิตใต้สำนึก (Subconscious Level) ซึ่งประกอบไปด้วย

1.1 ความรู้ภายในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) มี 2 องค์ประกอบ คือ ความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Elements) ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มีผลโดยตรงต่อรูปแบบความคิดของบุคคล โดยแต่ละบุคคลจะรับรู้และอธิบายปรากฏการณ์ของสิ่งแวดล้อมที่ตนเองได้ประสบมา

รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมแตกต่างกันไปตามลักษณะรูปแบบความคิดของแต่ละคน และความชำนาญ (Technical Elements) มีความหมายครอบคลุมทักษะฝีมือ เป็นความรู้ภายใน ตัวบุคคลที่มองเห็นได้ชัดเจนจากพฤติกรรมที่แสดงออก เป็นความรู้ที่เฉพาะเจาะจงใช้กับบริบทที่กำหนดเท่านั้น

1.2 การตั้งข้อสันนิษฐาน (Paradynamic Assumptions) ซึ่งการตั้งข้อสันนิษฐานนี้จะทำงานร่วมกับความรู้ภายในตัวบุคคล เพื่อสร้างพลังในการควบคุมจิตใต้สำนึกแก่บุคคล ซึ่งพลังในการควบคุมจิตใต้สำนึกของบุคคลากรเป็นสิ่งที่องค์กรต้องให้ความสำคัญ ต้องให้บุคคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบเพื่อเปลี่ยนแปลงและปรับเปลี่ยนความรู้ภายในตัวบุคคลและการตั้งข้อสันนิษฐาน ให้มีทิศทางที่จะส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการในระดับจิตสำนึก

2) ระดับความรู้สึก (Emotions) มีบทบาทสำคัญต่อการเรียนรู้ของบุคคลในระดับสูง เพราะการเรียนรู้จะประสบผลสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับการรู้สึกของผู้เรียนรู้เป็นสำคัญ

3) ระดับจิตสำนึก (Conscious Level) ซึ่งประกอบไปด้วยกระบวนการคิดวิเคราะห์ (Critical Thinking) ได้แก่ กระบวนการคิดแก้ปัญหา กระบวนการคิดสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ กระบวนการติดตามประเมินผล กระบวนการคิดแบบมีเหตุมีผล กระบวนการตอบสนองอย่างมีเหตุมีผล และกระบวนการสะท้อนผลการวิเคราะห์ (Critical Reflection) เป็นกระบวนการที่จะปรากฏออกมาในรูปแบบของการตั้งข้อสันนิษฐานตามเงื่อนไขและการตั้งข้อสันนิษฐานตามเหตุและผลซึ่งกระบวนการทั้ง 2 อย่างนี้จะมีปฏิสัมพันธ์กันได้ตลอดเวลา การทำงานขององค์ประกอบในระดับจิตสำนึก จะได้รับอิทธิพลจากองค์ประกอบความรู้สึกและองค์ประกอบในระดับจิตใต้สำนึกแล้วส่งผลไปยังองค์ประกอบความรู้ที่ชัดเจน ขณะเดียวกันตัวมันเองก็ส่งผลกลับไปยังองค์ประกอบในระดับจิตใต้สำนึก

จากความสำคัญของกระบวนการเรียนรู้ข้างต้น จะเห็นได้ว่ากระบวนการทำงานของระดับจิตใต้สำนึกและจิตสำนึกเป็นการทำงานภายในตัวบุคคล ซึ่งจะสะท้อนผลการทำงานออกมาให้เห็นได้ด้วยพฤติกรรมที่แสดงออก ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่อยู่ในระดับกิจกรรมพฤติกรรมที่แสดงออกได้รับอิทธิพลจากองค์ประกอบความรู้ที่ชัดเจน กระบวนการคิดวิเคราะห์ กระบวนการสะท้อนผลการวิเคราะห์ โดยอาจได้รับอิทธิพลจากการทำงานร่วมกันครบทั้ง 3 ส่วน และอาจได้รับอิทธิพลโดยตรงจากองค์ประกอบความรู้ภายในตัวบุคคลหรือองค์ประกอบการตั้งข้อสันนิษฐานที่อยู่ในระดับจิตใต้สำนึกการเรียนรู้ทำให้บุคคลสามารถเพิ่มพูนความรู้ ได้รับความรู้ใหม่ ๆ และทำให้เกิดความเข้าใจซึ่งจะส่งผลให้บุคคลนั้น ๆ เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและการกระทำที่ส่งผลในด้านสติปัญญา ด้านทักษะความชำนาญ และด้านอารมณ์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ

สมนึก ศรีบริวาทีน (2552) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้ที่ดีเป็นความสำคัญที่จะสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและการกระทำของบุคคลนั้นได้ ซึ่งจะต้องเกิดควบคู่กับการทำงาน โดยต้องอยู่บนพื้นฐานของผลการปฏิบัติงานและต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งเป็นการทำงานที่เน้นที่ความสำคัญของกระบวนการเรียนรู้หรือเรียนรู้วิธีการเรียนรู้และต้องมีการกำหนดแนวทางการเรียนรู้ การพัฒนาความรู้ ทักษะ เจตคติที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งองค์กรต้องถือว่าการเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งที่บุคลากรในองค์กรทุกคนต้องปฏิบัติ

นอกจากนี้ Nonaka และ Takeuchi (1995) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการเรียนรู้ ไว้ว่า หากในตัวบุคคลมีความรู้ที่แฝงเร้นอยู่ (Tacit Knowledge) หากจะให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรก็ต้องเปลี่ยนเป็นความรู้ที่สามารถนำมาใช้เพื่อการปฏิบัติงานได้ (Explicit Knowledge) และต้องมีการจัดระบบโดยมีกระบวนการที่สำคัญ ดังนี้

1) กระตุ้นหรือจัดบรรยากาศเอื้อต่อการที่บุคลากรในองค์กรถ่ายทอดหรือแสดงความรู้ภายในตนเองออกมาเรียกว่า การถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ (Socialization : S)

2) ความรู้ที่ถ่ายทอดออกมาต้องจัดให้เป็นความรู้ที่องค์กรสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ (Externlization : E)

3) บุคคล ทีม หรือองค์กร สามารถนำความรู้ที่ถ่ายทอดออกมาไปประยุกต์ในการปฏิบัติงานได้ (Combination : C)

4) บุคคล ทีม หรือองค์กร นำความรู้ที่ถ่ายทอดไว้ในองค์กรไปปรับประยุกต์กับความรู้ภายในจนเกิดเป็นกระบวนการเพิ่มความรู้ใหม่ภายในตนเอง (Internalization : I)

ซึ่งความรู้ใหม่หรือนวัตกรรมที่เกิดขึ้นนี้ ถ้าหากเป็นทักษะ หรือความรู้ที่แฝงเร้นอยู่ภายในตนเองอีกครั้งก็จะไม่เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่สำหรับองค์กร ต้องเริ่มกระบวนการถ่ายทอดอีกครั้ง จึงเรียกแบบจำลองนี้ว่า SECI Model

องค์กรจึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนา โดยปกติแล้วองค์กรนั้นจะพัฒนาเองไม่ได้ ถ้าขาดบุคลากรที่มีคุณภาพ การเรียนรู้ของบุคลากรจึงมีความสำคัญต่อองค์กร ทางผู้วิจัยจึงขอเสนอความสำคัญและประโยชน์ของการเรียนรู้ที่ได้จากการรวบรวมวรรณกรรมต่าง ๆ ดังนี้

พงศศิทธิ์ พรหมณีนัน (2556) ได้ให้ ความสำคัญของการเรียนรู้ ไว้ว่า การเรียนรู้เป็นการพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ด้วยการเรียนรู้ การให้การศึกษา หรือกิจกรรมอื่น ๆ เพื่อเพิ่มคุณภาพผลผลิตให้มากขึ้น ทั้งยังรวมไปถึงการพัฒนาองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงปรับปรุง

ให้มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ ทรัพยากรบุคคลเป็นส่วนในการพัฒนาบุคลากรไม่ว่าจะเป็น รัฐวิสาหกิจ เอกชน หรือรัฐบาลได้ให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างมาก เพราะจะช่วยเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีอยู่ในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ณัฐพันธุ์ เขจรนนท์ (2552) ได้ให้ ความสำคัญของการเรียนรู้ ไว้ว่า การเรียนรู้เป็น กระบวนการส่งเสริมความรู้ ทักษะ ซึ่ดความสามารถ ศักยภาพ และทัศนคติ หรือความเป็นบุคคลที่ สมบูรณ์ให้แก่บุคลากรขององค์การ ซึ่งการ เรียนรู้และพัฒนาจะมีความสำคัญและสนับสนุน ส่งเสริมการสร้างประโยชน์ร่วมกันระหว่างองค์กรและบุคลากร ดังนั้น การเรียนรู้และพัฒนาที่จะ ประสบความสำเร็จจึงต้องมีการศึกษา การวางแผน และการดำเนินงานให้สอดคล้องกับการ พัฒนาขององค์การโดยรวม โดยทั้งบุคคลและองค์การจะได้รับผลประโยชน์จากการเรียนรู้และพัฒนา ทั้งทางตรงและทางอ้อม

นาฏสุดา เขมนะสิริ (2542) ได้ให้ ความสำคัญของการเรียนรู้ ไว้ว่า การเรียนรู้เป็น กระบวนการอย่างมีระบบซึ่งมุ่งหมายที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติ เพื่อให้ เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่รับการเรียนรู้และพัฒนา การ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอาจเป็นความคล่องแคล่วกระฉับกระเฉงในการปฏิบัติงาน การรู้จักเลือกใช้ เครื่องมือต่าง ๆ เหมาะสมดีขึ้น การรู้จักใช้ความรู้ทางเทคนิคต่าง ๆ ความสามารถในการแก้ปัญหา และมีเจตคติที่ต้องการปฏิบัติงาน นอกจากนี้การเรียนรู้และพัฒนายังมุ่งหวังที่จะให้ความสำคัญ แก่บุคลากรได้นำความรู้ แนวคิดใหม่ ๆ และความชำนาญที่ได้รับไปใช้ปฏิบัติจริงอย่างชำนาญ เพื่อการปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ

เสาวลักษณ์ สุขวิรัช (2549) ได้ให้ ความสำคัญของการเรียนรู้ ไว้ว่า การเรียนรู้เป็น กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งหมด ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติ โดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งจะครอบคลุมกระบวนการจัด การศึกษาให้กับทุกคนและทุกระดับได้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและทัศนคติอันพึง ประารถนาของสังคม และประเทศชาติ รวมไปถึงการฝึกอบรม การสอนงาน การสืบเปลี่ยน หมุนเวียนงาน หรือแม้แต่กระบวนการในการพัฒนาตนเองอีกด้วย

กมล อุดุลพันธ์ (2523) ได้ให้ ความสำคัญของการเรียนรู้ ไว้ว่า การเรียนรู้และการพัฒนา เป็นการดำเนินการที่สำคัญเกี่ยวกับการส่งเสริมให้กับบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะใน การปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่งเป็นกระบวนการที่ต้องทำต่อเนื่องกันตลอดเวลาที่บุคลากร

ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร เพราะความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องเปลี่ยนไปด้วย จึงต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

จากที่กล่าวมาข้างต้นทั้งหมดทาง ผู้วิจัยจึงสามารถนำมาสรุป ความสำคัญของการเรียนรู้ ได้ว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการสำคัญของการพัฒนาบุคลากรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันที่จะต้องมีการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาให้เกิดความรู้ มีการฝึกฝนทักษะ ความสามารถ ความพร้อม ความชำนาญในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และยิ่งช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมที่ดีต่อองค์กรที่สนับสนุนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงเป็นการส่งเสริมและพัฒนาเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง ให้มีความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง ตามหลักวิชาชีพ และเสริมสร้างทักษะที่จะใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย สามารถนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งช่วยปลูกฝังความมีคุณธรรมและจริยธรรม ค่านิยม และปรัชญา ของการเป็นเจ้าหน้าที่พัสดุที่ดีอีกด้วย

2.1.3 ทฤษฎี แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้

การเรียนรู้เป็นเรื่องที่กว้างและเป็นแนวคิดพื้นฐานที่สำคัญสำหรับบุคลากรในองค์กรที่จะต้องทราบและทำความเข้าใจ ซึ่งการเรียนรู้เป็นพื้นฐานที่สำคัญที่จะช่วยให้สามารถกำหนดรูปแบบของพฤติกรรมที่จะแสดงออกให้ถูกต้องและเหมาะสม ทั้งยังเป็นแนวคิดพื้นฐานที่จะใช้เพื่อปรับพฤติกรรม ซึ่งไม่ว่าจะเป็นบุคลากรในระดับใด หรือปฏิบัติงานในหน้าที่ใดก็ตามก็จำเป็นต้องมีการเรียนรู้ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบและตรงตามวัตถุประสงค์และขององค์กร การที่องค์กรมีการขับเคลื่อนและมีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องบนพื้นฐานของการเรียนรู้แก่บุคลากรในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นด้านทักษะด้านความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม ทัศนคติ การบริหาร จะทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองก่อให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ต่อบุคคลในองค์กร ทางผู้วิจัยจึงขอเสนอแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ที่ได้จากการรวบรวมวรรณกรรมต่าง ๆ ดังนี้

ASTD (2005) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ การเรียนรู้ระดับบุคคล ไว้ว่า การเรียนรู้ของบุคคล เป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญด้วยเหตุผลหลายประการ ได้แก่ ช่วยในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้หรือทักษะพิเศษ อีกทั้งในการปรับเปลี่ยนงาน บุคลากรจำเป็นต้องปรับตัวให้ได้ต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว การเรียนรู้จึงมีความจำเป็นต่อการเปลี่ยนหน้าที่ในงานที่ได้รับหมายรวมถึง การที่จะประสบความสำเร็จในองค์กร บุคลากรที่ดี จึงควรหาวิธีการในพัฒนาและปรับปรุงทักษะของตนเอง การเรียนรู้และการพัฒนา จึงเป็นสิ่งที่ดีต่อทั้งบุคลากรและองค์กร รวมถึง

Zalman (1991) ระบุว่า เป็นการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ที่มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างถาวร โดยเฉพาะด้านทักษะ ความรู้ และพฤติกรรม ซึ่งจะช่วยให้การปรับปรุงศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม ส่วน Somasundaram (2004) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ การเรียนรู้ระดับองค์กร ไว้ว่า การเรียนรู้และพัฒนาเป็นสิ่งที่ช่วยให้องค์กรอยู่รอดในสภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การจะทำให้องค์กรเกิดความได้เปรียบจำเป็นต้องใช้บุคลากรซึ่งมีความสามารถในการประมวลความรู้ ทักษะ ที่มีการแปรผลออกมาให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพกับองค์กร การเรียนรู้จึงเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรมีความรู้ และทักษะที่จะนำไปประมวลผลและส่งออกเป็นพฤติกรรมได้

น้อย ศิริโชติ (2552) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ การเรียนรู้ ไว้ว่า การเรียนรู้และพัฒนาเป็นสิ่งที่จำเป็นและเป็นภารกิจที่สำคัญประการหนึ่งในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์และยังมีความจำเป็นมากขึ้นเมื่อหน่วยงานมีการขยายตัวซึ่งต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงานจำนวนมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตามการเรียนรู้และพัฒนาจะประสบความสำเร็จหรือไม่ นั้นจะต้องขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของเรียนรู้เป็นสำคัญ โดยทั่วไปมีวัตถุประสงค์ สรุปได้ดังนี้

- 1) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
- 2) เพื่อที่จะเร่งกระบวนการเรียนรู้ให้ได้ภายในเวลาอันสั้น
- 3) เพื่อลดล้างข้อบกพร่องความผิดพลาดของบุคลากร
- 4) เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร
- 5) เพื่อการพัฒนาทักษะหรือพัฒนาตัวบุคลากรสำหรับตำแหน่งที่รับผิดชอบมากขึ้น
- 6) เพื่อปรับปรุงการบริหารของหน่วยงาน

ธัญญา ผลอนันต์ (2550) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ การเรียนรู้ของบุคลากร ไว้ว่า เป็นกระบวนการดำเนินงานขององค์กรในอันที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความชำนาญ ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เพิ่มพูนประสิทธิภาพขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต

วิจิตร อวาระกุล (2540) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ การเรียนรู้ ไว้ว่า การเรียนรู้เป็นลักษณะของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจากผลของการเรียนรู้ที่เปลี่ยนแปลงไปหลังจากได้รับการพัฒนาแล้ว พฤติกรรมนั้นต้องวัดได้ สังเกตได้ ทำให้ทราบว่า การเรียนรู้บรรลุจุดหมายหรือไม่ วัตถุประสงค์ที่ดีต้องระบุความสามารถที่ยอมรับได้ ที่เกิดจากภายหลังการเรียนรู้ของบุคลากรที่เข้ารับการเรียนรู้ เช่น จากไม่รู้ เมื่อพัฒนาแล้วมีความรู้เพิ่มขึ้น จากทำไม่ได้ เปลี่ยนเป็นทำได้ จากการแก้ปัญหาไม่ได้ เป็นแก้ปัญหาได้ จากสิ่งที่ไม่คุ้นเคย ให้เกิดความคุ้นเคย ไม่กังวล จากหลักการทฤษฎี เกิดการปฏิบัติได้

เครือข่าย ลิมอภิชิต (2532) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ การเรียนรู้ ไว้ว่า การเรียนรู้มีความหมายที่สอดคล้องและคล้ายคลึงกันกับการพัฒนาจึงมักมีการใช้คำว่า การเรียนรู้และพัฒนา ซึ่ง 2 คำนี้มีความหมายแตกต่างกันคือ การเรียนรู้ จัดขึ้นสำหรับบุคลากรระดับปฏิบัติการ ในเรื่องเทคนิคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานเฉพาะอย่างได้อย่างหนึ่ง โดยใช้ระยะเวลาสั้น ๆ ในขณะที่การพัฒนาจัดขึ้นสำหรับบุคลากรระดับผู้บริหาร เน้นในเรื่องของทฤษฎี แนวความคิดและหลักการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ใช้ระยะเวลานานในการดำเนินการ ดังนั้นการเรียนรู้และการพัฒนามีลักษณะที่แยกกันไม่เด็ดขาด เพราะการเรียนรู้ก็มีส่วนที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรระดับบริหาร ในเรื่องของทฤษฎี แนวความคิดและหลักการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทั่วไปเช่นเดียวกับการพัฒนา

ปัจจุบันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐได้ให้ความสนใจในการลงทุนเกี่ยวกับการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของการบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ที่มองทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นสินทรัพย์ขององค์กรที่มีสภาพเป็น “ทุน” (Capital) หรือ “ทุนมนุษย์” (Human Capital) โดยการที่องค์กรจัดการเรียนรู้ให้แก่บุคลากร ภายในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง เพื่อให้เกิดการปรับปรุงการปฏิบัติงาน เกิดความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องตามทฤษฎีของ Leonard (1986) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไว้ว่า

- 1) การเรียนรู้ เป็นกิจกรรมที่ได้รับกรอบแบบมาเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน
- 2) การศึกษา เป็นกิจกรรมที่ออกแบบมาเพื่อปรับปรุงทักษะความสามารถโดยรวมของบุคลากรให้เป็นไปในทิศทางที่กำหนดและนอกเหนือจากงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน
- 3) การพัฒนา จะเกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้ก้าวไปพร้อมกับองค์กรในขณะที่ได้รับการพัฒนา เปลี่ยนแปลง และเติบโต

ความพร้อมของทุนมนุษย์ จะประกอบด้วย ความสามารถ โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความรู้และทักษะความรู้ด้านวิชาชีพหรือด้านเทคนิคที่เกิดจากการศึกษาเรียนรู้ ทักษะ คือ สิ่งที่ได้จากการฝึกปฏิบัติอันเป็นผลมาจากความสามารถของบุคลากร ทักษะจะขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของบุคลากร และความสามารถทางสติปัญญา ความกระตือรือร้น จะครอบคลุมนวัตกรรม ความยืดหยุ่น และคุณลักษณะในการปรับตัวทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล

รวมถึง Becker (1964) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไว้ว่า การพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีรากฐานมาจากทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ เป็นทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการศึกษาเรียนรู้

และการพัฒนา ถือเป็นการลงทุนที่มีความสำคัญที่สุดเพื่อการพัฒนาบุคลากร ได้กำหนดองค์ประกอบที่สำคัญ 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1) การลงทุนในการพัฒนาบุคลากรด้านการเพิ่มทักษะใหม่และความรู้ใหม่ ซึ่งได้พิสูจน์แล้วว่าสามารถเพิ่มผลิตผลมากกว่าต้นทุนที่เสียไป

2) องค์การควรลงทุนพัฒนาทักษะและความรู้เฉพาะด้านให้กับบุคลากรขององค์กร สำหรับทักษะทั่วไปนั้นบุคลากรควรพัฒนาด้วยตัวเอง

3) องค์กรจำเป็นต้องป้องกันทุนมนุษย์ จากการถูกถ่ายโอนไปยังองค์กรอื่นด้วย

ส่วนทฤษฎีเงื่อนไขการเรียนรู้ของ Gagne (1985) ซึ่งเป็นทฤษฎีแบบผสมผสานซึ่งเชื่อว่าความรู้มีหลายประเภท บางประเภทสามารถเข้าใจได้อย่างรวดเร็วไม่ต้องใช้ความคิดที่ลึกซึ้ง บางประเภทมีความซับซ้อนจำเป็นต้องใช้ความสามารถในขั้นสูงที่เกิดขึ้น เป็นการนำเอาทฤษฎีการเรียนรู้แบบสิ่งเร้าและการตอบสนองกับทฤษฎีความรู้ในลักษณะของการจัดลำดับการเรียนรู้ ซึ่งการที่กาเย่เลือกที่จะผสมผสานแต่ละทฤษฎีเข้าด้วยกันนั้น เพราะเชื่อว่าไม่มีทฤษฎีใดสามารถอธิบายการเรียนรู้ของบุคคลได้โดยสมบูรณ์

นอกจากนี้การบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ยังมองว่าบุคลากรมีสิ่งที่มีคุณค่าสูงอยู่ภายใน ได้แก่ เทคโนโลยี ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และสมรรถนะที่แฝงอยู่ และมีความจำเป็นในการปฏิบัติงาน เช่น ทักษะเชิงเทคนิค นวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ หากองค์กรได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรสมัยใหม่มาใช้ ประกอบกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ จะช่วยให้การเรียนรู้เกิดความสะดวกให้กับทุก ๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งองค์กร และผู้เกี่ยวข้อง บุคลากรจะมีความเป็นอิสระในเรื่องของเวลาและสถานที่ ช่วยลดค่าใช้จ่ายขององค์กร และสามารถเข้าสู่บทเรียนที่ใดก็ได้ที่มีการติดตั้งระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต สามารถควบคุมหลักสูตรที่เข้าไปเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง สื่อสารระหว่างกันได้ และการเรียนรู้แบบอิเล็กทรอนิกส์ในปัจจุบันสามารถทำงานได้หลากหลายรูปแบบ เช่น การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning), การฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Training), การประชุมปรึกษาหารือร่วมกัน (Conference), การเรียนการสอนบนเว็บ (Web-Based Learning), การเรียนรู้ที่ใช้เทคโนโลยีในการถ่ายทอดเนื้อหา (Web Based Technology), การเรียนทางไกล (Distance Learning) และการเรียนรู้โดยอาศัยคอมพิวเตอร์ (Computer Based Learning) เป็นต้น ทางผู้วิจัยจึงขอเสนอแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรสมัยใหม่ที่ได้จากการรวบรวมวรรณกรรมต่าง ๆ ดังนี้

ธีรวดี ถังบุตร (2560) และ ปรัชญนันท์ นิลสุข (2554) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ e-Learning ไว้ว่า เป็นการเรียนเนื้อหาหรือสารสนเทศซึ่งใช้การนำเสนอด้วยอักษรภาพนิ่งผสมผสานกับการใช้ภาพเคลื่อนไหว วีดิทัศน์และเสียง โดยอาศัยเทคโนโลยีของเว็บในการถ่ายทอดเนื้อหา รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีระบบการจัดการเรียนรู้ในการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ ดังนั้น การเรียนการสอนในปัจจุบันจะต้องพัฒนาระบบให้ผู้เรียนเข้าถึงข้อมูลและเนื้อหาได้ทุกที่ ทุกเวลา โดยการนำ e-learning แบบ LMS (Learning Management System) ในการจัดระบบกระบวนการเรียนการสอนในระบบออนไลน์ เช่น การจัดให้มีเครื่องมือการสื่อสารต่าง ๆ ได้แก่ e-mail, web board สำหรับตั้งคำถามหรือแลกเปลี่ยนแนวคิดระหว่างผู้เรียนด้วยกัน หรือระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน มีการทดสอบหลังเรียนเพื่อวัดผลการเรียน มีระบบบันทึกติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการเรียน โดยผู้เรียนที่เรียนจาก e-Learning จะศึกษาเนื้อหาในลักษณะออนไลน์จากเครื่องมือที่มีการเชื่อมต่อกับระบบคอมพิวเตอร์ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ได้ทุกที่ ไม่ยึดติดกับเวลา

Driscoll (1998) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ Online Learning ไว้ว่า การเรียนรู้ที่เป็นลักษณะของการเรียนการสอนโดยสื่อหลายมิติ บทเรียนมีการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างผู้เรียนกับบทเรียนและสร้างให้เกิดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานต่อไป โดยบทเรียนและเนื้อหาวิชาในการเรียนออนไลน์นั้นจะมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง พัฒนาให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ การประเมินความจำเป็นของผู้เรียน การเลือกวิธีการที่เหมาะสมที่สุด การออกแบบบทเรียน การสร้างแผนงาน และการประเมินผลบทเรียน

ดังที่กล่าวไว้ข้างต้นเกี่ยวกับแนวคิดของการเรียนรู้ที่เป็นพื้นฐานของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในเชิงการพัฒนาศักยภาพ และการบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ที่มองทรัพยากรมนุษย์เป็นทุนมนุษย์ สอดคล้องกับองค์การภาครัฐที่ได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ยุคสมัยใหม่มาใช้ ประกอบกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลให้การพัฒนาบุคลากรในองค์การภาครัฐมีการปฏิบัติงานที่เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะในกลุ่มเจ้าหน้าที่บุคลากรสายสนับสนุนที่ถือได้ว่ามีความสำคัญกับมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เพราะจะช่วยให้การดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย ปัจจุบันจะเห็นได้ว่าหลาย ๆ องค์การจะให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพในทุกระดับ เนื่องจากการพัฒนาศักยภาพเป็นกระบวนการและวิธีการหนึ่งที่จะเสริมสร้าง และเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทศนคติและวิธีการในการปฏิบัติงานที่ดี และการพัฒนาศักยภาพยังช่วยเพิ่มพูนและส่งเสริมปัจจัยต่าง ๆ เช่น การศึกษาต่อ การสัมมนา การศึกษาดูงาน และการเรียนหลักสูตรระยะสั้น ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์จึง

ที่เป็นต้องการขององค์กรภาครัฐ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้ ภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ เช่น หลักสูตรการเขียนหนังสือราชการ หลักสูตรการวางแผนกลยุทธ์ หลักสูตรการเสริมสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่นเดียวกันที่ กรมบัญชีกลาง ในฐานะหน่วยงานกลางที่มีหน้าที่กำกับ ดูแล กำหนดกฎระเบียบ และกำหนด แนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาเจ้าหน้าที่พัสดุให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ ได้จัดให้มีการเรียนรู้ด้วย ระบบการเรียนการสอนผ่านสื่อออนไลน์ (e-CPP Learning) ในหลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการ จัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Certificate in Public Procurement : e-CPP) เพื่อส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านการจัดซื้อจัดจ้างให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุภาครัฐ เป็นไปตามเจตนารมณ์ของ พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560

ทางผู้วิจัยสามารถสรุปเกี่ยวกับ แนวคิดการเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่พัสดุ ได้ว่า การเรียนรู้เป็น แนวทางสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพราะการเรียนรู้ช่วยให้บุคลากรมีความรู้ใหม่ ๆ มีทักษะเพิ่มขึ้น และมีทัศนคติที่ดี ทำให้เกิดแนวทางการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และทำให้ บุคลากรมีโอกาสเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเอง ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงต้องนึกถึง การเรียนรู้และการพัฒนาเป็นสิ่งแรก เพราะจะทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและเกิด การเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่ สรุปเป็นประเด็นสำคัญได้ดังนี้

- 1) เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ และเกิดทักษะในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร
- 2) เป็นการสร้างแรงกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมากขึ้น
- 3) เพื่อสร้างความเจริญเติบโตและความอยู่รอดขององค์กร
- 4) เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น หรือมีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่

ในการปฏิบัติงาน

2.1.4 องค์ประกอบหรือลักษณะของการเรียนรู้ที่ดี

การเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดี มีคุณประโยชน์ต่อตนเอง และองค์กร เมื่อบุคลากรได้เรียนรู้ย่อมมีการพัฒนาตนเอง และช่วยพัฒนาองค์กร การพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จะส่งผลประโยชน์ให้กับองค์กรได้ มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ และทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ที่ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพต่องานจะต้องมีองค์ประกอบต่าง ๆ ที่สามารถจำแนกได้หลายประเภทขึ้นอยู่กับว่าจะใช้สิ่งใดเป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณา ทางผู้วิจัยจึงขอนำเสนอองค์ประกอบของการเรียนรู้หรือลักษณะของการเรียนรู้ที่ดีได้จากการรวบรวมวรรณกรรมต่าง ๆ ที่ได้จัดประเภทของการเรียนรู้ไว้แตกต่างกันดังนี้

Dallard และ Miller (1950) ได้เสนอ องค์ประกอบของการเรียนรู้ มี 4 ประการ ดังนี้

1) แรงขับ (Drive) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล เป็นความพร้อมที่จะเรียนรู้ของบุคคลทั้งทางสมอง ระบบประสาทสัมผัสและกล้ามเนื้อ แรงขับและความพร้อมเหล่านี้จะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่จะชักนำไปสู่การเรียนรู้ต่อไป

2) สิ่งเร้า (Stimulus) เป็นสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นตัวการที่ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมตอบสนองออกมา ในสภาพการเรียนรู้การสอน สิ่งเร้าจะหมายถึงวิทยากร กิจกรรมการสอนและอุปกรณ์การสอนต่าง ๆ ที่วิทยากรนำมาใช้

3) การตอบสนอง (Response) เป็นพฤติกรรมต่าง ๆ ที่แสดงออกมาเมื่อบุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้า ทั้งส่วนที่สังเกตเห็นได้และส่วนที่ไม่สามารถสังเกตเห็นได้ เช่น การเคลื่อนไหว คำพูด การคิด การรับรู้ ความสนใจ ความรู้สึก เป็นต้น

4) การเสริมแรง (Reinforcement) เป็นการให้สิ่งที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอันมีผลในการเพิ่มพลังให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนองเพิ่มขึ้น การเสริมแรงมีทั้งทางบวกและทางลบ ซึ่งมีผลต่อการเรียนรู้ของบุคคลเป็นอย่างมาก

สมศักดิ์ เจียมทะวงษ์ (2519) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการเรียนรู้ ไว้ว่า การที่ผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้ในปริมาณมากน้อยหรือมีประสิทธิภาพมากเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่าง ๆ หลายประการ ดังนี้

1) แรงจูงใจ (Motive) ผู้เรียนจะเรียนรู้ได้ดีหากมีแรงจูงใจสูงในบทเรียนที่จะเรียน เช่น เรื่องนั้นแปลกใหม่ น่าตื่นเต้น หรือตรงความต้องการของเขา

2) กระบวนการสอน (Teaching procedure) แม้ว่าผู้เรียนจะมีความตั้งใจที่จะเรียนเพียงใด แต่ถ้ากระบวนการสอนไม่ดีพอ ก็อาจส่งผลให้การเรียนรู้ขาดประสิทธิภาพได้

3) กระบวนการเรียน (Studying Procedure) การเรียนรู้ที่นั้นเกิดจากการที่ประสาทสัมผัส (Sense) ได้รับการเร้าจากสิ่งเร้า (Stimulus) บุคคลจะสามารถเรียนรู้และเข้าใจสิ่งเร้าที่นั้นได้ถูกต้องมากน้อยเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับระดับความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเร้า และการเรียนรู้ที่นั้นจะมีประสิทธิภาพเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับว่ากระบวนการเรียนที่นั้นได้มีโอกาสสัมผัสกับสิ่งเร้าโดยตรงมากน้อยเพียงใดด้วย

ดังนั้นการที่ผู้เรียนได้เรียนจากกระบวนการเรียนที่ตนเองได้มีโอกาสสัมผัสมาก ๆ จะทำให้เกิดความเข้าใจและเกิดการรับรู้ที่ถูกต้องกว่าการเรียนจากคำบอกเล่าหรือท่องจำอย่างเดียว

Gary (2007) ได้เสนอ ประเภทของการเรียนรู้ ออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ ไว้ดังนี้

1) การเรียนรู้แบบทั่วไป (General Learning) เป็นการเรียนรู้ที่ได้เจาะจงงานใดงานหนึ่ง โดยเฉพาะ เป็นการเรียนรู้เพื่อจะสร้างเสริมความรู้กว้าง ๆ และเป็นการสร้างประสบการณ์สำหรับงานทั่ว ๆ ไป โดยสามารถนำเอาความรู้ที่นั้น ๆ ไปใช้ประโยชน์ได้ และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น ๆ ได้อีกด้วย เช่น งานจัดแฟ้มหรือเอกสาร การเรียนรู้เกี่ยวกับวิธีการใช้คอมพิวเตอร์ และการพูดในที่ชุมชนเพื่อสร้างบุคลิกภาพ เป็นต้น ความรู้ ความชำนาญที่ได้จากการเรียนรู้เช่นนี้จะนำไปใช้ที่ไหนก็ได้โดยทั่วไป

2) การเรียนรู้เฉพาะอย่าง (Specific Learning) เป็นการเรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับงานใดงานหนึ่ง หรือหน่วยงานใดงานหนึ่งโดยเฉพาะ โดยปกติแล้วการเรียนรู้ประเภทนี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานมากกว่าบุคลากรเอง เพราะงานดังกล่าวจะมีลักษณะเฉพาะและใช้อยู่ในหน่วยงานเท่านั้น ถ้าบุคลากรย้ายไปปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่นก็แทบจะไม่ได้ใช้ประโยชน์กับความรู้และความชำนาญที่ได้เรียนรู้มา การเรียนรู้ประเภทนี้มักจะเป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับงานเฉพาะด้านโดยตรงเท่านั้น

ปราณี รามสูต (2528) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบที่ส่งเสริมการเรียนรู้ แบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ คือ

1) องค์ประกอบที่เกี่ยวกับผู้เรียน ได้แก่ วุฒิภาวะ และความพร้อมในการเรียนรู้ใด ๆ ถ้าบุคคลถึงวุฒิภาวะและมีความพร้อมจะเรียนรู้ได้ดีกว่ายังไม่ถึงวุฒิภาวะและไม่มีความพร้อม การเรียนรู้จากเด็กวัยรุ่นจะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ จากวัยรุ่นถึงวัยผู้ใหญ่จะคงที่จากวัยผู้ใหญ่หรือวัยชราจะลดลง ประสบการณ์เดิม ความบกพร่องทางร่างกาย ยิ่งมีความบกพร่องมากเท่าใด ความสามารถในการรับรู้และเรียนรู้ก็ยิ่งน้อยลงเท่านั้น แรงจูงใจในการเรียน เช่น รากฐานทางทัศนคติต่อวิทยาการต่อวิชาเรียน ความสนใจและความต้องการที่อยากจะรู้ อยากเห็นในส่วนที่เรียน

2) องค์ประกอบที่เกี่ยวกับบทเรียน เช่น ความยากง่ายของบทเรียนถ้าเป็นบทเรียนที่ง่าย ผลการเรียนรู้ย่อมดีกว่าการมีความหมายของบทเรียน ถ้าผู้เรียนได้เรียนในสิ่งที่มีความหมายเป็นที่สนใจ ย่อมทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ดีกว่า ความยาวของบทเรียน บทเรียนสั้น ๆ จะทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ดีกว่าบทเรียนที่ยาว ตัวรบกวนจากบทเรียนอื่นหรือจากกิจกรรมอื่น จะขัดขวางการเรียนรู้ในสิ่งนั้น ๆ ไม่ว่าตัวรบกวนนั้นจะเป็นกิจกรรมก่อนหรือหลังการเรียนรู้

3) องค์ประกอบที่เกี่ยวกับวิธีเรียนวิธีสอน เช่น กิจกรรมในการเรียนการสอน วิทยากรควรเลือกกิจกรรมเพื่อให้เกิดผลการเรียนรู้ที่ดีที่สุดแก่ผู้เรียน ตามเนื้อหาวิชาและโอกาส การให้รางวัลและลงโทษ เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการเรียน การให้คำแนะนำในการเรียน โดยวิทยากรแนะนำให้ถูกต้องและเหมาะสมจะช่วยให้ผู้เรียนเรียนได้ดีขึ้น

4) องค์ประกอบที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา ได้แก่ บรรยากาศในห้องเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน วิทยากร สภาพของโต๊ะ เก้าอี้ ทิศทางลม แสงสว่าง ความสะอาด ความเป็นระเบียบ

โกศล ดีศีลธรรม (2546) ได้เสนอ ประเภทของการเรียนรู้ ออกเป็น 7 ประเภท ไว้ดังนี้

1) การเรียนรู้งาน (Task Learning) เป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงาน และแนวทางการเพิ่มสมรรถนะของงานเฉพาะ

2) การเรียนรู้ระบบ (Systemic Learning) เป็นการทำความเข้าใจระบบพื้นฐานและกระบวนการขององค์กร เพื่อทำการพัฒนาและหาแนวทางปรับปรุง

3) การเรียนรู้วัฒนธรรม (Cultural Learning) เป็นการเรียนรู้โดยมุ่งที่คุณค่า ทักษะคติ และความเชื่อขององค์กร ที่เป็นรากฐานสำหรับการเพิ่มผลผลิตของการปฏิบัติงาน

4) การเรียนรู้ความเป็นผู้นำ (Leadership Learning) เป็นการมุ่งที่จะเรียนรู้วิธีการจัดบุคคลกลุ่ม ทีมงานและหน่วยงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ

5) การเรียนรู้ทีมงาน (Team Learning) เป็นการเรียนรู้เพื่อจัดทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพ

6) การเรียนรู้เชิงกลยุทธ์ (Strategic Learning) เป็นการมุ่งที่จะเรียนรู้กลยุทธ์ พื้นฐานขององค์กร เพื่อหาวิธีการพัฒนาแนวทางการปฏิบัติการและปรับปรุง

7) การเรียนรู้และการแปรรูป (Transformation Learning) เป็นการมุ่งเรียนรู้ เพื่อค้นหาแนวทางการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ขององค์กร

จากแนวคิดทั้งหลายที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถนำแนวคิดของ Dallard และ Miller (1950), Gary (2007), สมศักดิ์ เจียมทะวงษ์ (2519), ปราณี รามสูต (2528) และ โกศล ดีศีลธรรม (2546) มาพัฒนาเป็นข้อคำถามเพื่อวัดการเรียนรู้สำหรับเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ แยกออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

1. **ด้านการเรียนรู้แบบทั่วไป** เป็นการเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่พัสดุ เพื่อจะสร้างเสริมทักษะ ความรู้ ความสามารถแบบกว้าง ๆ โดยสามารถนำเอาความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์โดยทั่วไปได้ และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานกับงานประเภทอื่น ๆ ได้ ประกอบด้วย 11 ข้อ ดังนี้

1) ท่านสามารถแสดงออกด้วยวิธีการใด ๆ เช่น คิด วิเคราะห์ เป็นต้น ได้มากขึ้น อันเนื่องมาจากสิ่งที่ท่านได้เรียนรู้เพิ่มเติม

2) ท่านได้รับการเสริมแรงจากหน่วยงาน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของท่านได้เป็นอย่างดี

3) ท่านสามารถนำเอาความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมทั่วไป ไปใช้ประโยชน์และในการปฏิบัติงานได้

4) ท่านมีวุฒิภาวะและมีความพร้อมในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ หรือสิ่งที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

5) หัวข้อและบทเรียนในการฝึกอบรมที่ไม่ยากจนเกินไป รวมถึงระยะเวลาในการฝึกอบรมที่ไม่ยาวนานเกินไป ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของท่านได้ดี

6) ท่านได้มีโอกาสรับคำแนะนำที่ดีจากผู้อื่น เช่น วิทยากร หัวหน้างาน เป็นต้น ที่ช่วยส่งเสริมให้ท่านเรียนรู้ได้ดีขึ้น

7) ท่านเข้าใจระบบพื้นฐานและกระบวนการทำงานขององค์กร

8) ท่านทราบคุณค่า ทศนคติ ความเชื่อและวัฒนธรรมขององค์กร ที่เป็นรากฐานในการเพิ่มผลผลิตของการปฏิบัติงานได้

9) ท่านได้เรียนรู้วิธีการจัดบุคคล กลุ่ม ทีมงานและหน่วยงานเพื่อการปฏิบัติงานขององค์กร

10) ท่านได้มีโอกาสทำงานเป็นที่อยู่เป็นประจำ

11) ท่านทราบและเข้าใจกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อหาวิธีการพัฒนาแนวทางการปฏิบัติงาน และปรับปรุงให้สอดคล้องกับกลยุทธ์องค์กรได้

2. **ด้านการเรียนรู้เฉพาะอย่าง** เป็นการเรียนรู้ที่จำเป็นโดยเฉพาะสำหรับเจ้าหน้าที่พัสดุ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน เพราะเป็นการปฏิบัติงานที่มีลักษณะเฉพาะและใช้อยู่ในหน่วยงาน การเรียนรู้เฉพาะอย่างนี้จะเป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับงานเฉพาะด้านโดยตรง ประกอบด้วย 9 ข้อ ดังนี้

1) ท่านมีความต้องการภายในตนเองและความพร้อมที่จะเรียนรู้องค์ความรู้ทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

2) สิ่งที่เกิดขึ้นและบริบทแวดล้อมในที่ทำงานในสถานการณ์ต่าง ๆ นั้น มีผลทำให้ท่านอยากเรียนรู้องค์ความรู้ทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

3) หากมีหัวข้อการฝึกอบรมที่ตรงกับความต้องการ ท่านจะเกิดความต้องการอยากเรียนรู้เพิ่มขึ้น

4) หากท่านได้เข้าร่วมการฝึกอบรมใด ๆ ที่มีกระบวนการฝึกอบรมที่ดี จะทำให้ท่านเกิดความสำเร็จในการเรียนรู้มากขึ้น

5) ท่านสามารถที่จะเรียนรู้และเข้าใจได้ถูกต้องยิ่งขึ้น ถ้าได้มีประสบการณ์หรือมีโอกาสสัมผัสกับสิ่งที่เรียนรู้ใหม่นั้นในกระบวนการทำงานของท่านโดยตรง

6) ท่านได้เข้าร่วมฝึกอบรมความรู้เฉพาะทางเกี่ยวกับงานพัสดุ เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของท่านเป็นการเฉพาะ

7) สภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางจิตวิทยาในที่ทำงาน มีส่วนสนับสนุนให้ท่านได้เรียนรู้องค์ความรู้ทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเฉพาะได้ดีขึ้น

8) ท่านสามารถเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงาน และแนวทางการเพิ่มสมรรถนะของงานเฉพาะ

9) ท่านได้เรียนรู้ เพื่อค้นหาแนวทางการปรับเปลี่ยนวิธีการ กระบวนการปฏิบัติงาน และพัฒนางานของท่านให้ดียิ่งขึ้น

ดังนั้น การเรียนรู้ของบุคลากรต้องทำอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการเรียนรู้อาจจัดในที่ทำงานหรือสถาบันวิชาชีพอื่น ๆ อาจเป็นรูปแบบการเรียนรู้ระยะยาว เพื่อเพิ่มคุณวุฒิ หรือการเรียนรู้ระยะสั้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า เป็นการเตรียมตัวเพื่อการปฏิบัติตามแผนการปฏิบัติงานที่กำลังเปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่า ผู้วิจัยพัฒนาตัวบ่งชี้การเรียนรู้สำหรับเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้จำนวน 20 ข้อ

2.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร (Effective Employee Performance)

2.2.1 ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ปัจจุบันปัจจัยและเงื่อนไขต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้เข้ามามีบทบาทต่อการดำเนินงานของหน่วยงานมากขึ้น ในขณะที่เดียวกันภาคธุรกิจก็พยายามทุกวิถีทางในการให้ได้มาของผลประกอบการที่ดีและสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน ส่วนในองค์กรภาครัฐก็ต้องกลับมาทบทวนและพยายามปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตามเป้าหมายการดำเนินงานให้ได้มากที่สุด ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น ส่วนใหญ่จะพูดถึงผลการปฏิบัติงาน ซึ่งถือได้ว่าเป็นเรื่องเดียวกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กล่าวคือเมื่อผลการปฏิบัติงานเกินกว่าความคาดหวังก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานสูง แต่ถ้าผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าความคาดหวังก็ถือได้ว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ ทางผู้วิจัยจึงขอเสนอความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ได้จากการรวบรวมวรรณกรรมต่าง ๆ ดังนี้

Millet (1954) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไว้ว่า เป็นผลของการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและได้รับผลตอบรับที่ดีจากการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจหมายถึง ความพึงพอใจในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ โดยพิจารณาจากการให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา การให้บริการอย่างเพียงพอ การให้บริการอย่างต่อเนื่อง และการให้บริการอย่างก้าวหน้า รวมถึง Simon (1960) ระบุว่า การพิจารณาผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงนั้นให้พิจารณาจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า กับ ผลลัพธ์ที่ได้ออกมา หากเป็นการบริการของหน่วยงานและองค์กรภาครัฐก็ควรพิจารณาถึงความพึงพอใจของผู้รับบริการเข้าไปด้วย ส่วน Ryan และ Smith (1954) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไว้ว่า เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ในเชิงบวกกับสิ่งที่ทุ่มเทและลงทุนให้กับการปฏิบัติงาน ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น ถ้ามองในส่วนของการทำงานของแต่ละบุคคล ก็จะพิจารณาเปรียบเทียบจากสิ่งที่ให้กับงาน เช่น ความพยายาม การทุ่มเทกับงาน ก็จะเกิดเกิดผลลัพธ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น ๆ

กิตติยา ลูติคุณรัตน์ (2556) และ ทิพาวิดี เมฆสุวรรณค์ (2538) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไว้ว่า การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่สามารถวัดได้หลายมิติ ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา ในบางครั้งอาจจะต้องพิจารณาในเรื่องปัจจัยนำเข้า เรื่องของเวลา การใช้ความพยายาม ความสามารถ ความรวดเร็วในการปฏิบัติงานให้มี

ความถูกต้อง การปฏิบัติงานให้สำเร็จ โดยเป็นการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานที่ได้ว่าเกิดผล-
 ลัพท์ตรงตามมาตรฐานหรือบรรลุวัตถุประสงค์กับเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ ซึ่งวัตถุประสงค์ที่ต้อง
 พิจารณา คือ

- 1) ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับ
 มนุษย์ เงิน วัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่อย่างประหยัด ใช้ให้เกิดความคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด
- 2) ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร ได้แก่ การปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ได้ตรงตาม
 มาตรฐานรวดเร็ว และมีการใช้เทคนิคที่ก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่สะดวกขึ้น
- 3) ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ เกิด
 ประโยชน์ที่ดีต่อสังคม มีจิตสำนึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน และมีการให้บริการได้เป็นที่พึงพอใจต่อผู้
 มารับบริการ

รวมถึง สมพิศ สุขแสน (2556) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไว้ว่า
 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมักจะถูกพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างผลลัพธ์ที่ได้กับทรัพยากรที่
 ใช้ไปว่าในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ผลลัพธ์ที่ได้นั้นประสบความสำเร็จมาก
 น้อยเพียงใด ซึ่งอาจเปรียบเทียบได้หลายมิติ เช่น มิติทางเศรษฐศาสตร์โดยไม่ใช่เพียงเรื่องเงินแต่
 อย่างเดียวแต่หมายถึงทรัพยากรอื่น ๆ ที่ใช้ในการดำเนินการ เช่น เรื่องของเวลา มิติทางการบริหาร
 อาจพิจารณาจากความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กรที่มีต่อวิธีการบริหารเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
 มิติทางสังคม อาจพิจารณาจากผลการสะท้อนกลับจากการเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่ง
 มีองค์ประกอบหลักสำคัญ 2 ส่วน คือ ผู้ปฏิบัติงาน กับ โครงสร้างการปฏิบัติงาน ซึ่งจะต้องมี
 แนวคิดในการปฏิบัติตนเองในการปฏิบัติงาน และมีการพัฒนาอยู่เสมอ

จากความหมายข้างต้น พิสิษฐ์ บุญธรรม (2551) กล่าวว่า องค์กรจะต้องดำเนินการ
 พัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยการพัฒนาการเรียนรู้ เพิ่มพูนทักษะ และ
 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยให้มีการนำเอาความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ มาใช้ในการ
 ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ จะก่อให้เกิดเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดี

นอกจากนี้ จิตติมา อัครธิตีพงศ์ (2556) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพในการ
 ปฏิบัติงาน ไว้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญในการนำองค์กรไปสู่การ
 บรรลุเป้าหมายและนำความสำเร็จของการดำเนินงานมาสู่องค์กร โดยองค์กรจะมีผลลัพธ์เป็นที่พึง
 พอใจทั้งในด้านการผลิต การบริการ มีความเจริญก้าวหน้า และสร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ
 และบุคลากร เป็นไปในทิศทางเดียวกับที่ สมใจ ลักษณะ (2554) ได้อธิบาย ประสิทธิภาพในการ
 ปฏิบัติงาน การที่บุคลากรทำงานได้สำเร็จมีผลลัพธ์เป็นที่พึงพอใจ โดยสูญเสียเวลาและพลังงานน้อย

ที่สุด นั่นคือการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วและมีผลงานที่มีคุณภาพ บุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นบุคลากรที่ตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้วิธีหรือเทคนิคในการปฏิบัติงานที่จะสร้างผลงานได้มาก เกิดเป็นผลงานที่มีคุณภาพและเป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองต้นทุนค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อยที่สุด

จากที่กล่าวมาข้างต้นทั้งหมดทาง ผู้วิจัยจึงสามารถนำมาสรุปความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ว่า เป็นความสามารถของเจ้าหน้าที่พัสดุ ที่มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน และได้มีความพยายามทุ่มเทกับงานที่ปฏิบัติให้สำเร็จเกิดเป็นผลลัพธ์ที่น่าพึงพอใจ ซึ่งมีปัจจัยต่าง ๆ มาเกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการปฏิบัติงานให้ทันเวลาการปฏิบัติงานที่มีความรวดเร็ว ซึ่งจะทำให้เจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ผลสำเร็จตามมาตรฐานและเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ดี โดยมีการใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างคุ้มค่าและประหยัดมากที่สุด รวมถึงการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ โดยการนำเอาความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดี

2.2.2 ความสำคัญของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่สามารถบ่งบอกได้ถึงผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานที่ได้ปฏิบัติ ว่าผลลัพธ์ที่ออกมาคุณภาพสำเร็จตรงตามมาตรฐานและเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้หรือไม่ การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งของแต่ละองค์กร เพราะสามารถนำไปกำหนดเป็นเป้าหมายหลักของการบริหารงาน และเพื่อให้องค์กรสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย กลยุทธ์ต่างๆ ที่นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ และเพื่อผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

หากบุคลากรในองค์กรเห็นความสำคัญของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งเท่ากับเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร อีกทั้งเป็นการเพิ่มผลลัพธ์ที่ดีให้กับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Katz และ Kahn (1978) ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานคือส่วนประกอบสำคัญของประสิทธิผล ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรนั้นหมายถึงการดำเนินการบรรลุเป้าหมายขององค์กร และในการที่จะให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีปัจจัยหนึ่งที่เป็นส่วนประกอบ คือ การฝึกอบรม ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และ Boyatzis (1982) ได้ให้ความสำคัญของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไว้ว่า

เป็นการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งถูกกำหนดแผนการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน โดยยังคงรักษาไว้ซึ่งนโยบายขององค์กร มีกระบวนการปฏิบัติงานและข้อกำหนดเงื่อนไขต่าง ๆ ที่คอยสนับสนุนต่อผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน เช่น วิธีการปฏิบัติงานเพื่อก่อให้เกิดผลตอบแทน วิธีปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กร สำหรับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจะมาเป็นรูปแบบของการปฏิบัติงานนั้นโดยตรง รวมถึง Cascio (1998) และ Douglas (1985) ได้กล่าวไว้ว่า ผลการปฏิบัติงาน เป็นการอธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งจุดเด่น จุดด้อย ซึ่งข้อมูลที่ได้จะใช้เป็นพื้นฐานในการบริหารงานบุคคล เพื่อเป็นการทบทวนพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน เป็นการคาดการณ์ผลการปฏิบัติงานในอนาคต และใช้กำหนดเป้าหมายในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

ฉะนั้น ความสำคัญของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นการรวมถึงความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้เกิดผลลัพธ์ในการปฏิบัติงาน และดำเนินงานไปตามระเบียบ แบบแผน เพื่อให้เกิดความชำนาญ ทางผู้วิจัยจึงขอเสนอความสำคัญของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ได้จากการรวบรวมวรรณกรรมต่าง ๆ ดังนี้

วิจิต นารีผล (2556) ได้ให้ ความสำคัญของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไว้ว่า การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ด้วยวิธีการที่ง่าย รวดเร็ว มีปริมาณมาก มีคุณภาพสูง และประหยัด เมื่อมีความตั้งใจจะปฏิบัติงานให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งที่สำคัญที่สุด คือ ความตั้งใจ ความตั้งใจเป็นตัวการก่อให้เกิดการกระทำ นั่นหมายถึงจงใจคิด จงใจกระทำ ทำโดยมีเจตนา มีนิสัยมั่นคงในการปฏิบัติงาน เชื่อถือได้ว่าบุคคลนั้นมีความตั้งใจที่จะสร้างความหวังเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน

สมพิศ สุขแสน (2556) ได้ให้ ความสำคัญของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไว้ว่า ผู้ปฏิบัติงาน กับ โครงสร้างการปฏิบัติงาน จะต้องมีความสัมพันธ์กันและมีการพัฒนาอยู่เสมอ ดังนั้น ความสำคัญการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะดังนี้

1) ความฉับไว หมายถึง การใช้เวลาได้อย่างดีที่สุด รวดเร็ว ไม่ปฏิบัติงานล่าช้า นั่นคือ คนที่มีประสิทธิภาพควรปฏิบัติงานให้เสร็จตามกหนดเวลา หรืองานบริการ ผู้รับบริการย่อมต้องการความรวดเร็ว ดังนั้น ผู้ให้บริการจะต้องสร้างวัฒนธรรมการให้บริการแบบเบ็ดเสร็จจุดเดียว

2) ความถูกต้องแม่นยำ หมายถึง การผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อย มีความแม่นยำในกฎระเบียบ ข้อมูล ตัวเลข หรือสถิติต่าง ๆ ไม่เินเล่อจนทำให้เกิดความเสียหายแก่องค์กร

3) ความรู้ หมายถึง การมีองค์ความรู้ในงาน รู้จักศึกษาหาความรู้ในงานที่ปฏิบัติอยู่ตลอดเวลา คนที่มีประสิทธิภาพควรแสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลา ทั้งการเรียนรู้ด้วยตนเอง และจากภายนอก และสามารถนำความรู้นั้นมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

4) ประสบการณ์ หมายถึง การรอบรู้หรือรู้รอบจากการได้เห็น ได้สัมผัส ได้ลงมือปฏิบัติบ่อย ๆ ไม่ใช่มีความรู้ด้านวิชาการแต่เพียงอย่างเดียว การเป็นผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสูงจะทำงานผิดพลาดน้อย องค์กรจะต้องรักษาบุคคลเหล่านี้ให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด เพราะคนเหล่านี้จะทำให้องค์กรพัฒนาได้เร็ว

5) ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในองค์กร เช่น คิดระบบการให้บริการที่ลดขั้นตอน การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบใหม่ การบริหารงานแบบเชิงรุก เป็นต้น คนที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นคนที่ชอบคิด หรือ เก่งคิด หรือมองไปข้างหน้าตลอดเวลา ไม่ใช่คนที่ชอบปฏิบัติงานตามคำสั่ง และจะต้องไม่ปฏิบัติงานประจำวันเหมือนกับหุ่นยนต์

อนิวัช แก้วจางง (2552) ได้ให้ ความสำคัญของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไว้ว่า โดยมองผู้ปฏิบัติงานในแง่ของความเป็นมนุษย์ที่มีส่วนสำคัญมากกว่าที่จะมองว่าเป็นแค่เพียงผู้ปฏิบัติงานที่ต้องปฏิบัติงานให้กับองค์กรตามคำสั่งที่ได้ตกลงไว้ โดยมีการกระตุ้นและมอบภาระหน้าที่ที่น่าสนใจและมอบหมายงานมีความท้าทาย แต่ต้องมีการคำนึงถึงการฝึกอบรมให้ผู้ปฏิบัติได้มีความรู้และความชำนาญที่สูงขึ้นด้วย เพื่อทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานจนเกิดผลลัพธ์ การมอบหน้าที่ความรับผิดชอบต้องชัดเจน เป็นธรรม และมีสัดส่วนที่สมดุลกัน รวมทั้งแผนงาน และการควบคุมที่ดี ซึ่งองค์กรจะต้องจัดแบ่งงานให้เกิดความเหมาะสมและง่ายต่อการปฏิบัติ

เบญจมาภรณ์ อิศรเดช (2552) ได้ให้ ความสำคัญของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไว้ว่า ผลการปฏิบัติงานที่มีความสามารถโดดเด่นนั้นเกิดจากการเรียนรู้และการฝึกฝน ทำให้มีแนวคิดในการปฏิบัติงานแตกต่างจากคนอื่น ที่สามารถนำมาปรับใช้เพื่อให้มีประสิทธิภาพ ได้ กำหนดความสำคัญที่ส่งผลให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพไว้ดังนี้

1) การเป็นผู้ริเริ่ม โดยการที่เริ่มในสิ่งทีนอกเหนือจากการปฏิบัติงานประจำที่สามารถสร้างความแตกต่างให้กับเป้าหมายหลักขององค์กร โดยพิจารณาถึงความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

2) เครือข่าย เป็นการใช้เครือข่ายในการเพิ่มผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานประจำมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3) การจัดการตนเอง จะต้องคาดการณ์ล่วงหน้าและเป็นผู้ลงมือปฏิบัติการทันทีมากกว่าที่จะรอให้เหตุการณ์เกิดขึ้นก่อน เนื่องจากต้องมองภาพรวมเพื่อวางแผนการการปฏิบัติงาน

4) ทักษะ โดยส่วนใหญ่จะเชื่อในทักษะและมุมมองของตนเอง แต่ผู้ที่เป็นมืออาชีพจะคำนึงถึงแนวคิดของผู้อื่นด้วย ซึ่งจะช่วยให้มีมุมมองที่หลากหลายในการหาทางแก้ไขปัญหา

5) การเป็นผู้ตาม ซึ่งไม่เพียงแต่รู้จักการทำตัวให้โดดเด่น แต่ยังรู้จักวิธีการช่วยเหลือคนอื่นด้วย

6) การเป็นผู้นำ ซึ่งในหมายถึงการเข้าใจถึงความสนใจของผู้อื่น และการนำส่วนที่ดีที่สุดออกมา ในทางกลับกันทุกคนต้องการผู้นำที่มีความรู้ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานต่าง ๆ มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับผู้อื่น

7) การทำงานเป็นทีม จะต้องร่วมกันปฏิบัติงานกับคนที่สามารถสร้างความแตกต่างได้ และกลายมาเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี ต้องมั่นใจที่จะร่วมกันปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ

8) ความเข้าใจในองค์กร เป็นการเรียนรู้จัดการเพื่อที่จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

9) การนำเสนอ การประชุมมีทั้งแบบเป็นทางการ และไม่ เป็นทางการ จึงต้องเรียนรู้ว่าเมื่อใดเป็นเวลาที่เหมาะสมในการนำเสนอข้อมูลแบบใดและต้องมีความใส่ใจในการเลือกการใช้ภาษาสื่อสารให้ตรงกับผู้ที่รับข่าวสารก่อนที่จะเริ่มส่งข่าวสาร

จากที่กล่าวมาข้างต้นทั้งหมดทาง ผู้วิจัยจึงสามารถนำมาสรุป ความสำคัญของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ว่า เป็นการปฏิบัติงานที่เกิดจากการทำงานที่ถูกต้อง ทันเวลาที่มีความรวดเร็ว บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร โดยถูกกำหนดไว้เป็นกระบวนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนในแบบแผนการปฏิบัติงาน มีการนำเทคนิคเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานจนเกิดเป็นความสามารถที่โดดเด่น ทำให้มีแนวคิดในการปฏิบัติงานแตกต่างจากคนอื่น สามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ช่วยลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยังสามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการบริหารงานบุคคล เพื่อเป็นการทบทวนพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานได้ รวมถึงเป็นการส่งเสริมและพัฒนาเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีในด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง และนำทักษะ เทคนิคต่าง ๆ มาปรับ ใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.3 ทฤษฎี แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

การปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์กับองค์กร บุคลากรจะต้องมีทัศนคติและแนวคิดที่ดีในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาทักษะ ใช้ความรู้ความสามารถ เทคนิคความชำนาญในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่แสดงให้เห็นถึงความมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดี จะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร สามารถทำให้องค์กรดำเนินงานได้ตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทางผู้วิจัยจึงขอเสนอแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ได้จากการรวบรวมวรรณกรรมต่าง ๆ ดังนี้

Frese และ Zapf (1994) นักจิตวิทยาและองค์กรประยุกต์ชาวเยอรมัน ได้อธิบายถึงความสำเร็จส่วนบุคคลด้วยทฤษฎีการกระทำ (The Action Theory) ตามกรอบแนวความคิดแบบเยอรมันไว้ว่า เป็นทฤษฎีที่สอดคล้องตามแนวทฤษฎีการรู้คิดทางปัญญา ซึ่งเชื่อมโยงกับพฤติกรรม เชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และเชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงาน เป็นทฤษฎีที่มุ่งเน้นด้านพฤติกรรมที่เกี่ยวกับกระบวนการเชื่อมโยงของสิ่งแวดล้อมที่นำเข้าไปและพฤติกรรม ดังนั้นการกระทำจึงสามารถอธิบายจากจุดสำคัญ 2 ประการ คือ 1) การกระทำเป็นสิ่งที่เกิดขึ้น เป็นกระบวนการเริ่มต้นจากเป้าหมายที่มีการวางแผนดำเนินการทำให้สำเร็จและการประเมินค่า 2) การกระทำถูกควบคุมจากการเรียนรู้ จึงเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นโดยอัตโนมัติ ซึ่งกระบวนการของการกระทำ ประกอบด้วยดังนี้

- 1) การกำหนดเป้าหมายและตัดสินใจที่จะกระทำให้บรรลุเป้าหมาย
- 2) การสำรวจซึ่งจะรวมถึงการทำให้ถึงจุดหมายในอนาคต
- 3) กำหนดแผนการกระทำต่าง ๆ
- 4) ตัดสินเลือกขึ้นมาหนึ่งแผนที่จะทำ
- 5) ลงมือทำให้สำเร็จพร้อมทั้งหมั่นตรวจสอบแผนเป็นระยะ ๆ
- 6) การให้ข้อมูลป้อนกลับ

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

- 1) เป้าหมายที่ยากลำบากจะก่อให้เกิดผลงานสูงกว่าเป้าหมายที่บรรลุความสำเร็จได้ง่าย
 - 2) เป้าหมายที่มีความเฉพาะเจาะจงและยากจะก่อให้เกิดผลงานสูงกว่าเป้าหมายที่กำกวมหรือไม่มีเป้าหมาย
 - 3) สิ่งที่ทำให้เป้าหมายเป็นเครื่องมือหรือส่งผลกระทบต่อผลงาน ได้แก่ การกระตุ้นให้เกิดความพยายามเป็นทิศทางของการกระทำ เป็นการเพิ่มความพยายาม และเป็นแรงจูงใจที่จะแสวงหาวิธีการที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน
 - 4) การได้ข้อมูลย้อนกลับ เป็นสิ่งจำเป็นในการปฏิบัติงานและกำหนดเป้าหมาย เพราะจะทำให้สามารถเปรียบเทียบระหว่างเป้าหมายและผลงานปัจจุบันได้
 - 5) การผูกพันต่อเป้าหมายเป็นสิ่งที่จะก่อให้เกิดผลงานปัจจุบันได้
 - 6) การผูกพันต่อเป้าหมายจะได้รับผลกระทบจากความคาดหวังต่อความสำเร็จและระดับของความสำเร็จ ความผูกพันต่อเป้าหมายจะไม่ได้เกิดจากระดับของการมีส่วนร่วมของคนในการกำหนดเป้าหมาย
 - 7) การให้รางวัลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน จะช่วยให้เกิดการกำหนดเป้าหมายและอาจก่อให้เกิดการกำหนดเป้าหมายที่สูงขึ้น และความผูกพันกับเป้าหมายมากยิ่งขึ้น
 - 8) ความแตกต่างระหว่างบุคคลไม่มีผลต่อประสิทธิผลของการกำหนดเป้าหมาย
- หลักในการกำหนดเป้าหมายทั้ง 8 ประการข้างต้น จะเป็นกรอบหรือแนวทางที่จะนำมาใช้ในการพิจารณากำหนดเป้าหมาย เพื่อให้เป้าหมายเป็นเครื่องมือในการจูงใจคนในองค์กร เป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงจะก่อให้เกิดผลงานที่สูงขึ้น เป้าหมายที่ยากและเป็นที่ยอมรับจะช่วยให้ผลงานสูงกว่าเป้าหมายง่าย ๆ และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ ทำให้ผลงานสูงกว่าการที่ไม่ได้รับข้อมูลย้อนกลับ และธรรมชาติในการกำหนดเป้าหมายนั้น จะเริ่มจากสถานะของการทำปฏิบัติงานในปัจจุบัน ซึ่งทุกฝ่ายจะต้องให้ความสนใจร่วมกันก่อน และเกิดการยอมรับว่าผลงานที่ได้ยังไม่ดีพอ ซึ่งอาจจะมีการเปรียบเทียบกับข้อมูลต่าง ๆ แล้วเกิดความรู้สึกไม่พอใจในสภาพที่เกิดขึ้นหรือที่เป็นอยู่ จึงนำไปสู่การกำหนดเป้าหมายใหม่ ซึ่งเป็นการกำหนดให้สูงขึ้นหรือพัฒนาให้ดีขึ้น แล้วจึงเกิดการกระทำเพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานตามมา เรื่องการกำหนดเป้าหมายนี้ จะมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์มาก ทั้งนี้เพราะการบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์จะเป็นการบริหารที่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมทางการบริหาร และใช้แนวคิดเรื่องการกำหนดเป้าหมายเข้ามาเกี่ยวข้องด้วยมาก

Certo (2000) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไว้ว่า เป็นการปฏิบัติงานโดยมีการจัดสรรและใช้ทรัพยากรให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุดที่จะทำให้องค์กรบรรลุจุดประสงค์และเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ บุคลากรจึงมุ่งที่จะทำให้เกิดการปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง นั่นคือเป็นการใช้ทรัพยากรโดยมีเป้าหมาย ก่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Harrington (1996) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในภาพรวมขององค์กร จะให้ความสำคัญไปที่โครงสร้างและเป้าหมายขององค์กร ซึ่งมีการกำหนดหลักประสิทธิภาพไว้คือ การกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน มีการใช้หลักเหตุผล มีความยุติธรรม มีการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน มีการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและการบริหารจัดการที่มีระบบ ส่วนแนวคิดของ Becker และ Neuhauser (1975) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพขององค์กรที่นอกเหนือจากการพิจารณาถึงทรัพยากร ไม่ว่าจะเป็น คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ ที่เป็นปัจจัยนำเข้าและผลลัพธ์ขององค์กร ที่ทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรแล้วยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ดังนี้

1) หากในการปฏิบัติงานขององค์กรมีความซ้ำซ้อน มีการกำหนดระเบียบ แบบแผนการปฏิบัติงานอย่างละเอียดถี่ถ้วน จะนำไปสู่ความองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

2) การกำหนดระเบียบการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เป็นการเพิ่มผลการปฏิบัติงานที่มองเห็นได้ ทำให้มีประสิทธิภาพผลการปฏิบัติที่ประสบผลสำเร็จ มองเห็นเป็นผลการปฏิบัติงานขององค์กรที่มีความเกี่ยวข้องของประสิทธิภาพขององค์กร เพราะองค์กรสามารถเลือกระเบียบการปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานได้

นอกจากนี้ อนุศักดิ์ ฉิ่งไพศาล (2558) และ นาดภา ไทยธวัช (2550) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไว้ว่า เป็นกระบวนการตั้งแต่การวางแผนการปฏิบัติงานที่ระบบที่เริ่มจากการกำหนดปริมาณงาน ซึ่งบุคลากรจะต้องปฏิบัติงานให้ได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ และคุณภาพของงาน องค์กรจะต้องมีการควบคุมการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน บุคลากรสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับขององค์กร มีความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน บุคลากรจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง จากกระบวนการทั้งหมดจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร เพื่อให้องค์กรมีผลลัพธ์ที่ได้มาตรฐานตรงตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ มีความเชื่อมโยงกับแนวคิดของ สิริวดี ชูเชิด (2556) ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงาน ให้ออกมาเป็นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจไม่ได้แสดงออกมาเป็นเพียงประสิทธิภาพเชิงปริมาณหรือคุณภาพที่มาจาก

การวิเคราะห์ลักษณะการใช้ทรัพยากร ไม่ว่าจะเป็นคน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และเวลาในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่มีการสูญเปล่าเกินความจำเป็น แต่ยังวิเคราะห์รวมถึงการใช้กลยุทธ์หรือวิธีการปฏิบัติงานเทคนิคที่เหมาะสม สามารถนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ สามารถแบ่งประเภทของประสิทธิภาพได้ 2 ระดับ คือ

1) ประสิทธิภาพของบุคคล คือ การปฏิบัติงานให้เสร็จโดยสูญเสียน้อยที่สุด เป็นการปฏิบัติงานได้รวดเร็วและได้ผลลัพธ์ที่ดี บุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ บุคลากรที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้กลยุทธ์หรือเทคนิคการปฏิบัติงานที่สามารถสร้างผลลัพธ์ได้ตรงตามเป้าหมายขององค์กร สร้างผลงานที่ออกมามีคุณภาพน่าพอใจ

2) ประสิทธิภาพขององค์กร คือ การที่องค์กรสามารถดำเนินงานต่าง ๆ ตามภารกิจหน้าที่โดยใช้ทรัพยากร ปัจจัยต่าง ๆ อย่างคุ้มค่า มีการดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ โดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากร และกำลังคน องค์กรมีความสามารถในการใช้ยุทธศาสตร์กลยุทธ์เทคนิควิธีการและเทคโนโลยีที่ทำให้เกิดวิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสม มีปัญหาอุปสรรคน้อยที่สุด

ปัจจุบันในยุคที่สภาพของสังคมมีการเปลี่ยนแปลงเร็วขึ้น องค์กรต่าง ๆ มีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว การปฏิบัติงานจึงมีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ซึ่งแต่ละองค์กรจะมีการเน้นประสิทธิภาพผลการปฏิบัติงานที่มีความถูกต้องและเกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานในองค์กรจึงมีความหลากหลาย การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงจำเป็นต้องปรับระบบการปฏิบัติงานในส่วนต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรเกิดประสิทธิภาพสูงสุด รวมถึงการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ที่ซับซ้อน ต้องมีการสร้างกลยุทธ์ต่าง ๆ ในการบริหารจัดการให้ออกมาตามความหลากหลาย จึงมีการบริหารผลการปฏิบัติแนวใหม่โดยการให้ข้อมูลป้อนกลับซึ่งเป็นการแจ้งผลการปฏิบัติงาน ที่เป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรทราบผลการปฏิบัติงานและช่วยให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองโดยเป็นการเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี รวมถึงเพิ่มการตระหนักในตนเอง ข้อมูลป้อนกลับจึงมีความจำเป็นที่จะนำไปใช้เพื่อแก้ไข ชัดเจน ผลปฏิบัติงานให้ดีขึ้น มีพฤติกรรมกาปฏิบัติงานที่ดีขึ้นงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Carrell (2000); Armstrong (2006) และ Daft (2008) ที่กล่าวถึง การให้ข้อมูลป้อนกลับ ไว้ว่า การให้ข้อมูลป้อนกลับจะเกิดขึ้นเมื่อจะประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการให้ข้อมูลป้อนกลับไม่ใช่เพื่อการตัดสินหรือลงโทษบุคลากร แต่เป้าหมายของการให้ข้อมูลป้อนกลับเป็นการสื่อสารเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีการเรียนรู้และปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้ดีขึ้น นำเสนอในแนวทางที่บุคลากรสามารถยอมรับและปฏิบัติได้ ซึ่งกระบวนการให้ข้อมูล

ป้อนกลับจะประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ การสังเกต การประเมิน ผลลัพธ์ การพัฒนา และเกิดขึ้นเป็นวัฏจักรส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดี

ทางผู้วิจัยสามารถสรุปเกี่ยวกับแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ ได้ว่า เป็นการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ ที่มี ความรู้ ความสามารถ และความพร้อมในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีการกระทำ ที่มีการวางแผนดำเนินการและเป้าหมายที่จะทำให้ การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ เป็นการรู้คิดทางปัญญา ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับพฤติกรรม และผล การปฏิบัติงาน นอกจากนี้เจ้าหน้าที่พัสดุจะต้องปฏิบัติงานโดยมีการกำหนดจุดมุ่งหมายของการ ปฏิบัติงานที่ชัดเจนตามทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน เช่นกัน มีการใช้หลักเหตุผล มีการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน ใช้กลยุทธ์หรือวิธีการปฏิบัติงานเทคนิค ที่เหมาะสม การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า รักษาความมีระเบียบ กฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้องมีคุณภาพ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น รวมถึงการ ยอมรับฟังการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน เพื่อการเรียนรู้ ปรับปรุงผลการ ปฏิบัติงาน เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้ดีขึ้น จึงสรุปได้ว่าเจ้าหน้าที่พัสดุจะมีประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน ต้องเกิดจากทักษะความรู้ ความสามารถ ความพร้อมในการปฏิบัติงาน และรับฟัง ความคิดเห็น เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

2.2.4 องค์ประกอบหรือลักษณะของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร จะพัฒนาได้โดยบุคลากรจะต้องมี ความมุ่งมั่น ยอมรับในการเปลี่ยนแปลง และพร้อมที่จะปรับปรุงพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยมีความเชื่อหรือแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาที่ถูกต้อง จะเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาประสบความสำเร็จ นำองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมายและความสำเร็จของการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้อง กับแนวคิดของ จิตติมา อัครธิติงค์ (2556) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร จะมีองค์ประกอบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่สำคัญ ดังนี้

- 1) สิ่งแวดล้อมนอกองค์กร ได้แก่ ความต้องการของผู้รับบริการ สภาพสังคมและประเทศที่มีความเปลี่ยนแปลง
- 2) สิ่งแวดล้อมในองค์กร ได้แก่ นโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กรที่กำหนดทิศทาง การดำเนินงาน วัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากร
- 3) ปัจจัยขององค์กร ได้แก่ สภาพความพร้อมขององค์กรในด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ เงินทุน เทคโนโลยี และศักยภาพของบุคลากร

4) กระบวนการขององค์กร ได้แก่ การดำเนินงานทั้งหมดที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์และการบริการที่น่าพอใจ ขอบข่ายของกระบวนการขององค์กรที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร ได้แก่ โครงสร้างงานขององค์กร การวางแผน การจัดองค์กรในด้านบุคลากร การควบคุมคุณภาพ การปฏิบัติงาน และการพัฒนาองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

องค์กรจะประสบความสำเร็จในด้านผลลัพธ์ การบริการ ความเจริญก้าวหน้า และสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการและบุคลากรในองค์กร แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถในการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรว่ามีลักษณะที่เอื้อต่อการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กรหรือไม่ ซึ่งองค์ประกอบของการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สำคัญจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องในด้านบุคลากรที่ต้องมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งองค์ประกอบด้านบุคลากรที่นำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ แนวคิด อุดมการณ์ ความต้องการ จุดประสงค์ของการปฏิบัติงาน จะเป็นการสร้างผลลัพธ์ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้อย่างถูกต้อง ทางผู้วิจัยจึงขอเสนอองค์ประกอบหรือลักษณะของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ได้จากการรวบรวมวรรณกรรมต่าง ๆ ดังนี้

Peterson และ Plowman (1953) ได้เสนอ องค์ประกอบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ประกอบด้วย คุณภาพ ปริมาณ เวลา และค่าใช้จ่าย ซึ่งสามารถอธิบายได้ ดังนี้

1) คุณภาพของงาน คือ ต้องผลลัพธ์จะมีคุณภาพสูง ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ ผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้อง ได้ตรงตามมาตรฐาน มีความรวดเร็ว ซึ่งผลงานที่มีคุณภาพจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้มารับบริการ

2) ปริมาณงาน คือ จำนวนผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดไว้ในแผนงาน หรือเป้าหมายขององค์กร

3) เวลา คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงาน และทันสมัยมีการพัฒนาเทคนิคการปฏิบัติงานให้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น ใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อย การส่งมอบตรงตามกำหนดถูกต้อง และมีความรวดเร็ว

4) ค่าใช้จ่าย คือ การดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการ โดยต้องลงทุนน้อยได้ผลกำไรมาก ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

Mathis และ Jackson (2008) ได้เสนอ องค์ประกอบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ประกอบไปด้วย 3 ปัจจัยหลักคือ

- 1) ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะบุคคล ประกอบด้วย ความสามารถของบุคลากร ความสนใจในการปฏิบัติงาน และลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล
- 2) นโยบายการจ่ายค่าตอบแทน ประกอบด้วย แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จริยธรรมในการปฏิบัติงาน และการเข้า การลาออกของบุคลากร
- 3) การสนับสนุนขององค์กร ประกอบด้วย การฝึกอบรมและพัฒนา วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี มาตรฐานการปฏิบัติงาน การบริหารงาน และเพื่อนร่วมงาน

Mager และ Besch (1967) ได้เสนอ องค์ประกอบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ไว้เป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

- 1) ความสามารถในการแยกแยะเรื่องราว หมายถึง การที่จะสามารถมองเห็นความแตกต่างระหว่างสองสิ่งหรือมากกว่า หรือความสามารถในการที่จะบอกได้ถูกต้องว่างานสำคัญได้เสร็จสิ้นลุล่วงไปแล้ว หรือสามารถเห็นถึงความแตกต่างว่าอันใดถูกต้องและอันใดไม่ถูกต้อง
- 2) ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา หมายถึง กระบวนการของการสามารถหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ความสามารถในการแก้ปัญหานี้จะกระทำได้โดยการสอนบุคลากรให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างอาการและสาเหตุที่จะเกิดขึ้นตลอดแนวทางแก้ไข
- 3) ความสามารถจำเรื่องที่ผ่านมา หมายถึง การสามารถรู้ได้ว่าจะต้องทำอะไรหรือต้องใช้อะไร ตลอดจนสามารถรู้ลำดับหรือระเบียบของการปฏิบัติงานของงานใดงานหนึ่ง สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นประสิทธิภาพและความสามารถเชิงสติปัญญา

4) ความสามารถในการดัดแปลง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักเครื่องมือ หรือเครื่องกลต่าง ๆ เพื่อที่จะปฏิบัติงานที่ต้องการให้เสร็จสิ้นลงไปได้

5) ความสามารถในการพูด หมายถึง ความสามารถในการพูดเป็นสิ่งสำคัญในการสื่อความรู้ ความเข้าใจ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งสำหรับประสิทธิภาพในการทำงาน

Harrington (1992) ได้เสนอ องค์ประกอบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ไว้ดังนี้

- 1) คุณภาพของงาน คือ รายละเอียดการปฏิบัติงานในแต่ละกระบวนการที่ทุกคนต้องทำตามเกณฑ์มาตรฐานตามที่องค์กรกำหนด โดยงานที่ออกมาต้องมีความถูกต้อง ประณีตเรียบร้อย และมีคุณภาพมากที่สุด ซึ่งต้องสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเวลาหรือมาตรฐานที่ตั้งไว้

2) ความรอบรู้และความสามารถในการเรียนรู้งาน คือ การพัฒนาตนเองด้วยการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ อุตสาหกรรม กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและติดตามงานด้วยการเรียนรู้จากแหล่งต่าง ๆ และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของตนเองเพื่อให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) ความสามารถในการปรับตัว คือ การปรับตัวเกี่ยวกับบทบาท พฤติกรรมด้านการปฏิบัติงานร่วมกันช่วยเหลือกัน การแสดงออกถึงความต้องการ การช่วยเหลือด้วยความจริงใจด้วยความตั้งใจปฏิบัติงาน ความซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา รักษาความมั่นคง รักษาชื่อเสียงของตนเองและองค์กรให้บรรลุตามความต้องการขององค์กรที่จะส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4) ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน คือ การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ การยอมรับภาระหน้าที่ของตนในการดำเนินงานให้สำเร็จ โดยคำนึงถึงเป้าหมายของงานเป็นหลัก มีความเข้าใจวิธีการปฏิบัติงานในหน้าที่และเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ ช่วยเหลืองานในหมู่คณะ

5) การพัฒนาและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง คือ การที่คนมีความเข้าใจกระบวนการปรับปรุงเพื่อเพิ่มผลผลิต มีทักษะในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังเอาใจใส่มากขึ้น ให้ความสำคัญกับการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน รวมทั้งร่วมมือกับบุคลากรในองค์กรเพื่อมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

6) การมีมนุษยสัมพันธ์ คือ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับกลุ่ม ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มกับกลุ่ม และกลุ่มกับองค์กร โดยพร้อมที่จะประสานและให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน

สนใจ ลักษณะ (2554) ได้เสนอ องค์ประกอบการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ไว้ดังนี้

1) ความรู้ความสามารถและคุณสมบัติส่วนบุคคล ได้แก่ มีความกระตือรือร้นและการพัฒนาตนเอง เช่น เอาใจใส่เอาใจ มีมานะ อุตสาหะปฏิบัติงานให้สำเร็จ แสวงหาความรู้ความชำนาญอยู่เสมอและพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่องของตนเอง การปฏิบัติตามคำสั่งและมีระเบียบวินัย เช่น เชื่อฟังคำสั่งผู้บังคับบัญชา ปฏิบัติตามคำแนะนำโดยไม่มีข้อโต้แย้งพร้อมที่จะประสานงานและให้ความร่วมมือ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เป็นผู้ตรงต่อเวลาและใช้เวลาให้เกิดประโยชน์ มีความรู้ ความเข้าใจในการระมัดระวังรักษา ดูแล การใช้เครื่องมือ อุปกรณ์และ

ทรัพย์สินต่าง ๆ ขององค์กรให้อยู่ในสภาพดีเสมอ และสามารถวิเคราะห์ ตัดสินใจ แก้ปัญหาให้ทันต่อเหตุการณ์

2) ปริมาณงานและคุณภาพของการดำเนินงาน ได้แก่ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงตามระยะเวลาหรือมาตรฐานที่ตั้งไว้ คุณภาพของงานที่สำเร็จ มีคุณภาพถูกต้องเรียบร้อยและสมบูรณ์ ครบถ้วนตามกำหนด มีความรับผิดชอบ สนใจ เอาใจใส่ และตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ เชื่อถือได้ และไว้วางใจ มีความรอบรู้ ชำนาญในขั้นตอนหรือวิธีดำเนินงาน ทั้งงานในหน้าที่และงานที่เกี่ยวข้อง และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปรับปรุงระบบงาน และวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

3) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พฤติกรรมที่บ่งชี้ถึงบุคลิกภาพของบุคคลที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน คือ มีความคิดริเริ่มสร้างสิ่งใหม่ ๆ เช่น คิดหาคำตอบของปัญหาได้หลาย ๆ อย่างในเวลาจำกัด สามารถเสนอวิธีการแก้ไขปัญหาใดปัญหาหนึ่งได้หลายแนวทาง รวมทั้งรู้จักวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่มีความเป็นไปได้ สามารถยืดหยุ่นวิธีการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จของงาน พฤติกรรมที่บ่งชี้ เช่น ปรับตนเอง หรือการกระทำที่เหมาะสมกับปัญหา หรือลักษณะงานที่แตกต่างกันไป คิดทางเลือกอื่นได้เหมาะสม ถ้าวิธีการเดิมที่ใช้อยู่ไม่ได้ผล และค้นคว้าวิธีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น เป็นคนช่างสังเกตเกี่ยวกับลักษณะการปฏิบัติงาน สามารถช่วยเสนอแนะเพื่อนร่วมงานถึงวิธีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีแนวคิดที่จะสร้างและปรับวิธีการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น

4) ทักษะในการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิคเฉพาะอย่าง เป็นความรู้เกี่ยวกับเทคนิค ขั้นตอน หรือวิธีการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน ซึ่งมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และทักษะในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น สร้างความเข้าใจ ร่วมประสานงานกับบุคคล และกลุ่มบุคคลในองค์กรให้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมถึงทักษะด้านความรู้ ความคิด เป็นความสามารถทางสติปัญญาในการมองภาพรวมขององค์กร เห็นความสัมพันธ์ของกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร ทั้งในแง่ลักษณะทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ทักษะด้านนี้จึงเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับตัดสินใจ เรืองนโยบาย และแนวทางต่าง ๆ ขององค์กร

5) บุคลิกภาพ ทัศนคติ และค่านิยมในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลิกภาพ คือคุณสมบัติต่าง ๆ ที่ประกอบกันขึ้นเป็นบุคคลและคุณสมบัติเหล่านี้ เป็นต้นเหตุของการกระทำไม่ว่าจะเป็นการพูด การปฏิบัติ ความคิด ทัศนคติ ค่านิยม และลักษณะนิสัยต่าง ๆ ดังนั้น เมื่อบุคคลต้อง

ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานจะเกี่ยวข้องโดยตรงกับการแสดงออกหรือพฤติกรรมของบุคคลในการปฏิบัติงาน เช่น แสดงออกถึงทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน แสดงออกถึงการทำงานได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน ได้ผลดีในเวลาอันสั้น แสดงออกถึงการสามารถปฏิบัติงานตามระเบียบ กฎเกณฑ์ และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

6) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติงานสิ่งที่จะเกิดขึ้นกับบุคลากร คือ การสามารถที่จะรับรู้เข้าใจวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร มุ่งมั่นพยายามที่จะปฏิบัติงานเต็มความสามารถ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคของการปฏิบัติงาน มีความสุขในการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน มั่นใจว่ามีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในอาชีพได้ มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้นทั้งหมดทาง ผู้วิจัยสามารถนำมาสรุปการจำแนกองค์ประกอบหรือลักษณะของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ แยกออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านทักษะความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน (พัฒนามาจากการระบุตัวชี้วัดของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ทิพาวดี เมฆสุวรรณ, 2538 และจากการระบุองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ Mathis และ Jackson, 2008; Mager และ Besch, 1967; Harrington, 1992; สมใจ ลักษณะ, 2554) เป็นความสามารถ ของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่ใช้ทักษะและความพยายามในการปฏิบัติงานให้สำเร็จและมีความถูกต้อง เพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพผลปฏิบัติงานที่ดี ประกอบด้วย 8 ข้อ ดังนี้

1) ทักษะในการปฏิบัติงานด้านเทคนิคเฉพาะอย่าง หมายถึง ทักษะในการปฏิบัติงานด้านพัสดุ ที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เจ้าหน้าที่พัสดุปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ทักษะในการปฏิบัติงานด้านพัสดุ โดยการใช้เทคนิคหรือใช้เครื่องมือสำคัญสำหรับตัดสินใจของเจ้าหน้าที่พัสดุในเรื่องการปฏิบัติงานตามแนวทางข้อกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดการปฏิบัติงานสะดวกขึ้นและมีความถูกต้องได้ตรงตามมาตรฐาน

3) ทักษะในการปฏิบัติงานที่เกิดผลผลิตและผลลัพธ์ การปฏิบัติงานด้านพัสดุที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม และมีการให้บริการเป็นที่พึงพอใจต่อผู้มารับบริการ

4) ทักษะด้านความสามารถในการแยกแยะเรื่องราว เป็นการที่เจ้าหน้าที่พัสดุสามารถบอกได้ถึงลำดับความสำคัญของงานและบอกได้ว่างานสำคัญได้ดำเนินการเสร็จสิ้นลุล่วงไปแล้ว

5) ทักษะด้านความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา เป็นกระบวนการที่เจ้าหน้าที่พัสดุสามารถหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานได้ ทำให้ทราบสาเหตุที่จะเกิดขึ้น ตลอดจนหาแนวทางแก้ไขในการปฏิบัติงานได้

6) ทักษะด้านความสามารถจำเรื่องที่ผ่านมา สามารถทำให้เจ้าหน้าที่พัสดุรู้ว่าจะต้องทำอะไรหรือต้องใช้อะไร ตลอดจนสามารถรู้ลำดับหรือระเบียบของการปฏิบัติงานได้ เพื่อให้เกิดเป็นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

7) ทักษะด้านความสามารถในการดัดแปลง เป็นความสามารถของเจ้าหน้าที่ในการรู้จักเครื่องมือต่าง ๆ ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จ

8) ทักษะด้านความสามารถในการพูด เป็นความสามารถของเจ้าหน้าที่ในเชิงการพูดให้ความรู้ ความเข้าใจ แก่ผู้รับบริการ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ดังนั้น ผู้วิจัยพัฒนาตัวบ่งชี้องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านทักษะความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ได้จำนวน 7 ข้อ ดังต่อไปนี้

- 1) ท่านมีทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานด้านพัสดุ
- 2) ท่านมีทักษะความสามารถในการใช้เทคนิคหรือเครื่องมือสำหรับการปฏิบัติงานด้านพัสดุ
- 3) ท่านมีทักษะความสามารถในการสร้างผลผลิตและผลลัพธ์การปฏิบัติงานด้านพัสดุ
- 4) ท่านมีทักษะความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาด้านพัสดุ
- 5) ท่านมีทักษะความสามารถในการรู้ลำดับหรือระเบียบของการปฏิบัติงานด้านพัสดุ
- 6) ท่านมีทักษะความสามารถในการดัดแปลงเครื่องมือต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานด้านพัสดุ
- 7) ท่านมีทักษะความสามารถในการสื่อสารสำหรับการปฏิบัติงานด้านพัสดุ

2. ด้านการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องของบุคลากร (พัฒนาจากการระบุงค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ Harrington, 1992; สมใจลักษณะ, 2554) เป็นการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานและหาวิธีแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เพื่อให้ได้แนวทางในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่มีความยืดหยุ่นเกิดผลสำเร็จของงาน ประกอบด้วย 4 ข้อ ดังนี้

1) ด้านการพัฒนา เป็นการที่เจ้าหน้าที่พัสดุมีความเข้าใจกระบวนการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังเอาใจใส่มากขึ้น

2) ด้านการปรับปรุง เป็นการให้ความสำคัญกับการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ เพื่อมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

3) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นการที่เจ้าหน้าที่พัสดุมีความคิดริเริ่มสร้างสิ่งใหม่ ๆ คิดหาคำตอบของปัญหาได้หลาย ๆ แนวทาง พร้อมทั้งเสนอวิธีการแก้ไขปัญหา หาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ

4) ด้านความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน เป็นการที่เจ้าหน้าที่พัสดุปรับตนเอง หรือหาวิธีการกระทำที่เหมาะสมกับปัญหากับลักษณะงานที่แตกต่างกันไป คิดทางเลือกอื่นได้เหมาะสมอย่างมีประสิทธิภาพ มีแนวคิดที่จะสร้างและปรับวิธีการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น

ดังนั้น ผู้วิจัยพัฒนาตัวบ่งชี้องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องของบุคลากร ได้จำนวน 4 ข้อ ดังต่อไปนี้

- 1) ท่านมีการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการปฏิบัติงานด้านพัสดุ
- 2) ท่านมีการหาแนวทางปรับปรุงประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานด้านพัสดุได้ดียิ่งขึ้น
- 3) ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ค้นหาคำตอบของปัญหาการปฏิบัติงานด้านพัสดุ
- 4) ท่านมีการหาแนวทางปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านพัสดุให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น

3. ด้านปริมาณงานในการปฏิบัติงานของบุคลากร (พัฒนามาจากการระบุองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ Peterson และ Plowman, 1953) เป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เพื่อให้ได้ตามข้อตกลงที่จะต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยมีปริมาณที่เหมาะสมตามข้อตกลงที่กำหนดไว้ในแผนงาน หรือเป้าหมายขององค์กร

ดังนั้น ผู้วิจัยพัฒนาตัวบ่งชี้องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านปริมาณงานในการปฏิบัติงานบุคลากร ได้จำนวน 5 ข้อ ดังต่อไปนี้

1) ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ครบถ้วนตามปริมาณงานด้านพัสดุและเป็นไป ตามความคาดหวังของหน่วยงาน

2) ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามข้อตกลงด้านพัสดุที่กำหนดไว้ในแผนงาน

3) ท่านสามารถรับมือกับปริมาณงานด้านพัสดุที่ไม่อาจสามารถคาดการณ์ได้เป็นอย่างดี

4) ท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย

5) ท่านสามารถหาแนวทางแก้ไขปัญหาเมื่อได้รับงานด้านพัสดุที่มีปริมาณมากและซ้ำซ้อน

4. ด้านเวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากร (พัฒนามาจากการระบุงค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ Peterson และ Plowman, 1953) เป็นผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ในเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานที่ถูกต้องตามหลักการ มีความเหมาะสมกับงาน มีการพัฒนาเทคนิคการปฏิบัติงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น ใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อยลง ส่งมอบงานตรงตามข้อกำหนด

ดังนั้น ผู้วิจัยพัฒนาตัวบ่งชี้องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ **ด้านเวลาในการปฏิบัติงานบุคลากร** ได้จำนวน 5 ข้อ ดังต่อไปนี้

1) ท่านสามารถปฏิบัติงานด้านพัสดุได้ตรงตามเวลาที่กำหนดตามข้อตกลงในหน่วยงาน

2) ท่านสามารถใช้เทคนิคในการปฏิบัติงานด้านพัสดุให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

3) ท่านสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานด้านพัสดุให้เป็นไปตามข้อกำหนด ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

4) ท่านสร้างแนวทางในการกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานด้านพัสดุของแต่ละกิจกรรม ได้อย่างชัดเจน ส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด

5) ท่านสามารถแบ่งเวลาในการปฏิบัติงานด้านพัสดุและงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ได้สำเร็จและทันเวลา

ดังนั้น องค์ประกอบหรือลักษณะของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นการทำให้เจ้าหน้าที่พัสดุสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร มีกระบวนการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นไปตามเป้าหมายความสำเร็จของเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งจำแนกองค์ประกอบหรือลักษณะของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ 4 ด้าน คือ ด้านทักษะความสามารถของบุคลากรในการ

ปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานในการปฏิบัติงานบุคลากร ด้านการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องของบุคลากร และด้านเวลาในการปฏิบัติงานบุคลากร

สรุปได้ว่า ผู้วิจัยพัฒนาตัวบ่งชี้องค์ประกอบหรือลักษณะของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ รวมทุกด้าน จำนวน 21 ข้อ

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.3.1 ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ ดังนี้

รัตนา ปฏิสนธิเจริญ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ใน 4 ด้าน คือ ด้านสมรรถนะหลัก ด้านสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ ด้านสมรรถนะด้านการบริหาร และด้านความรู้ตามสายงานประชากร คือ ข้าราชการและพนักงาน ในสังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เฉพาะบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 3,267 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 211 คน เลือกโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น แบบสอบถาม สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการฝึกอบรมโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) เพศต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) อายุต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) ระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมโดยรวมและด้านสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ ด้านสมรรถนะด้านการบริหาร และด้านความรู้ตามสายงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมโดยรวมและด้านสมรรถนะหลัก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) สถานภาพการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 7) ลักษณะงานปฏิบัติต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ควรมีการวางแผน ส่งเสริม และจัดเนื้อหาที่เหมาะสมในการพัฒนาการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพแก่บุคลากร

บุญส่ง ลีละชาติ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ 2) สร้างข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการพัฒนา ด้านการพัฒนาศักยภาพ และความเชี่ยวชาญในการทำงาน ประชากร คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการจำนวน 246 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 80 คน เลือก โดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น แบบสอบถาม สถิติในการวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที่แบบอิสระต่อกัน และะการทดสอบที่แบบไม่เป็นอิสระต่อกัน ผลการวิจัยพบว่า มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในทุก ๆ ด้าน และรายด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีความต้องการมาก คือ ด้านการศึกษาต่อ และการด้านการฝึกอบรม และจำแนกตามเพศ อายุการทำงาน ส่วนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคณะแพทยศาสตร์ พบว่า มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการกำหนดการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าบุคลากรมีการพัฒนาและการเรียนรู้และส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ อยู่ในระดับมาก ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงานของบุคลากร พบว่า การใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศ อยู่ในระดับน้อย ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ 1) ควรมีการฝึกอบรมให้แก่เจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ ควรเป็นการอบรมในเชิงปฏิบัติการให้มาก เน้นในเรื่องการปฏิบัติงาน 2) ควรมีการเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้มีโอกาสในการศึกษาต่อ ในด้านการให้ทุน ควรเพิ่มทุนให้มากกว่าเดิม 3) ควรมีการจัดไปศึกษาดูงานที่มีเทคโนโลยีใหม่ ๆ และนำมาใช้ในการทำงานได้

อัมพร ปัญญา (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของพนักงานส่วนท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนารูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของพนักงานส่วนท้องถิ่น 2) เพื่อประเมินรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของพนักงานส่วนท้องถิ่น กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก โดยใช้วิธีการพหุวิธี จำนวน 9 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง กลุ่มตัวอย่างเพื่อประเมินรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ได้แก่ พนักงานส่วนท้องถิ่น จำนวน 316 คน ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น แบบสอบถาม สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยผู้เชี่ยวชาญ มีความเห็นสอดคล้องกันในทุกองค์ประกอบ มากกว่าร้อยละ 50 ได้แก่ ด้านคุณลักษณะส่วน

บุคคล ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ การสื่อสารที่ดี ความเชี่ยวชาญส่วนบุคคล รูปแบบความคิดในใจที่เปิดกว้าง และความคิดเชิงระบบ ด้านหลักการเรียนรู้ ประกอบด้วย การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากประสบการณ์การเรียนรู้จากการปฏิบัติ การเรียนรู้จากสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน และการเรียนรู้วิธีที่จะเรียนรู้ และการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน ด้านการจัดการความรู้ ประกอบด้วย การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การเก็บรักษาความรู้ การวิเคราะห์และกลั่นกรองความรู้ การถ่ายโอนและแบ่งปันความรู้ การนำความรู้ไปใช้และทำให้ถูกต้อง ด้านการเป็นชุมชนนักปฏิบัติ ประกอบด้วย การมีหัวข้อความสนใจหรือความชำนาญอย่างเดียวกัน การมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่อง การมีแนวปฏิบัติร่วมกัน และการบริหารจัดการตามวัตถุประสงค์

2) ผลการประเมินรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของพนักงานส่วนท้องถิ่น พบว่าโดยภาพรวมทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการถ่ายโอนและแบ่งปันความรู้ รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดแต่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านการเรียนรู้ด้วยวิธีเรียนรู้ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

บุษบงศ์ วงษ์พันทา (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ใน 4 ด้าน ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร ด้านการฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน ด้านการประชุมสัมมนา ด้านการลาศึกษาต่อ 2) เพื่อเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตาม เพศ ประชากร คือ บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 878 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 275 คน เลือกโดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น แบบสอบถาม สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าทดสอบ t-test ผลการวิจัยพบว่า 1) แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนโดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยมีด้านการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรสูงสุดอยู่ในระดับมาก รองลงมาด้านการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน อยู่ในระดับปานกลาง และด้านการลาศึกษาต่อต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง 2) การเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตาม เพศ พบว่า ภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ 1) ควรจัดสรรงบประมาณพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสม 2) ควรมีการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน 3) ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรสายสนับสนุนศึกษาต่อเพื่อตำแหน่งที่สูงขึ้น 4) ควรติดตามผลการดำเนินงานพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง 5) ควรมีประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับในการขอทุนการศึกษา

2.3.2 ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนี้

นลพรรณ นุญฤทธิ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยอิทธิพลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร 2) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร 3) ศึกษาปัจจัยอิทธิพลและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ประชากร คือ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำนวน 404 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 250 คน เลือกโดยการแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น แบบสอบถาม สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าสถิติพื้นฐาน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.58 แรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ซึ่งมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก 2) การทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน คือ โครงสร้าง และความสามารถ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับน้อย และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน คือ ความสำเร็จในงาน ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบในงาน และสถานภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ 1) ควรให้ความสำคัญ และส่งเสริมด้านความสามารถของบุคลากรให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 2) ควรเปิดโอกาสให้การสนับสนุน ส่งเสริมบุคลากรสามารถหาแนวทาง วิธีการปรับปรุง แก้ไขงาน พัฒนางานที่ปฏิบัติให้ดีขึ้น

วิชาญ ม่วงใหม่ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ 2) เพื่อหาแนวทางเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วยด้านข้อมูล ด้านแรงงาน ด้านความมั่นคง ด้านความยั่งยืน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน

ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน ประชากร คือ บัณฑิตแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ จังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาส และ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา จำนวน 380 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 195 คน เลือกโดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของบัณฑิตสรุปว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 64.6 มีอายุ 32 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 78.5 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 97.9 สถานภาพการสมรส คิดเป็นร้อยละ 68.7 ระยะเวลาในการทำงานเป็นบัณฑิต 7-9 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.3 ภาษาที่ใช้ในชีวิตประจำวัน ภาษามลายู คิดเป็นร้อยละ 61.0 และศาสนาที่นับถือ ศาสนาอิสลาม คิดเป็นร้อยละ 88.7 2) ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบัณฑิต สรุปว่า โดยรวมบัณฑิตแรงงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบัณฑิต อยู่ในระดับมาก 3) แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิต ได้แก่ ด้านข้อมูล ด้านความมั่นคง ด้านความยั่งยืน ด้านความเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน และด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ควรมีการศึกษาถึงความต้องการของบัณฑิตด้านสวัสดิการ เงินเดือน และผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ควรได้รับให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ

พรณิดา คำนา (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเอื้อต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ทราบปัจจัยเอื้อต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน 2) ทราบผลการยืนยันปัจจัยเอื้อต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน ประชากร คือ พนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยศิลปากร เฉพาะพนักงานประจำ จำนวน 887 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 269 คน เลือกโดยกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มแบบแบ่งประเภท เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และแบบสอบถามความคิดเห็น สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยเอื้อต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 6 ปัจจัย คือ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร ทักษะความสามารถของบุคลากร การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร และคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร 2) ผลการยืนยันปัจจัยเอื้อต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทั้ง 6 ปัจจัย ได้รับยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญและ

ผู้ทรงคุณวุฒิว่า มีความถูกต้อง มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ 1) ควรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ กำหนดเป้าหมาย และทิศทางที่ชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ 2) ควรมีการส่งเสริมและพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เช่น ให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นกระตุ้นให้เกิดความคิดในการทำงาน 3) พนักงานสายสนับสนุน ควรมีการพัฒนาตนเองและมีการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ในการทำงาน

เฉลิมชัย อุทการ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยของการบริหารงานพัสดุที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุของนักวิชาการพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบปัจจัยของการบริหารงานพัสดุที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุ ประชากร คือ นักวิชาการพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 75 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 63 คน เลือกโดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น แบบสอบถาม สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยของการบริหารงานพัสดุ ด้านการจัดหาพัสดุ ด้านการควบคุมพัสดุ ด้านการซ่อมบำรุง และด้านการจำหน่ายพัสดุ มีความสัมพันธ์และมีผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุโดยรวม ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ควรมีการศึกษาดูแบบวิธีอื่น ๆ เช่น ผลกระทบของความเครียด ความสำเร็จขององค์กร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จขององค์กรต่อไป

2.3.3 ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนี้

รัตนภรณ์ บุญนุช (2555) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาและฝึกอบรมที่มีผลประสิทธิภาพของพนักงาน กรณีศึกษา การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสพการณ์การพัฒนาและฝึกอบรม ทักษะคติในการพัฒนาและฝึกอบรม และประสิทธิภาพของพนักงาน ประชากร คือ บุคลากรที่ทำงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จำนวน 345 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 188 คน เลือกโดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น แบบสอบถาม สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐาน t-test ผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลประสพการณ์การพัฒนาและฝึกอบรม พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในการฝึกอบรมเฉพาะด้าน อยู่ในระดับมาก และรองลงมาคือการสอนงาน และการปฐมนิเทศในการเปลี่ยนงานหรือเปลี่ยนตำแหน่ง ข้อมูลทัศนคติในการพัฒนาและฝึกอบรม พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีทัศนคติในการได้รับการพัฒนาและฝึกอบรม

อยู่ในระดับเห็นด้วยกับการเข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม ข้อมูลประสิทธิภาพของพนักงาน พบว่าพนักงานมีประสิทธิภาพทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา ด้านวิธีการ อยู่ในระดับดีขึ้นกว่าเดิม และผลของการทดสอบสมมุติฐาน พบว่าข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และฝ่ายงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพของพนักงานที่แตกต่างกัน ทศนคติการพัฒนาและฝึกอบรม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของพนักงานนทิศทางเดียวกัน ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ควรส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสได้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมอย่างทั่วถึงทุกคน เพื่อนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

ยุภาพร ไชยเมือง (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความสามารถในการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสามารถในการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ประชากร คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง จำนวน 879 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 535 คน เลือกโดยการสุ่มอย่างง่ายให้หลักความน่าจะเป็น และเลือกแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น แบบสอบถาม สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมุติฐานด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ด้านความสามารถในการเรียนรู้ และด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมุติฐาน องค์ประกอบของความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างอยู่ในระดับมากและทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ 1) ควรให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการพัฒนา สร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ชัดเจนยิ่งขึ้น 2) ควรนำเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรม ควบคู่กับการใช้ความรู้ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ และทักษะความชำนาญของบุคลากรในการสร้างความคิดสร้างสรรค์ 3) ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ขององค์กรอย่างต่อเนื่อง ควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรได้พัฒนาและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น 4) ควรสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ภายในองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรในองค์กรเกิดการเรียนรู้

พิมพ์ชนก วงษ์เจริญ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร 2) เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร ประชากร คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ เฉพาะบุคลากรที่ปฏิบัติงานประจำ จำนวน 4,201 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน เลือกโดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น แบบสอบถาม สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวม มีอิทธิพลในระดับมาก และความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในภาพรวม มีอิทธิพลในระดับมาก เช่นเดียวกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ด้านการสอนงาน ด้านการฝึกอบรมในขณะทำงาน ด้านการเข้าร่วมประชุมสัมมนา ด้านการศึกษาต่อ ด้านการดูงานนอกสถานที่ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านการมอบหมายงาน มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ควรมีการสัมภาษณ์ในเชิงลึกเกี่ยวกับการบริหารงานหรือการทำงาน เพื่อนำมาวิเคราะห์และปรับใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

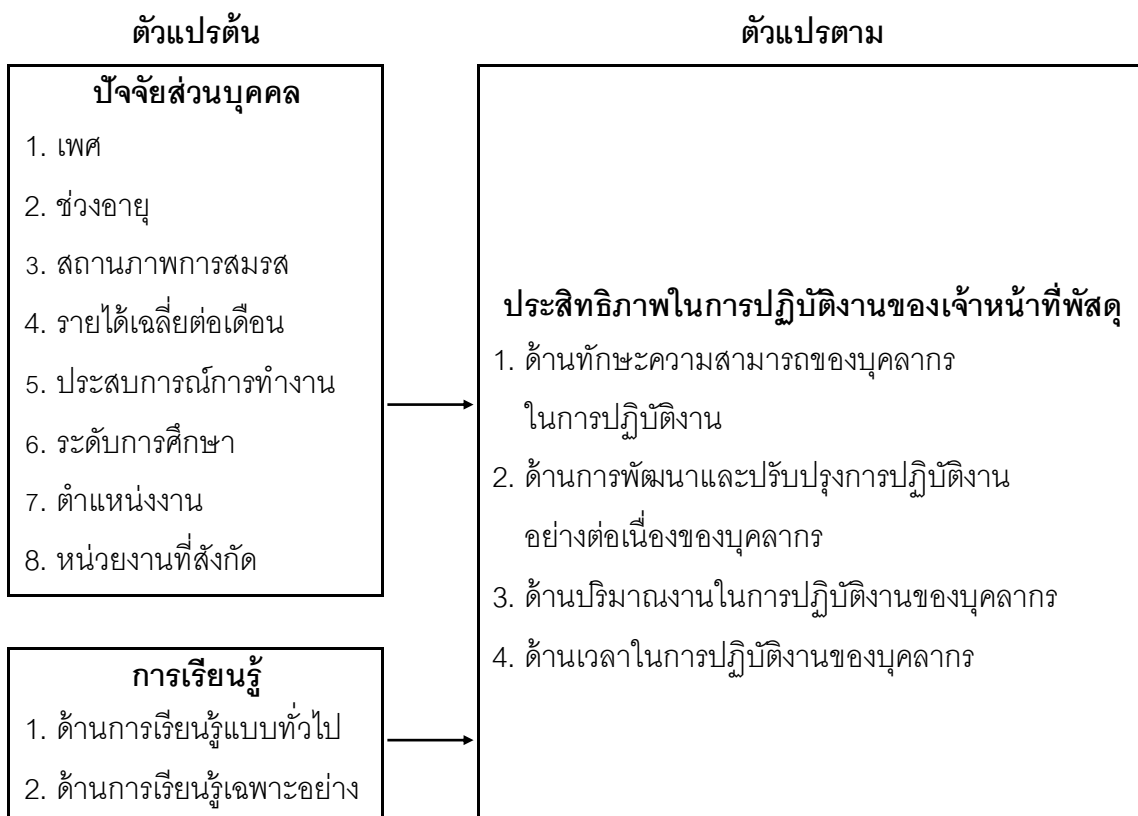
สุภาวดี กะลาสี (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาและฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร กรมชลประทาน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการพัฒนาและฝึกอบรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาและฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ประชากร คือ บุคลากรของกรมชลประทาน จำนวน 22,794 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน เลือกโดยกลุ่มตัวอย่างกรณีทราบจำนวนประชากรของ ทาโร ยามาเน่ เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น แบบสอบถาม สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวน t-test และ F-test ผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุ 31 – 40 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงานข้าราชการ และมีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี การพัฒนาและฝึกอบรมเพื่อส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด กลุ่มตัวอย่าง ให้ความสำคัญด้านการฝึกอบรม เป็นอันดับแรก

รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการศึกษา ตามลำดับ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
 1) ควรมีการวางแผนการฝึกอบรม และนำมาปรับปรุง พัฒนา และแก้ไขในเนื้องานที่ตนเองปฏิบัติ
 ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 2) ควรมีการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรมจากการปฏิบัติของผู้ที่
 เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อนำผลการติดตามมาปรับปรุงแนวทางในการฝึกอบรมให้บุคลากรในครั้ง
 ต่อ ๆ ไป

จากงานวิจัยทั้งหลายข้างต้น สรุปได้ว่า การเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการ
 ปฏิบัติงาน ในลักษณะที่ ตัวแปรการเรียนรู้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อตัวแปรประสิทธิภาพในการ
 ปฏิบัติงาน

ดังนั้น สามารถนำไปสู่การพัฒนาสมมติฐานการวิจัยได้ว่า การเรียนรู้ส่งผลต่อประสิทธิ-
 ภาพในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ดังภาพประกอบ 1

4. กรอบแนวคิดการวิจัย (Research Conceptual Framework)



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเรื่องการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ในบทนี้จะได้กล่าวถึงสาระสำคัญเกี่ยวกับ วิธีการดำเนินการศึกษา การค้นคว้าคือ ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง แบบแผนการวิจัย เครื่องมือในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติต่าง ๆ ตามลำดับ ดังนี้

- 3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือในการวิจัย
- 3.3 วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การจัดทำข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติต่าง ๆ ที่ใช้

3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่) จำนวน 314 คน กลุ่มที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่) ที่สังกัดกลุ่มคณะวิทยาศาสตร์ทางการแพทย์ จำนวน 6 คณะ

ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ Yamane 1973 (ธานีินทร์ ศิลป์จารุ, 2552) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนได้ไม่เกิน ร้อยละ 5 และมีค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ
 N = ขนาดของประชากร
 e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ในที่นี้คือ .05

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า} \quad n &= \frac{314}{1 + 314(0.05^2)} \\ &= 175.91 \end{aligned}$$

จากสูตรข้างต้นเมื่อทราบขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยสามารถคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วนประชากร (Proportional Stratified Random Sampling) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2542) กำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็น 176 คน และแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นหน่วยงานได้ดังตาราง 1

$$\text{สูตร} \quad n_j = \frac{nN_j}{N}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N = ขนาดของกลุ่มประชากร
 n_j = จำนวนประชากรแต่ละกลุ่ม
 N_j = จำนวนตัวอย่างที่จะสุ่มจากประชากรในแต่ละกลุ่ม

ตัวอย่าง เช่น ต้องการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง คณะทันตแพทยศาสตร์

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า} \quad n_j &= \frac{176 \times 14}{314} \\ &= 7.85 \end{aligned}$$

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	314	176

ที่มา: กองบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (2564)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่) ที่สังกัดกลุ่มคณะวิทยาศาสตร์ทางการแพทย์ จำนวน 176 คน จากประชากรทั้งสิ้น 314 คน โดยจำแนกเป็น คณะแพทยศาสตร์ จำนวน 141 คน คณะวิทยาศาสตร์ จำนวน 13 คน คณะทันตแพทยศาสตร์ จำนวน 8 คน คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 8 คน คณะพยาบาลศาสตร์ จำนวน 3 คน และคณะเภสัชศาสตร์ จำนวน 3 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างในแต่ละคณะ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) จากการกำหนดสัดส่วนของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สังกัดกลุ่มคณะวิทยาศาสตร์ทางการแพทย์ โดยผู้วิจัยทำการแบ่งสัดส่วนของเจ้าหน้าที่พัสดุในแต่ละคณะ และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เนื่องจากการสุ่มตัวอย่างวิธีนี้จะทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างมีความเป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมด รวมถึงมีความเป็นตัวแทนของประชากรของแต่ละคณะอีกด้วย

สำหรับแบบแผนการวิจัย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) คือ ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลโดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลแบบครั้งเดียว เพื่อศึกษาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เป็นการวิจัยเพื่อสำรวจตัวแปร แล้วนำผลมาอธิบายการเกิดขึ้นของปรากฏการณ์นั้น ๆ

3.2 เครื่องมือในการวิจัย

ก. แบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้ แบบสอบถาม ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สังกัดกลุ่มคณะวิทยาศาสตร์ทางการแพทย์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพการสมรส, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน, ประสบการณ์การทำงาน, ระดับการศึกษา, ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัด เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยกำหนดคำตอบเป็นตัวเลือกที่แตกต่างกัน โดยเป็นแบบสอบถามปลายปิด จำนวน 8 ข้อ มีลักษณะคำถามแบบ 2 ตัวเลือก (Dichotomous Question) และแบบหลายตัวเลือก (Multichotomous Question) โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงข้อเดียว

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเรียนรู้ จำแนกเป็น 2 ด้าน จำนวน 20 ข้อ เป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นข้อคำถามการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเรียนรู้ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

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

โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนตามมาตรวัดแบบ Rating Scale แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน 5 คะแนน	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
คะแนน 4 คะแนน	หมายถึง	ระดับมาก
คะแนน 3 คะแนน	หมายถึง	ระดับปานกลาง
คะแนน 2 คะแนน	หมายถึง	ระดับน้อย
คะแนน 1 คะแนน	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

โดยสรุปการศึกษาครั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ที่ใช้กระบวนการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษากรอบแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่ได้กล่าวไปแล้วในบทที่ 2

ข. การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม

การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา เป็นการวัดค่าความเที่ยงตรงโดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อวัดได้ตรงตามเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด ผู้วิจัยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามโดยใช้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน (รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาอยู่ในภาคผนวก ข) และใช้เกณฑ์การวัด (ปราณี หลาเบ็ญสะ, 2559) ดังนี้

ให้คะแนน +1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า ข้อคำถามวัดจุดประสงค์หรือเนื้อหา

ให้คะแนน 0 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า ไม่แน่ใจข้อคำถามวัดจุดประสงค์หรือเนื้อหา

ให้คะแนน 1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า ข้อคำถามไม่วัดจุดประสงค์หรือเนื้อหา

จากนั้นนำข้อมูลเกี่ยวกับข้อคำถามแต่ละข้อที่ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาหาความสอดคล้องกับจุดประสงค์หรือเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence หรือ IOC) เกณฑ์การตัดสินค่า IOC ถ้ามีค่า .066 ขึ้นไป (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์, 2545) แสดงว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา สามารถนำข้อคำถามนั้นไปใช้ต่อไปได้ ผลการคำนวณหาค่าดัชนีสอดคล้องโดยผู้เชี่ยวชาญและนำมาคำนวณค่า IOC สรุปได้ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ในแบบสอบถามฉบับนี้ไม่มีการตรวจ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเรียนรู้ จำนวน 20 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 จำนวน 17 ข้อ และมีค่า IOC เท่ากับ 0.67 จำนวน 3 ข้อ และสรุปได้ว่า ดัชนีความสอดคล้องโดยผู้เชี่ยวชาญของทุกข้อผ่านเกณฑ์ สามารถนำไปใช้ในขั้นตอนต่อไปได้ทุกข้อ ทั้งนี้มีการปรับแก้ภาษาในบางข้อก่อนนำไปใช้ ซึ่งเป็นข้อคำถามด้านการเรียนรู้แบบทั่วไป คือ ข้อที่ 1, 2, 3, 8, 9 และข้อที่ 10 ด้านการเรียนรู้เฉพาะอย่าง คือ ข้อที่ 7 และข้อที่ 9 (ดูเพิ่มเติมในภาคผนวก ค)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน รวม 21 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ สรุปได้ว่า ดัชนีความสอดคล้องโดยผู้เชี่ยวชาญของทุกข้อผ่านเกณฑ์ สามารถนำไปใช้ในขั้นตอนต่อไปได้ทุกข้อ ทั้งนี้มีการปรับแก้ภาษาในบางข้อก่อนนำไปใช้ ซึ่งเป็นข้อคำถาม ด้านทักษะความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน คือ ข้อที่ 1, 2, 3, 4, 5, 6 และข้อที่ 7 ด้านการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องของบุคลากร คือ ข้อที่ 2 และข้อที่ 4 ด้านปริมาณงานในการปฏิบัติงานบุคลากร คือ ข้อที่ 1 และข้อที่ 4 ด้านเวลาในการปฏิบัติงานบุคลากร คือ ข้อที่ 3 และข้อที่ 4 (ดูเพิ่มเติมในภาคผนวก ค)

ค. การตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบและปรับปรุงเนื้อหาแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านและได้ทำการวิเคราะห์ค่า IOC เพื่อหาความเที่ยงตรงของเนื้อหาเสร็จแล้วนั้น จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนครบแล้ว นำแบบสอบถามไปทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาแบบครอนบาค ถ้าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามีค่ามากกว่า .80 ขึ้นไป ถือว่าเป็นค่าที่ดี (สิทธิ์ ธีรธรรม, 2550) ทั้งนี้ปรากฏผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .98 และค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของตัวแปรการเรียนรู้และตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนี้

ตาราง 2 ผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของครอนบาคของตัวแปรการเรียนรู้

ตัวแปรการเรียนรู้	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
ด้านการเรียนรู้แบบทั่วไป	.95
ด้านการเรียนรู้เฉพาะอย่าง	.95

ตาราง 2 พบว่า ตัวแปรการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้แบบทั่วไป ด้านการเรียนรู้เฉพาะอย่าง มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของครอนบาค เท่ากับ .95 ทั้ง 2 ด้าน ซึ่งจากผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของครอนบาคพบว่า ตัวแปรการเรียนรู้ทุกด้านมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของครอนบาคมากกว่า .80 ถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ ดังนั้น จึงสามารถยอมรับแบบสอบถามดังกล่าวเพื่อการวิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไปได้

ตาราง 3 ผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของครอนบาคของตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
ด้านทักษะความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน	.96
ด้านการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องของบุคลากร	.94
ด้านปริมาณงานในการปฏิบัติงานบุคลากร	.96
ด้านเวลาในการปฏิบัติงานบุคลากร	.96

ตาราง 3 พบว่า ตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านทักษะความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องของบุคลากร ด้านปริมาณงานในการปฏิบัติงานบุคลากร และด้านเวลาในการปฏิบัติงานบุคลากร มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของครอนบาค เท่ากับ .96, .94, .96 และ .96 ตามลำดับ ซึ่งจากการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของครอนบาคพบว่า ตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทุกด้านมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของครอนบาคมากกว่า .80 ถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ ดังนั้น จึงสามารถยอมรับแบบสอบถามดังกล่าวเพื่อการวิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไปได้

3.3 วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทางผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1) โดยการทำเรื่องขออนุญาตหนังสือรับรองและแนะนำตัวจากหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ เพื่อทำการขอความร่วมมือกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลผ่านการใช้แบบสอบถาม

2) ผู้วิจัยดำเนินการแจกจ่ายชุดแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง โดยขอความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่) ที่สังกัดกลุ่มคณะวิทยาศาสตร์ทางการแพทย์

3) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมชุดแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้จากหน่วยงานที่ทำการเก็บข้อมูลมาดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

3.4 การจัดทำข้อมูล

แบบสอบถามตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเรียนรู้ 2 ด้าน จำนวน 20 ข้อ มีเกณฑ์ในการแปลผลแบบสอบถามตามเกณฑ์คะแนนเฉลี่ย (เพ็ญแข ศิริวรรณ, 2551) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง	ระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง	ระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง	ระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

แบบสอบถามตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน รวม 21 ข้อ มีเกณฑ์ในการแปลผลแบบสอบถามตามเกณฑ์คะแนนเฉลี่ย (เพ็ญแข ศิริวรรณ, 2551) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง	ระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง	ระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง	ระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติต่าง ๆ ที่ใช้

วิธีวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 1 และสถิติที่ใช้มีดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพ การสมรส, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน, ประสบการณ์การทำงาน, ระดับการศึกษา, ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัด ใช้วิธีวิเคราะห์ โดยใช้ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับการเรียนรู้ทุกด้าน ทุกองค์ประกอบ ใช้วิธีวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทุกด้าน ทุกองค์ประกอบ ใช้วิธีวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

วิธีวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2 และสถิติที่ใช้มีดังนี้

การวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติ t-test โดยทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยสำหรับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม สำหรับตัวแปรเพศ ได้แก่ เพศชายและเพศหญิง เพื่อทดสอบความแตกต่างของเพศกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ

การวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติ F-test โดยทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยสำหรับกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป สำหรับตัวแปร อายุ (มีมากกว่า 2 กลุ่ม) สถานภาพการสมรส (มีมากกว่า 2 กลุ่ม) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (มีมากกว่า 2 กลุ่ม) ประสบการณ์การทำงาน (มีมากกว่า 2 กลุ่ม) ระดับการศึกษา (มีมากกว่า 2 กลุ่ม) ตำแหน่งงาน (มีมากกว่า 2 กลุ่ม) และหน่วยงานที่สังกัด (มีมากกว่า 2 กลุ่ม) เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบว่าผลการทดสอบกลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงต้องมีการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ เพื่อหาว่าคู่ใดบ้างที่มีความแตกต่างกัน ตามวิธีการของ Post Hoc แบบ Least Significant Difference (LSD)

การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น การเรียนรู้ ได้แก่ ด้านการเรียนรู้แบบทั่วไป ด้านการเรียนรู้เฉพาะอย่าง กับ ตัวแปรตาม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ ได้แก่ ด้านทักษะความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องของบุคลากร ด้านปริมาณงานในการปฏิบัติงานของบุคลากร และด้านเวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)

การวิเคราะห์การเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้ามา (Stepwise Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่พัสดุมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และศึกษาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ การวิจัยในครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบแผนเชิงปริมาณ โดยเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่พัสดุมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่) ที่สังกัดกลุ่มคณะวิทยาศาสตร์ทางการแพทย์ จำนวน 176 คน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับมาจำนวน 176 ชุด คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 100 และการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน และผลการวิเคราะห์สถิติทดสอบสมมติฐาน จำแนกได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สถิติทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน โดยมีสัญลักษณ์ทางสถิติ ดังนี้

\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบค่าที
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบค่าเอฟ

SS	แทน	ค่าผลบวกกำลังสอง (Sum of Squares)
df	แทน	องศาแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of freedom)
MS	แทน	ค่ากำลังสองเฉลี่ย (Mean Squares)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยพหุคูณของตัวแปรต้น
Beta	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยในรูปแบบมาตรฐานแสดงถึงน้ำหนักของความสำคัญหรืออิทธิพลของตัวแปรต้นแต่ละด้านต่อตัวแปรตาม
Std. error	แทน	ค่าที่แสดงระดับของความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการใช้ตัวแปรต้นทั้งหมดมาพยากรณ์ตัวแปรตาม
R	แทน	ค่าที่แสดงระดับของความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรต้นทั้งหมดกับตัวแปรตาม ซึ่งเรียกว่า ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ
R ²	แทน	ค่าที่แสดงอิทธิพลของตัวแปรต้นทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตาม
Sig.	แทน	ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากตัวสถิติที่ใช้ทดสอบ
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์สถิติประกอบด้วย 2 ส่วนหลัก ได้แก่ ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สถิติทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ทางสถิติในงานวิจัยแต่ละส่วน ดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน ปรากฏผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าของหน้าพัสดุจากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่) ที่สังกัดกลุ่มคณะวิทยาศาสตร์ทางการแพทย์ จำนวน 176 คน 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 การนำเสนอข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ทราบปัจจัยส่วนบุคคลและมีความเข้าใจลักษณะพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ผลการวิจัยและสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ได้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

ตาราง 4 การแจกแจงความถี่และร้อยละของตัวแปรข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (n = 176)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	19	10.8
หญิง	157	89.2
ช่วงอายุ		
21 – 30 ปี	24	13.6
31 – 40 ปี	38	21.6
41 – 50 ปี	96	54.5
51 – 60 ปี	18	10.2
สถานภาพการสมรส		
โสด	63	35.8
สมรส	113	64.2
หม้าย	0	0
หย่าร้าง/แยกกันอยู่	0	0
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
น้อยกว่า 15,000 บาท	13	7.4
15,001 - 20,000 บาท	24	13.6
20,001 - 25,000 บาท	30	17.0
25,001 - 30,000 บาท	42	23.9
30,001 - 35,000 บาท	50	28.4
สูงกว่า 35,000 บาท	17	9.7
ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	9	5.1
1 – 5 ปี	26	14.8
6 – 10 ปี	53	30.1
10 ปีขึ้นไป	88	50.0

ตาราง 4 การแจกแจงความถี่และร้อยละของตัวแปรข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (n = 176) (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	32	18.2
ปริญญาตรี	125	71.0
สูงกว่าปริญญาตรี	19	10.8
ตำแหน่งงาน		
ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ	4	2.3
พนักงานมหาวิทยาลัย	25	14.2
พนักงานเงินรายได้	147	83.5
หน่วยงานที่สังกัด		
คณะทันตแพทยศาสตร์	8	4.5
คณะพยาบาลศาสตร์	3	1.7
คณะแพทยศาสตร์	141	80.1
คณะเภสัชศาสตร์	3	1.7
คณะวิทยาศาสตร์	13	7.4
คณะวิศวกรรมศาสตร์	8	4.5
รวม	176	100.0

ตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 89.2 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 ส่วนใหญ่มีอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 54.5 รองลงมา อายุ 31 – 40 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 และลำดับสุดท้าย อายุ 51 – 60 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 มีสถานภาพสมรสมากที่สุด จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 64.2 รองลงมามีสถานภาพโสด จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 35.8 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 35,000 บาท จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 28.4 รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 30,000 บาท จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 23.9 และลำดับสุดท้าย มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.4 ด้านประสบการณ์การทำงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 30.1 และมีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็น

ร้อยละ 5.1 ด้านระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 71.0 รองลงมา มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2 และ มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 ด้านตำแหน่งงานส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานเงินรายได้ จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 83.5 รองลงมา มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2 และมีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 และหน่วยงานส่วนใหญ่อยู่ในสังกัดคณะแพทยศาสตร์ จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 80.1 รองลงมาอยู่ในสังกัดคณะวิทยาศาสตร์ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.4 อยู่ในสังกัดคณะทันตแพทยศาสตร์ และคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 และลำดับสุดท้าย อยู่ในสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ และคณะเภสัชศาสตร์ คณะละจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์การเรียนรู้

การศึกษาระดับการเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวน 176 คน แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการเรียนรู้แบบทั่วไป และด้านการเรียนรู้เฉพาะอย่าง โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แสดงดังตาราง 5 - 7

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้แบบทั่วไป

ด้านการเรียนรู้แบบทั่วไป	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1) สามารถแสดงออกด้วยวิธีการใด ๆ เช่น คิด วิเคราะห์ เป็นต้น ได้มากขึ้นอันเนื่องมาจากสิ่งที่ได้เรียนรู้เพิ่มเติม	2.93	0.778	ปานกลาง
2) ได้รับการเสริมแรงจากหน่วยงาน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี	3.77	0.754	มาก
3) สามารถนำเอาความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมทั่วไปไปใช้ประโยชน์และในการปฏิบัติงานได้	3.86	0.851	มาก
4) มีวุฒิภาวะและมีความพร้อมในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ หรือ สิ่งที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	3.83	0.871	มาก
5) หัวข้อและบทเรียนในการฝึกอบรมที่ไม่ยากจนเกินไป รวมถึงระยะเวลาในการฝึกอบรมที่ไม่ยาวนานเกินไป ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ได้ดี	3.85	0.858	มาก

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้แบบทั่วไป (ต่อ)

ด้านการเรียนรู้แบบทั่วไป	\bar{x}	S.D.	ระดับ
6) ได้มีโอกาสรับคำแนะนำที่ดีจากผู้อื่น เช่น วิทยากร หัวหน้างาน เป็นต้น ที่ช่วยส่งเสริมให้เรียนรู้ได้ดีขึ้น	3.82	0.887	มาก
7) เข้าใจระบบพื้นฐานและกระบวนการทำงานขององค์กร	3.83	0.871	มาก
8) ทราบคุณค่า ทักษะ ทักษะ ความเชื่อและวัฒนธรรมขององค์กร ที่เป็นรากฐานในการเพิ่มผลผลิตของการปฏิบัติงานได้	3.28	1.090	ปานกลาง
9) ได้เรียนรู้วิธีการจัดบุคคล กลุ่ม ทีมงานและหน่วยงาน เพื่อการปฏิบัติงานขององค์กร	3.76	0.883	มาก
10) ได้มีโอกาสทำงานเป็นที่มาอยู่เป็นประจำ	3.79	0.832	มาก
11) ทราบและเข้าใจกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อหาวิธีการพัฒนาแนวทางการปฏิบัติงานและปรับปรุงให้สอดคล้องกับกลยุทธ์องค์กรได้	3.30	1.033	ปานกลาง
รวม	3.64	0.733	มาก

ตาราง 5 พบว่า ด้านการเรียนรู้แบบทั่วไป มีระดับความคิดเห็นในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.64$, S.D. = 0.733) โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าข้ออื่น คือ สามารถนำเอาความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมทั่วไป ไปใช้ประโยชน์และในการปฏิบัติงานได้ ($\bar{x} = 3.86$, S.D. = 0.851) ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าข้ออื่น คือ สามารถแสดงออกด้วยวิธีการใด ๆ เช่น คิด วิเคราะห์ เป็นต้น ได้มากขึ้นอันเนื่องมาจากสิ่งที่ได้เรียนรู้เพิ่มเติม ($\bar{x} = 2.93$, S.D. = 0.778)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้เฉพาะอย่าง

ด้านการเรียนรู้เฉพาะอย่าง	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1) มีความต้องการภายในตนเองและความพร้อมที่จะเรียนรู้องค์ความรู้ทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	3.73	0.831	มาก
2) สิ่งที่เกิดขึ้นและบริบทแวดล้อมในที่ทำงานในสถานการณ์ต่าง ๆ นั้น มีผลทำให้ยากเรียนรู้องค์ความรู้ทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	3.73	0.850	มาก
3) หากมีหัวข้อการฝึกอบรมที่ตรงกับความต้องการ จะเกิดความต้องการอยากเรียนรู้เพิ่มขึ้น	3.82	0.842	มาก
4) หากได้เข้าร่วมการฝึกอบรมใด ๆ ที่มีกระบวนการฝึกอบรมที่ดี จะทำให้เกิดความสำเร็จในการเรียนรู้มากขึ้น	3.77	0.831	มาก
5) สามารถที่จะเรียนรู้และเข้าใจได้ถูกต้องยิ่งขึ้น ถ้าได้มีประสบการณ์หรือมีโอกาสสัมผัสกับสิ่งที่เรียนรู้ใหม่นั้นในกระบวนการทำงานโดยตรง	3.86	0.831	มาก
6) ได้เข้าร่วมฝึกอบรมความรู้เฉพาะทางเกี่ยวกับงานพัสดุ เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่เป็นการเฉพาะ	3.80	0.828	มาก
7) สภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางจิตวิทยาในที่ทำงาน มีส่วนสนับสนุนให้ได้เรียนรู้องค์ความรู้ทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเฉพาะได้ดีขึ้น	3.80	0.862	มาก
8) สามารถเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงาน และแนวทางการเพิ่มสมรรถนะของงานเฉพาะ	3.77	0.817	มาก
9) ได้เรียนรู้ เพื่อค้นหาแนวทางการปรับเปลี่ยนวิธีการกระบวนการปฏิบัติงาน และพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น	3.77	0.847	มาก
รวม	3.78	0.758	มาก

ตาราง 6 พบว่า ด้านการเรียนรู้เฉพาะอย่าง มีระดับความคิดเห็นในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.78$, S.D. = 0.758) โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าข้ออื่น คือ สามารถที่จะเรียนรู้และเข้าใจได้ถูกต้องยิ่งขึ้น ถ้าได้มีประสบการณ์หรือมีโอกาสสัมผัสกับสิ่งที่เรียนรู้ใหม่นั้นในกระบวนการทำงาน โดยตรง ($\bar{x} = 3.86$, S.D. = 0.831) ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าข้ออื่น คือ มีความต้องการภายในตนเองและความพร้อมที่จะเรียนรู้องค์ความรู้ทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และสิ่งที่เกิดขึ้นและบริบทแวดล้อมในที่ทำงานในสถานการณ์ต่าง ๆ นั้น มีผลทำให้อยากเรียนรู้องค์ความรู้ทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ($\bar{x} = 3.73$, S.D. = 0.831 และ 0.851 ตามลำดับ)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรการเรียนรู้ โดยภาพรวม

การเรียนรู้	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1) ด้านการเรียนรู้แบบทั่วไป	3.64	0.733	มาก
2) ด้านการเรียนรู้เฉพาะอย่าง	3.78	0.758	มาก
รวม	3.71	0.729	มาก

ตาราง 7 พบว่า การเรียนรู้ 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. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวน 176 คน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านทักษะความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องของบุคลากร ด้านปริมาณงานในการปฏิบัติงานบุคลากร และด้านเวลาในการปฏิบัติงานบุคลากร โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังตาราง 8 – 12

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านทักษะความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน

ด้านทักษะความสามารถของบุคลากร ในการปฏิบัติงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1) มีทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานด้านพัสดุ	3.68	0.857	มาก
2) มีทักษะความสามารถในการใช้เทคนิคหรือเครื่องมือ สำหรับการปฏิบัติงานด้านพัสดุ	3.84	0.801	มาก
3) มีทักษะความสามารถในการสร้างผลผลิตและผลลัพธ์การ ปฏิบัติงานด้านพัสดุ	3.77	0.812	มาก
4) มีทักษะความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาด้านพัสดุ	3.85	0.851	มาก
5) มีทักษะความสามารถในการรู้ลำดับหรือระเบียบของการ ปฏิบัติงานด้านพัสดุ	3.83	0.810	มาก
6) มีทักษะความสามารถในการดัดแปลงเครื่องมือต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานด้านพัสดุ	3.85	0.822	มาก
7) มีทักษะความสามารถในการสื่อสารสำหรับการปฏิบัติ- งานด้านพัสดุ	3.87	0.821	มาก
รวม	3.81	0.718	มาก

ตาราง 8 พบว่า ด้านทักษะความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.81$, S.D. = 0.718) โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าข้ออื่น คือ มีทักษะความสามารถในการสื่อสารสำหรับการปฏิบัติงานด้านพัสดุ ($\bar{x} = 3.87$, S.D. = 0.821) ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าข้ออื่น คือ มีทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานด้านพัสดุ ($\bar{x} = 3.68$, S.D. = 0.857)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องของบุคลากร

ด้านการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่องของบุคลากร	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1) มีการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับ กระบวนการปฏิบัติงานด้านพัสดุ	3.87	0.800	มาก
2) มีการหาแนวทางปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านพัสดุได้ดียิ่งขึ้น	3.81	0.840	มาก
3) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ค้นหาคำตอบของปัญหาการ ปฏิบัติงานด้านพัสดุ	3.79	0.846	มาก
4) มีการหาแนวทางปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านพัสดุให้มี ความยืดหยุ่นมากขึ้น	3.82	0.862	มาก
รวม	3.82	0.752	มาก

ตาราง 9 พบว่า ด้านการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องของบุคลากร มีระดับความคิดเห็นในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.82$, S.D. = 0.752) โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าข้ออื่น คือ มีการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการปฏิบัติงานด้านพัสดุ ($\bar{x} = 3.87$, S.D. = 0.800) ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าข้ออื่น คือ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ค้นหาคำตอบของปัญหาการปฏิบัติงานด้านพัสดุ ($\bar{x} = 3.79$, S.D. = 0.846)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานในการปฏิบัติงานบุคลากร

ด้านปริมาณงานในการปฏิบัติงานบุคลากร	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1) สามารถปฏิบัติงานได้ครบถ้วนตามปริมาณ งานด้านพัสดุและเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน	3.80	0.793	มาก
2) สามารถปฏิบัติงานได้ตามข้อตกลงด้านพัสดุที่กำหนดไว้ ในแผนงาน	3.85	0.789	มาก
3) สามารถรับมือกับปริมาณงานด้านพัสดุที่ไม่อาจสามารถ คาดการณ์ได้เป็นอย่างดี	3.86	0.844	มาก

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานในการปฏิบัติงานบุคลากร (ต่อ)

ด้านปริมาณงานในการปฏิบัติงานบุคลากร	\bar{x}	S.D.	ระดับ
4) มีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	3.82	0.784	มาก
5) สามารถหาแนวทางแก้ไขปัญหาเมื่อได้รับงานด้านพัสดุที่มีปริมาณมากและซ้ำซ้อน	3.82	0.840	มาก
รวม	3.83	0.728	มาก

ตาราง 10 พบว่า ด้านปริมาณงานในการปฏิบัติงานบุคลากร มีระดับความคิดเห็นในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.83$, S.D. = 0.728) โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าข้ออื่น คือ สามารถรับมือกับปริมาณงานด้านพัสดุที่ไม่อาจสามารถคาดการณ์ได้เป็นอย่างดี ($\bar{x} = 3.86$, S.D. = 0.844) ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าข้ออื่น คือ สามารถปฏิบัติงานได้ครบถ้วนตามปริมาณงานด้านพัสดุและเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน ($\bar{x} = 3.80$, S.D. = 0.793)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงานบุคลากร

ด้านเวลาในการปฏิบัติงานบุคลากร	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1) สามารถปฏิบัติงานด้านพัสดุได้ตรงตามเวลาที่กำหนดตามข้อตกลงในหน่วยงาน	3.80	0.821	มาก
2) สามารถใช้เทคนิคในการปฏิบัติงานด้านพัสดุให้สะดวกรวดเร็วขึ้น	3.80	0.864	มาก
3) สามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานด้านพัสดุให้เป็นไปตามข้อกำหนด ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	3.82	0.836	มาก
4) สร้างแนวทางในการกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานด้านพัสดุของแต่ละกิจกรรมได้อย่างชัดเจนส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด	3.81	0.824	มาก
5) สามารถแบ่งเวลาในการปฏิบัติงานด้านพัสดุและงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จและทันเวลา	3.82	0.826	มาก
รวม	3.81	0.751	มาก

ตาราง 11 พบว่า ด้านเวลาในการปฏิบัติงานบุคลากร มีระดับความคิดเห็นในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.81$, S.D. = 0.751) โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าข้ออื่น คือ สามารถแบ่งเวลาในการปฏิบัติงานด้านพัสดุและงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จและทันเวลาและสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานด้านพัสดุให้เป็นไปตามข้อกำหนด ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ($\bar{x} = 3.82$, S.D. = 0.826 และ 0.836 ตามลำดับ) ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าข้ออื่น คือ สามารถปฏิบัติงานด้านพัสดุได้ตรงตามเวลาที่กำหนดตามข้อตกลงในหน่วยงาน และสามารถใช้เทคนิคในการปฏิบัติงานด้านพัสดุให้สะดวกรวดเร็วขึ้น ($\bar{x} = 3.80$, S.D. = 0.821 และ 0.864 ตามลำดับ)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1) ด้านทักษะความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน	3.81	0.718	มาก
2) ด้านการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องของบุคลากร	3.82	0.752	มาก
3) ด้านปริมาณงานในการปฏิบัติงานบุคลากร	3.83	0.728	มาก
4) ด้านเวลาในการปฏิบัติงานบุคลากร	3.81	0.751	มาก
รวม	3.82	0.709	มาก

ตาราง 12 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 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)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สถิติทดสอบสมมติฐาน ปราบกฎผล ดังนี้

1. การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของ
เจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่) ที่สังกัดกลุ่มคณะวิทยาศาสตร์
ทางการแพทย์ จำนวน 176 คน

1.1 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยสำหรับกลุ่มตัวอย่าง
2 กลุ่ม สำหรับตัวแปรเพศ ได้แก่ เพศชายและเพศหญิง เพื่อทดสอบความแตกต่างของเพศกับ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ และตัวแปรสถานภาพการสมรส ได้แก่ โสดและ
สมรส เพื่อทดสอบความแตกต่างของสถานภาพการสมรส กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่พัสดุ วิเคราะห์โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าที (Independent sample
t-test) ดังตาราง 13 - 14

ตาราง 13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรเพศและตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	จำแนกตามเพศ				
	n	\bar{x}	S.D.	t	Sig
1) ด้านทักษะความสามารถของ บุคลากรในการปฏิบัติงาน	เพศชาย 19	3.76	.502	-.330	.742
	เพศหญิง 157	3.82	.741		
2) ด้านการพัฒนาและปรับปรุงการ ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องของบุคลากร	เพศชาย 19	3.75	.589	-.435	.664
	เพศหญิง 157	3.83	.770		
3) ด้านปริมาณงานในการปฏิบัติงาน บุคลากร	เพศชาย 19	3.82	.426	-.105	.917
	เพศหญิง 157	3.83	.757		
4) ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน บุคลากร	เพศชาย 19	3.80	.537	-.063	.950
	เพศหญิง 157	3.81	.775		
รวม	เพศชาย 19	3.78	.462	-.233	.816
	เพศหญิง 157	3.82	.735		

จากตาราง 13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรเพศและตัวแปรประสิทธิภาพใน
การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่าโดยภาพรวม มีค่า t - test
เท่ากับ -.233 และค่า Sig เท่ากับ .816 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้

ที่ 0.05 จึงยอมรับ H_0 สรุปได้ว่าภาพรวมของเพศที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่พัสดุมหาวิทยาลัย - สงขลานครินทร์ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน โดยเพศหญิงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่าเพศชาย ($\bar{x}_{\text{female}} = 3.82$, $\bar{x}_{\text{male}} = 3.78$ ตามลำดับ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านทักษะความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องของบุคลากร ด้านปริมาณงานในการปฏิบัติงานบุคลากร และด้านเวลาในการปฏิบัติงานบุคลากรของเพศที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่พัสดุมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรสถานภาพการสมรสและตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		จำแนกตามสถานภาพการสมรส				
		n	\bar{x}	S.D.	t	Sig
1) ด้านทักษะความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน	โสด	63	3.52	.843	-3.769**	.000
	สมรส	113	3.97	.583		
2) ด้านการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องของบุคลากร	โสด	63	3.55	.897	-3.361**	.001
	สมรส	113	3.97	.610		
3) ด้านปริมาณงานในการปฏิบัติงานบุคลากร	โสด	63	3.59	.875	-3.001**	.003
	สมรส	113	3.96	.595		
4) ด้านเวลาในการปฏิบัติงานบุคลากร	โสด	63	3.54	.874	-3.412**	.001
	สมรส	113	3.96	.628		
รวม	โสด	63	3.55	.854	-3.487**	.001
	สมรส	113	3.97	.565		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรสถานภาพการสมรสและตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่าโดยภาพรวม มีค่า t - test เท่ากับ -3.487 และค่า Sig เท่ากับ .001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.05 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 สรุปได้ว่าภาพรวมของสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่พัสดุมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยสถานภาพการสมรสมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่าสถานภาพโสด ($\bar{x}_{\text{สมรส}} = 3.97$, $\bar{x}_{\text{โสด}} = 3.55$ ตามลำดับ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านทักษะความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน พบว่า มีค่า t - test เท่ากับ -3.769 และค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.05 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 สรุปได้ว่าสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่พัสดุมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านทักษะความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน โดยสถานภาพการสมรสมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่าสถานภาพโสด ($\bar{x}_{\text{สมรส}} = 3.97$, $\bar{x}_{\text{โสด}} = 3.52$ ตามลำดับ)

ด้านการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องของบุคลากร พบว่า มีค่า t - test เท่ากับ -3.361 และค่า Sig เท่ากับ .001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.05 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 สรุปได้ว่าสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่พัสดุมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องของบุคลากร แตกต่างกัน โดยสถานภาพการสมรสมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่าสถานภาพโสด ($\bar{x}_{\text{สมรส}} = 3.97$, $\bar{x}_{\text{โสด}} = 3.55$ ตามลำดับ)

ด้านปริมาณงานในการปฏิบัติงานบุคลากร พบว่า มีค่า t - test เท่ากับ -3.001 และค่า Sig เท่ากับ .003 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.05 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 สรุปได้ว่าสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่พัสดุมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานในการปฏิบัติงานบุคลากร แตกต่างกัน โดยสถานภาพการสมรสมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่าสถานภาพโสด ($\bar{x}_{\text{สมรส}} = 3.96$, $\bar{x}_{\text{โสด}} = 3.59$ ตามลำดับ)

ด้านเวลาในการปฏิบัติงานบุคลากร พบว่า มีค่า t - test เท่ากับ -3.412 และค่า Sig เท่ากับ .001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.05 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 สรุปได้ว่าสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่พัสดุมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาในการปฏิบัติงานบุคลากร แตกต่างกัน โดยสถานภาพการสมรสมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่าสถานภาพโสด ($\bar{x}_{\text{สมรส}} = 3.96$, $\bar{x}_{\text{โสด}} = 3.54$ ตามลำดับ)

1.2 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยสำหรับกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป สำหรับตัวแปร อายุ, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน, ประสบการณ์การทำงาน, ระดับการศึกษา, ตำแหน่งงาน, และหน่วยงานที่สังกัด การวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ F-test เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบว่าผลการทดสอบกลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงต้องมีการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ เพื่อหาว่าคู่ใดบ้างที่มีความแตกต่างกัน ตามวิธีการของ Post Hoc แบบ Least Significant Difference (LSD) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความแปรปรวนทางเดียว ดังนี้

ตาราง 15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรอายุและตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	จำแนกตามอายุ				
		SS	df	MS	F	Sig.
1) ด้านทักษะความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	27.138	3	9.046	24.619**	.000
	ภายในกลุ่ม	63.200	172	.367		
	รวม	90.338	175			
2) ด้านการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	28.578	3	9.526	23.312**	.000
	ภายในกลุ่ม	70.285	172	.409		
	รวม	98.862	175			
3) ด้านปริมาณงานในการปฏิบัติงานบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	24.273	3	8.091	20.337**	.000
	ภายในกลุ่ม	68.429	172	.398		
	รวม	92.702	175			
4) ด้านเวลาในการปฏิบัติงานบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	26.010	3	8.670	20.481**	.000
	ภายในกลุ่ม	72.811	172	.423		
	รวม	98.822	175			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	26.441	3	8.814	24.594**	.000
	ภายในกลุ่ม	61.640	172	.358		
	รวม	88.081	175			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรอายุและตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่าโดยภาพรวม มีค่า F - test เท่ากับ 24.594 และค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.01 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 สรุปได้ว่าภาพรวมของอายุที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านทักษะความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องของบุคลากร ด้านปริมาณงานในการปฏิบัติงานบุคลากร และด้านเวลาในการปฏิบัติงานบุคลากรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการทดสอบกลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงต้องมีการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ เพื่อหาว่าคู่ใดบ้างที่มีความแตกต่างกัน ตามวิธีการของ Post Hoc แบบ Least Significant Difference (LSD) รายละเอียดดังตาราง 16 - 19

ตาราง 16 การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านทักษะความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{x}	21 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี
21 – 30 ปี	2.87	-	-1.108*	-1.021*	-1.425*
31 – 40 ปี	3.98		-	0.088	-0.316
41 – 50 ปี	3.89			-	-.404*
51 – 60 ปี	4.29				-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านทักษะความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ พบว่ามีความแตกต่างทั้งหมด 4 คู่ ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่มีอายุ 21 – 30 ปี มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 31 – 40 ปี, 41 – 50 ปี และ 51 – 60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีอายุ 41 – 50 ปี มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 51 – 60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 17 การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องของบุคลากร จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{x}	21 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี
21 – 30 ปี	2.86	-	-1.155*	-1.021*	-1.469*
31 – 40 ปี	4.02		-	0.134	-0.314
41 – 50 ปี	3.89			-	-0.448*
51 – 60 ปี	4.33				-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องของบุคลากร จำแนกตามอายุ พบว่า มีความแตกต่างทั้งหมด 4 คู่ ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่มีอายุ 21 – 30 ปี มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 31 – 40 ปี, 41 – 50 ปี และ 51 – 60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีอายุ 41 – 50 ปี มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 51 – 60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 18 การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านปริมาณงานในการปฏิบัติงานบุคลากร จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{x}	21 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี
21 – 30 ปี	2.94	-	-1.100*	-0.950*	-1.314*
31 – 40 ปี	4.04		-	0.150	-0.213
41 – 50 ปี	3.89			-	-0.364*
51 – 60 ปี	4.26				-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานในการปฏิบัติงานบุคลากร จำแนกตามอายุ พบว่า มีความแตกต่างทั้งหมด 4 คู่ ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่มีอายุ 21 – 30 ปี มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 31 – 40 ปี, 41 – 50 ปี และ 51 – 60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเจ้าหน้าที่พัสดุ ที่มีอายุ 41 – 50 ปี มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 51 – 60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 19 การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านเวลาในการปฏิบัติงานบุคลากร จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{x}	21 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี
21 – 30 ปี	2.89	-	-1.140*	-0.977*	-1.364*
31 – 40 ปี	4.03		-	0.163	-0.224
41 – 50 ปี	3.87			-	-0.387*
51 – 60 ปี	4.26				-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงานบุคลากร จำแนกตามอายุ พบว่า มีความแตกต่างทั้งหมด 4 คู่ ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่มีอายุ 21 – 30 ปี มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 31 – 40 ปี, 41 – 50 ปี และ 51 – 60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีอายุ 41 – 50 ปี มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 51 – 60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 20 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน				
		SS	df	MS	F	Sig.
1) ด้านทักษะความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	38.136	5	7.627	24.839**	.000
	ภายในกลุ่ม	52.201	170	.307		
	รวม	90.338	175			
2) ด้านการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	38.498	5	7.700	21.684**	.000
	ภายในกลุ่ม	60.364	170	.355		
	รวม	98.862	175			
3) ด้านปริมาณงานในการปฏิบัติงานบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	35.769	5	7.154	21.361**	.000
	ภายในกลุ่ม	56.932	170	.335		
	รวม	92.702	175			
4) ด้านเวลาในการปฏิบัติงานบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	38.015	5	7.603	21.256**	.000
	ภายในกลุ่ม	60.806	170	.358		
	รวม	98.822	175			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	37.429	5	7.486	25.124**	.000
	ภายในกลุ่ม	50.652	170	.298		
	รวม	88.081	175			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรรายได้เฉลี่ยต่อเดือนและตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่าโดยภาพรวม มีค่า F - test เท่ากับ 25.124 และค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.01 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 สรุปได้ว่าภาพรวมของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านทักษะความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องของบุคลากร ด้านปริมาณงานในการปฏิบัติงานบุคลากร และด้านเวลาในการปฏิบัติงานบุคลากรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการทดสอบกลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงต้องมีการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ เพื่อหาว่าคู่ใดบ้างที่มีความแตกต่างกัน ตามวิธีการของ Post Hoc แบบ Least Significant Difference (LSD) รายละเอียดดังตาราง 21 – 24

ตาราง 21 การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านทักษะความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{x}	น้อยกว่า 15,000 บาท	15,001 - 20,000 บาท	20,001 - 25,000 บาท	25,001 - 30,000 บาท	30,001 - 35,000 บาท	สูงกว่า 35,000 บาท
น้อยกว่า 15,000 บาท	2.27	-	-1.416*	-1.578*	-1.742*	-1.611*	-2.078*
15,001 - 20,000 บาท	3.69	-	-0.162	-0.327*	-0.195	-0.662*	
20,001 - 25,000 บาท	3.85	-	-	-0.165	-0.033	-0.501*	
25,001 - 30,000 บาท	4.02	-	-	-	0.131	-0.336*	
30,001 - 35,000 บาท	3.89	-	-	-	-	-0.467*	
สูงกว่า 35,000 บาท	4.35	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านทักษะความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีความแตกต่างทั้งหมด 10 คู่ ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาทมีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท, 20,001 - 25,000 บาท, 25,001 - 30,000 บาท, 30,001 - 35,000 บาท และสูงกว่า 35,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่า

เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 - 30,000 บาท และสูงกว่า 35,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สูงกว่า 35,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 - 30,000 บาท มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่า 35,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 - 35,000 บาท มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่า 35,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 22 การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องของบุคลากร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{x}	น้อยกว่า 15,000 บาท	15,001 - 20,000 บาท	20,001 - 25,000 บาท	25,001 - 30,000 บาท	30,001 - 35,000 บาท	สูงกว่า 35,000 บาท
น้อยกว่า 15,000 บาท	2.31	-	-1.369*	-1.501*	-1.746*	-1.592*	-2.089*
15,001 - 20,000 บาท	3.68		-	-0.131	-.376*	-0.223	-.720*
20,001 - 25,000 บาท	3.81			-	-0.245	-0.092	-.589*
25,001 - 30,000 บาท	4.05				-	0.154	-.343*
30,001 - 35,000 บาท	3.90					-	-.497*
สูงกว่า 35,000 บาท	4.40						-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องของบุคลากร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีความแตกต่างทั้งหมด 10 คู่ ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาทมีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท, 20,001 - 25,000 บาท, 25,001 - 30,000 บาท, 30,001 - 35,000 บาท และสูงกว่า 35,000 บาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 - 30,000 บาท และสูงกว่า 35,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สูงกว่า 35,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 - 30,000 บาท มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่า 35,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 - 35,000 บาท มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่า 35,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 23 การเปรียบเทียบรายคู่วางประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านปริมาณงานในการปฏิบัติงานบุคลากร จำแนกตามรายได้เฉลี่ย ต่อเดือน

รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน	\bar{x}	น้อยกว่า 15,000 บาท	15,001 - 20,000 บาท	20,001 - 25,000 บาท	25,001 - 30,000 บาท	30,001 - 35,000 บาท	สูงกว่า 35,000 บาท
น้อยกว่า 15,000 บาท	2.31	-	-1.501*	-1.512*	-1.749*	-1.604*	-1.951*
15,001 - 20,000 บาท	3.81	-	-0.012	-0.249	-0.104	-0.450*	
20,001 - 25,000 บาท	3.82			-	-0.237	-0.092	-0.439*
25,001 - 30,000 บาท	4.06				-	0.145	-0.202
30,001 - 35,000 บาท	3.91					-	-0.347*
สูงกว่า 35,000 บาท	4.26						-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่วางประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานในการปฏิบัติงานบุคลากร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่ามีความแตกต่างทั้งหมด 8 คู่ ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาทมีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท, 20,001 - 25,000 บาท, 25,001 - 30,000 บาท, 30,001 - 35,000 บาท และสูงกว่า 35,000 บาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สูงกว่า 35,000 บาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เจ้าหน้าที่พัสดุ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สูงกว่า 35,000 บาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้เฉลี่ย

ต่อเดือน 30,001 - 35,000 บาทมีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่า 35,000 บาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 24 การเปรียบเทียบรายคู่อะหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านเวลาในการปฏิบัติงานบุคลากร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{x}	น้อยกว่า 15,000 บาท	15,001 - 20,000 บาท	20,001 - 25,000 บาท	25,001 - 30,000 บาท	30,001 - 35,000 บาท	สูงกว่า 35,000 บาท
น้อยกว่า 15,000 บาท	2.25	-	-1.501*	-1.512*	-1.749*	-1.604*	-1.951*
15,001-20,000 บาท	3.80		-	-0.012	-0.249	-0.104	-0.450*
20,001-25,000 บาท	3.81			-	-0.237	-0.092	-0.439*
25,001-30,000 บาท	4.05				-	0.145	-0.202
30,001-35,000 บาท	3.86					-	-0.347*
สูงกว่า 35,000 บาท	4.27						-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่อะหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงานบุคลากร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีความแตกต่างทั้งหมด 8 คู่ ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่พัสดุมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาทมีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท, 20,001 - 25,000 บาท, 25,001 - 30,000 บาท, 30,001 - 35,000 บาท และสูงกว่า 35,000 บาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่า 35,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่า 35,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 - 35,000 บาทมีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่า 35,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 25 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัย-
สงขลานครินทร์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน				
		SS	df	MS	F	Sig.
1) ด้านทักษะความสามารถ ของบุคลากรในการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	31.657	3	10.552	30.930**	.000
	ภายในกลุ่ม	58.681	172	.341		
	รวม	90.338	175			
2) ด้านการพัฒนาและ ปรับปรุงการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่องของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	31.549	3	10.516	26.872**	.000
	ภายในกลุ่ม	67.313	172	.391		
	รวม	98.862	175			
3) ด้านปริมาณงานใน การปฏิบัติงานบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	29.233	3	9.744	26.407**	.000
	ภายในกลุ่ม	63.469	172	.369		
	รวม	92.702	175			
4) ด้านเวลาในการ ปฏิบัติงานบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	29.834	3	9.945	24.794**	.000
	ภายในกลุ่ม	68.988	172	.401		
	รวม	98.822	175			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	30.495	3	10.165	30.362**	.000
	ภายในกลุ่ม	57.586	172	.335		
	รวม	88.081	175			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรประสบการณ์การทำงานและ
ตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่าโดย
ภาพรวม มีค่า F - test เท่ากับ 30.362 และค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับ
นัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.01 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 สรุปได้ว่าภาพรวมของ
ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านทักษะ
ความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่าง
ต่อเนื่องของบุคลากร ด้านปริมาณงานในการปฏิบัติงานบุคลากร และด้านเวลาในการปฏิบัติงาน
บุคลากรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการทดสอบกลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงต้องมีการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ เพื่อหาว่าคู่ใดบ้างที่มีความแตกต่างกัน ตามวิธีการของ Post Hoc แบบ Least Significant Difference (LSD) รายละเอียดดังตาราง 26 - 29

ตาราง 26 การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านทักษะความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{x}	น้อยกว่า 1 ปี	1 – 5 ปี	6 – 10 ปี	10 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 1 ปี	2.40	-	-.905*	-1.439*	-1.694*
1 – 5 ปี	3.30		-	-.533*	-.789*
6 – 10 ปี	3.84			-	-.255*
10 ปีขึ้นไป	4.09				-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านทักษะความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีความแตกต่างทั้งหมด 6 คู่ ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่พัสดุมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 1 ปี มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์การทำงาน 1 – 5 ปี, 6 – 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีประสบการณ์การทำงาน 1 – 5 ปี มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 – 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 – 10 ปีมีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 27 การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องของบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{x}	น้อยกว่า 1 ปี	1 – 5 ปี	6 – 10 ปี	10 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 1 ปี	2.44	-	-.825*	-1.433*	-1.646*
1 – 5 ปี	3.27		-	-.608*	-.822*
6 – 10 ปี	3.88			-	-0.214
10 ปีขึ้นไป	4.09				-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องของบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีความแตกต่างทั้งหมด 5 คู่ ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่พัสดุมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 1 ปี มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์การทำงาน 1 – 5 ปี, 6 – 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีประสบการณ์การทำงาน 1 – 5 ปี มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 – 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 28 การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านปริมาณงานในการปฏิบัติงานบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{x}	น้อยกว่า 1 ปี	1 – 5 ปี	6 – 10 ปี	10 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 1 ปี	2.44	-	-.917*	-1.416*	-1.651*
1 – 5 ปี	3.36		-	-.499*	-.734*
6 – 10 ปี	3.86			-	-.235*
10 ปีขึ้นไป	4.10				-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานในการปฏิบัติงานบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีความแตกต่างทั้งหมด 6 คู่ ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 1 ปี มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์การทำงาน 1 – 5 ปี, 6 – 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีประสบการณ์การทำงาน 1 – 5 ปี มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 – 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 – 10 ปี มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 29 การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านเวลาในการปฏิบัติงานบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{x}	น้อยกว่า 1 ปี	1 – 5 ปี	6 – 10 ปี	10 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 1 ปี	2.36	-	-1.021*	-1.486*	-1.713*
1 – 5 ปี	3.38		-	-0.465*	-0.691*
6 – 10 ปี	3.84			-	-0.227*
10 ปีขึ้นไป	4.07				-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงานบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีความแตกต่างทั้งหมด 6 คู่ ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 1 ปี มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์การทำงาน 1 – 5 ปี, 6 – 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เจ้าหน้าที่พัสดุที่มีประสบการณ์การทำงาน 1 – 5 ปี มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 – 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเจ้าหน้าที่พัสดุที่

มีประสบการณ์การทำงาน 6 – 10 ปีมีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 30 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำแนกตามระดับการศึกษา

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	จำแนกตามระดับการศึกษา				
		SS	df	MS	F	Sig.
1) ด้านทักษะความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	28.833	2	14.417	40.551**	.000
	ภายในกลุ่ม	61.504	173	.356		
	รวม	90.338	175			
2) ด้านการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	30.520	2	15.260	38.629**	.000
	ภายในกลุ่ม	68.342	173	.395		
	รวม	98.862	175			
3) ด้านปริมาณงานในการปฏิบัติงานบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	24.885	2	12.443	31.741**	.000
	ภายในกลุ่ม	67.817	173	.392		
	รวม	92.702	175			
4) ด้านเวลาในการปฏิบัติงานบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	28.282	2	14.141	34.682**	.000
	ภายในกลุ่ม	70.539	173	.408		
	รวม	98.822	175			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	28.056	2	14.028	40.431**	.000
	ภายในกลุ่ม	60.025	173	.347		
	รวม	88.081	175			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 30 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรระดับการศึกษาและตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่าโดยภาพรวม มีค่า F - test เท่ากับ 40.431 และค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.01 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 สรุปได้ว่าภาพรวมของระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านทักษะความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องของบุคลากร ด้านปริมาณ

งานในการปฏิบัติงานบุคลากร และด้านเวลาในการปฏิบัติงานบุคลากรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการทดสอบกลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงต้องมีการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ เพื่อหาว่าคูใดบ้างที่มีความแตกต่างกัน ตามวิธีการของ Post Hoc แบบ Least Significant Difference (LSD) รายละเอียดดังตาราง 31 - 34

ตาราง 31 การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านทักษะความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{x}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.00	-	-.934*	-1.368*
ปริญญาตรี	3.93		-	-.435*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.37			-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 31 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านทักษะความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีความแตกต่างทั้งหมด 3 คู่ ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 32 การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องของบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{x}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.98	-	-.979*	-1.379*
ปริญญาตรี	3.96		-	-.399*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.36			-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องของบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีความแตกต่างทั้งหมด 3 คู่ ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่พัสดุมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 33 การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านปริมาณงานในการปฏิบัติงานบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{x}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.08	-	-.874*	-1.262*
ปริญญาตรี	3.95		-	-.388*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.34			-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานในการปฏิบัติงานบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีความแตกต่างทั้งหมด 3 คู่ ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 34 การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านเวลาในการปฏิบัติงานบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{x}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.03	-	-.893*	-1.396*
ปริญญาตรี	3.92		-	-.503*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.42			-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงานบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีความแตกต่างทั้งหมด 3 คู่ ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 35 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัย-สงขลานครินทร์ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	จำแนกตามตำแหน่งงาน				
		SS	df	MS	F	Sig.
1) ด้านทักษะความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	14.331	2	7.166	16.310**	.000
	ภายในกลุ่ม	76.006	173	.439		
	รวม	90.338	175			
2) ด้านการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	13.891	2	6.945	14.141**	.000
	ภายในกลุ่ม	84.972	173	.491		
	รวม	98.862	175			
3) ด้านปริมาณงานในการปฏิบัติงานบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	9.511	2	4.755	9.889**	.000
	ภายในกลุ่ม	83.191	173	.481		
	รวม	92.702	175			
4) ด้านเวลาในการปฏิบัติงานบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	9.622	2	4.811	9.330**	.000
	ภายในกลุ่ม	89.200	173	.516		
	รวม	98.822	175			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	11.709	2	5.855	13.262**	.000
	ภายในกลุ่ม	76.372	173	.441		
	รวม	88.081	175			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 35 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรตำแหน่งงานและตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่าโดยภาพรวม มีค่า F - test เท่ากับ 13.262 และค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.01 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 สรุปได้ว่าภาพรวมของตำแหน่งงานที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านทักษะความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องของบุคลากร ด้านปริมาณงานในการปฏิบัติงานบุคลากร และด้านเวลาในการปฏิบัติงานบุคลากรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการทดสอบกลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงต้องมีการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ เพื่อหาว่าคู่ใดบ้างที่มีความแตกต่างกัน ตามวิธีการของ Post Hoc แบบ Least Significant Difference (LSD) รายละเอียดดังตาราง 36 - 39

ตาราง 36 การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านทักษะความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	\bar{x}	ข้าราชการ/ ลูกจ้างประจำ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	พนักงานเงิน รายได้
ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ	3.39	-	-1.110*	-0.312
พนักงานมหาวิทยาลัย	4.50		-	.798*
พนักงานเงินรายได้	3.70			-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 36 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านทักษะความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า มีความแตกต่างทั้งหมด 2 คู่ ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่มีตำแหน่งงาน ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำมีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งงาน พนักงานมหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีตำแหน่งงาน พนักงานมหาวิทยาลัยมีระดับความคิดเห็นมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งงานพนักงานเงินรายได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 37 การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องของบุคลากร จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	\bar{x}	ข้าราชการ/ ลูกจ้างประจำ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	พนักงานเงินรายได้
ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ	3.38	-	-1.125*	-0.343
พนักงานมหาวิทยาลัย	4.50		-	.782*
พนักงานเงินรายได้	3.72			-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องของบุคลากร จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า มีความแตกต่างทั้งหมด 2 คู่ ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่พัสดุมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่มีตำแหน่งงาน ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำมีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งงานพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีตำแหน่งงาน พนักงานมหาวิทยาลัยมีระดับความคิดเห็นมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งงานพนักงานเงินรายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 38 การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านปริมาณงานในการปฏิบัติงานบุคลากร จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	\bar{x}	ข้าราชการ/ ลูกจ้างประจำ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	พนักงานเงินรายได้
ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ	3.35	-	-1.034*	-0.401
พนักงานมหาวิทยาลัย	4.38		-	.633*
พนักงานเงินรายได้	3.75			-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 38 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานในการปฏิบัติงานบุคลากร จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า มีความแตกต่างทั้งหมด 2 คู่ ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่มีตำแหน่งงานข้าราชการ/ลูกจ้างประจำมีระดับความคิดเห็น น้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งงานพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีตำแหน่งงาน พนักงานมหาวิทยาลัยมีระดับความคิดเห็น มากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งงานพนักงานเงินรายได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 39 การเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านเวลาในการปฏิบัติงานบุคลากร จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	\bar{x}	ข้าราชการ/ ลูกจ้างประจำ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	พนักงานเงินรายได้
ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ	3.35	-	-1.018*	-0.378
พนักงานมหาวิทยาลัย	4.37		-	.640*
พนักงานเงินรายได้	3.73			-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 39 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องของบุคลากร จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า มีความแตกต่างทั้งหมด 2 คู่ ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่มีตำแหน่งงาน ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำมีระดับความคิดเห็น น้อยกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งงานพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีตำแหน่งงาน พนักงานมหาวิทยาลัยมีระดับความคิดเห็น มากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งงาน พนักงานเงินรายได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 40 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัย-สงขลานครินทร์ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด				
		SS	df	MS	F	Sig.
1) ด้านทักษะความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.558	5	.512	.991	.425
	ภายในกลุ่ม	87.780	170	.516		
	รวม	90.338	175			
2) ด้านการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	1.085	5	.217	.377	.864
	ภายในกลุ่ม	97.777	170	.575		
	รวม	98.862	175			
3) ด้านปริมาณงานในการปฏิบัติงานบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	.934	5	.187	.346	.884
	ภายในกลุ่ม	91.768	170	.540		
	รวม	92.702	175			
4) ด้านเวลาในการปฏิบัติงานบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2.435	5	.487	.859	.510
	ภายในกลุ่ม	96.387	170	.567		
	รวม	98.822	175			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.966	5	.193	.377	.864
	ภายในกลุ่ม	87.115	170	.512		
	รวม	88.081	175			

จากตาราง 40 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรหน่วยงานที่สังกัดและตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่าโดยภาพรวม มีค่า F - test เท่ากับ .377 และค่า Sig เท่ากับ .864 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.01 จึงยอมรับ H_0 สรุปได้ว่าหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านทักษะความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องของบุคลากร ด้านปริมาณงานในการปฏิบัติงานบุคลากร และด้านเวลาในการปฏิบัติงานบุคลากรไม่มีความแตกต่างกัน

2. การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการเรียนรู้และตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นการเรียนรู้ ได้แก่ ด้านการเรียนรู้แบบทั่วไป ด้านการเรียนรู้เฉพาะอย่าง กับ ตัวแปรตามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ ได้แก่ ด้านทักษะความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องของบุคลากร ด้านปริมาณงานในการปฏิบัติงานของบุคลากร และด้านเวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ผลปรากฏดังตาราง 41

ตาราง 41 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรการเรียนรู้และตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ตัวแปร	ด้าน เรียนรู้ แบบ ทั่วไป	ด้าน เรียนรู้ เฉพาะ	ด้าน ทักษะ	ด้าน การ พัฒนา	ด้าน ปริมาณ งาน	ด้าน เวลา	ด้าน เรียนรู้	ด้านประ สิทธิภาพ
ด้านเรียนรู้ แบบทั่วไป	1	.596**	.559**	.493**	.786**	.893**	.831**	.837**
ด้านเรียนรู้ เฉพาะ		1	.647**	.670**	.899**	.634**	.701**	.558**
ด้านทักษะ			1	.715**	.836**	.595**	.628**	.538**
ด้านการ พัฒนา				1	.842**	.559**	.606**	.549**
ด้านปริมาณ งาน					1	.797**	.826**	.737**
ด้านเวลา						1	.860**	.809**
ด้านเรียนรู้							1	.769**
ด้าน ประสิทธิภาพ								1

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 41 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรการเรียนรู้และตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xy} = .769$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านการเรียนรู้แบบทั่วไป พบว่า ด้านการเรียนรู้แบบทั่วไปมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับด้านประสิทธิภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .837$) ด้านการเรียนรู้แบบทั่วไปมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับด้านทักษะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .559$) ด้านการเรียนรู้แบบทั่วไปมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับด้านการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .493$) ด้านการเรียนรู้แบบทั่วไปมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับด้านปริมาณงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xy} = .786$) และด้านการเรียนรู้แบบทั่วไปมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับด้านเวลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .893$)

ด้านการเรียนรู้เฉพาะ พบว่า ด้านการเรียนรู้เฉพาะอย่างมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับด้านประสิทธิภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .558$) ด้านการเรียนรู้เฉพาะอย่างมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับด้านทักษะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xy} = .647$) ด้านการเรียนรู้เฉพาะอย่างมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับด้านการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xy} = .670$) ด้านการเรียนรู้เฉพาะอย่างมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับด้านปริมาณงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .899$) และด้านการเรียนรู้เฉพาะอย่างมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับด้านเวลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xy} = .634$)

3. การวิเคราะห์การเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ในการทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยตัวแปรต้นที่ใช้ในการทดสอบมีทั้งหมด 2 ปัจจัย ประกอบด้วย ด้านการเรียนรู้แบบทั่วไป ด้านการเรียนรู้เฉพาะอย่าง และตัวแปรตามปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ ได้แก่ ด้านทักษะความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องของบุคลากร ด้านปริมาณงานในการปฏิบัติงานของบุคลากรและด้านเวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้วิจัยได้นำข้อมูลดังกล่าวมาทำการทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายดังตาราง 42

ตาราง 42 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

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 42 ตัวแปรปัจจัยด้านการเรียนรู้อธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้ร้อยละ 66.20 (R² = 0.662) และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นแต่ละตัวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า ปัจจัยด้านการเรียนรู้เฉพาะอย่างส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการวิเคราะห์การถดถอยได้สมการพยากรณ์ปัจจัยการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ 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 นั่นคือ ปัจจัยด้านการเรียนรู้เฉพาะอย่างซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้ร้อยละ 66.20

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบทดสอบสมมติฐานของงานวิจัยเรื่องการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปรากฏผลดังตาราง 43

ตาราง 43 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ยอมรับสมมติฐาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
1.ระดับการเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อยู่ในระดับมาก	✓	
2.ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อยู่ในระดับมาก	✓	
3. ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์		
3.1 เพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ		✓
3.2 ช่วงอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	✓	
3.3 สถานภาพการสมรสต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	✓	

ตาราง 43 ผลการทดสอบสมมติฐาน (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ยอมรับสมมติฐาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
3.4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	✓	
3.5 ประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	✓	
3.6 ระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	✓	
3.7 ตำแหน่งงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	✓	
3.8 หน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	✓	
4. การเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	✓	

จากตาราง 43 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า งานวิจัยนี้ยอมรับสมมติฐานการวิจัย 3 ข้อ ได้แก่

ข้อที่ 1 ระดับการเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อยู่ในระดับมาก

ข้อที่ 2 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อยู่ในระดับมาก

ข้อที่ 4 การเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

งานวิจัยนี้ปฏิเสธสมมติฐาน จำนวน 1 ข้อ คือ

ข้อที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยจากสมมติฐานเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัย-สงขลานครินทร์ ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยในข้อนี้

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการเรียนรู้ ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และศึกษาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ การศึกษานี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่) ที่สังกัดกลุ่มคณะวิทยาศาสตร์ทางการแพทย์ จำนวน 176 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม (Questionnaire) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (Independent Sample t-test) การทดสอบเอฟ (F-test) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้สรุปประเด็นสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. **สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม** ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 89.2 รองลงมาเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 10.8 มีอายุ 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.5 รองลงมา อายุ 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.6 และอายุ 51 – 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.2 มีสถานภาพสมรสมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 64.2 รองลงมาโสด คิดเป็นร้อยละ 35.8 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 28.4 รองลงมา 25,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 23.9 และน้อยกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 7.4 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมา 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.1 และน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็น ร้อยละ 5.1 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 71.0 รองลงมาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 18.2 และสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 10.8

ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานเงินรายได้ คิดเป็นร้อยละ 83.5 รองลงมาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 14.2 และข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 2.3 และหน่วยงานอยู่ในสังกัดคณะแพทยศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 80.1 รองลงมาสังกัดคณะวิทยาศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 7.4 สังกัดคณะทันตแพทยศาสตร์ และคณะวิศวกรรมศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 4.5 และสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ และคณะเภสัชศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 1.7 ตามลำดับ

2. การเรียนรู้ มีระดับความคิดเห็นในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.71$, S.D. = 0.729) โดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ ด้านการเรียนรู้เฉพาะอย่าง ($\bar{x} = 3.78$, S.D. = 0.758) และลำดับถัดมาคือด้านการเรียนรู้แบบทั่วไป ($\bar{x} = 3.64$, S.D. = 0.733) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการเรียนรู้แบบทั่วไป มีระดับความคิดเห็นในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.64$, S.D. = 0.733) โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ สามารถนำเอาความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมทั่วไป ไปใช้ประโยชน์และในการปฏิบัติงานได้ ($\bar{x} = 3.86$, S.D. = 0.851) ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยสุด คือ สามารถแสดงออกด้วยวิธีการใด ๆ เช่น คิด วิเคราะห์ เป็นต้น ได้มากขึ้นอันเนื่องมาจากสิ่งที่ได้เรียนรู้เพิ่มเติม ($\bar{x} = 2.93$, S.D. = 0.778) และ**ด้านการเรียนรู้เฉพาะอย่าง** มีระดับความคิดเห็นในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.78$, S.D. = 0.758) โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ สามารถที่จะเรียนรู้และเข้าใจได้ถูกต้องยิ่งขึ้น ถ้าได้มีประสบการณ์หรือมีโอกาสสัมผัสกับสิ่งที่เรียนรู้ใหม่นั้นในกระบวนการทำงานโดยตรง ($\bar{x} = 3.86$, S.D. = 0.831) ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยสุด คือ มีความต้องการภายในตนเองและความพร้อมที่จะเรียนรู้องค์ความรู้ทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และสิ่งที่เกิดขึ้นและบริบทแวดล้อมในที่ทำงานในสถานการณ์ต่าง ๆ นั้น มีผลทำให้อยากเรียนรู้องค์ความรู้ทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ($\bar{x} = 3.73$, S.D. = 0.831 และ 0.851 ตามลำดับ)

3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.82$, S.D. = 0.709) โดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด 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) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

3.1 ด้านทักษะความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.81$, S.D. = 0.718) โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ มีทักษะความสามารถในการสื่อสารสำหรับการปฏิบัติงานด้านพัสดุ ($\bar{x} = 3.87$, S.D. = 0.821) ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยสุด คือ มีทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานด้านพัสดุ ($\bar{x} = 3.68$, S.D. = 0.857)

3.2 ด้านการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องของบุคลากร มีระดับความคิดเห็นในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.82$, S.D. = 0.752) โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ มีการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการปฏิบัติงานด้านพัสดุ ($\bar{x} = 3.87$, S.D. = 0.800) ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยสุด คือ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ค้นหาคำตอบของปัญหาการปฏิบัติงานด้านพัสดุ ($\bar{x} = 3.79$, S.D. = 0.846)

3.3 ด้านปริมาณงานในการปฏิบัติงานบุคลากร มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ($\bar{x} = 3.83$, S.D. = 0.728) โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ สามารถรับมือกับปริมาณงานด้านพัสดุที่ไม่อาจสามารถคาดการณ์ได้เป็นอย่างดี ($\bar{x} = 3.86$, S.D. = 0.844) ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยสุด คือ สามารถปฏิบัติงานได้ครบถ้วนตามปริมาณงานด้านพัสดุและเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน ($\bar{x} = 3.80$, S.D. = 0.793)

3.4 ด้านเวลาในการปฏิบัติงานบุคลากร มีระดับความคิดเห็นในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.81$, S.D. = 0.751) โดยข้อที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ สามารถแบ่งเวลาในการปฏิบัติงานด้านพัสดุและงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จและทันเวลาและสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานด้านพัสดุให้เป็นไปตามข้อกำหนด ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ($\bar{x} = 3.82$, S.D. = 0.826 และ 0.836 ตามลำดับ) ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยสุด คือ สามารถปฏิบัติงานด้านพัสดุได้ตรงตามเวลาที่กำหนดตามข้อตกลงในหน่วยงาน และสามารถใช้เทคนิคในการปฏิบัติงานด้านพัสดุให้สะดวกรวดเร็วขึ้น ($\bar{x} = 3.80$, S.D. = 0.821 และ 0.864 ตามลำดับ)

4. การทดสอบสมมติฐาน ปราบกฏผลดังนี้

4.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่พัสดุมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ช่วงอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.01 และสถานภาพการสมรสแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.05 ส่วนเพศไม่มีความแตกต่างกัน

4.2 การเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า ตัวแปรปัจจัยด้านการเรียนรู้อธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้ร้อยละ 66.20 ($R^2 = 0.662$) และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นแต่ละตัวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า ปัจจัยด้านเรียนรู้เฉพาะอย่างส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r_{xy} = 0.769$) สามารถเขียนสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ B คือ

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

ดังนั้นสรุปได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ทั้ง 2 ปัจจัย มี 1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือ ปัจจัยด้านเรียนรู้เฉพาะอย่างส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้ร้อยละ 66.20 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 33.80 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

ผลการการวิจัยเรื่องการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สามารถอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. การเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้การเรียนรู้นับว่าเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร หากองค์กรได้ให้ความสำคัญแก่บุคลากรได้เรียนรู้ จะส่งผลให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ความชำนาญ ช่วยพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน และการเรียนรู้ของบุคลากรก็เป็นอีกอย่างหนึ่งที่จะช่วยองค์กรสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันโดยเฉพาะในยุคของการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติจึงได้ถูกนำมาแก้ปัญหาระหว่างคน งานและองค์กรได้ องค์กรจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญแก่บุคลากรได้เรียนรู้เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรให้สามารถนำเทคนิคต่าง ๆ มาประยุกต์ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ การเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดี มีคุณประโยชน์ต่อตนเองและองค์กร เมื่อบุคลากรได้เรียนรู้ย่อมมีการพัฒนาตนเอง และช่วยพัฒนา

องค์กร การพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จะส่งผลประโยชน์ให้กับองค์กรได้มากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ และทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญส่ง ลีละชาติ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า ส่วนความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับคณะแพทยศาสตร์ พบว่า มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการกำหนดการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของอัมพร ปัญญา (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของพนักงานส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการถ่ายโอนและแบ่งปันความรู้ รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดแต่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านการเรียนรู้ด้วยวิธีเรียนรู้ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน สอดคล้องกับงานวิจัยของบุษบงศ์ วงษ์พันทา (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนโดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยมีด้านการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรสูงสุดอยู่ในระดับมาก รองลงมาด้านการฝึกอบรม การศึกษาคูงาน อยู่ในระดับปานกลาง และด้านการลาศึกษาต่อต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของยุภาพร ไชยเมือง (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความสามารถในการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า ด้านความสามารถในการเรียนรู้ของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่สามารถบ่งบอกได้ถึงผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานที่ได้ปฏิบัติ ว่าผลลัพธ์ที่ออกมามีคุณภาพสำเร็จตรงตามมาตรฐานและเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้หรือไม่ การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งของแต่ละองค์กร เพราะสามารถนำไปกำหนดเป็นเป้าหมายหลักของการบริหารงาน และเพื่อให้องค์กรสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย กลยุทธ์ต่างๆ ที่นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ และเพื่อผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ตามเป้าหมายที่กำหนด หากบุคลากรในองค์กรเห็นความสำคัญของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งเท่ากับเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร

อีกทั้งเป็นการเพิ่มผลลัพธ์ที่ดีให้กับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของยุภาพร ไชยเมือง (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความสามารถในการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของนลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ซึ่งมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวิชาญ ม่วงใหม่ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบัณฑิต อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของพรณิดา คำนานา (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเอื้อต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเอื้อต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 6 ปัจจัย คือ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร ทักษะความสามารถของบุคลากร การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร และคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร

3. 3. ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วยอายุ สถานภาพการสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัดส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ละปัจจัยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 เพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากปัจจุบันเพศ ทั้งเพศหญิงและเพศชายต่างมีความรู้ ความสามารถ สิทธิ เสรีภาพทางสังคมที่มีความเท่าเทียมกัน ดังนั้นไม่ว่าจะเป็นเพศใดก็ตามสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของรัตน ปฏิสันธิเจริญ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่า เพศต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของบุษบงค์ วงษ์พันทา (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตาม เพศ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.05 และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนารณณ์ บุญนุช (2555) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนา และฝึกอบรมที่มีผลประสิทธิภาพของพนักงาน กรณีศึกษา การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาค กลาง) ผลการวิจัยพบว่า เพศที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพของพนักงานที่แตกต่างกัน

3.2 ช่วงอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัย- สงขลานครินทร์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ เนื่องจากเจ้าหน้าที่แต่ละช่วงอายุมีหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกัน ตามความสามารถ โดยคนที่มีช่วง อายุน้อยอาจมีการเปลี่ยนแปลงงานหรือหน้าที่รับผิดชอบ อาจมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่แตกต่างกันไปตามช่วงอายุ สอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์ชนก วงษ์เจริญ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า อายุมีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์กรอย่างมีระดับนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนารณณ์ บุญนุช (2555) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนา และฝึกอบรมที่มีผลประสิทธิภาพของพนักงาน กรณีศึกษา การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาค กลาง) ผลการวิจัยพบว่า อายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพของพนักงานที่แตกต่างกัน และไม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนารณณ์ บุญนุช (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการฝึกอบรมเพื่อ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่า อายุ ต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 สถานภาพการสมรสต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากความรับผิดชอบที่แตกต่างกันไปของแต่ละสถานภาพอาจจะส่งผลกระทบต่อ การประสิทธิภาพในการทำงานได้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนารณณ์ บุญนุช (2555) ได้ ศึกษาเรื่อง ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยศรีนคริน ทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่า สถานภาพการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากรายได้เฉลี่ยต่อเดือนขึ้นอยู่กับตำแหน่งงานและประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้รายได้เฉลี่ยต่อเดือนยิ่งมากภาระงานก็ยิ่งมีความสลับซับซ้อนมากกว่าเจ้าหน้าที่มีรายได้ เฉลี่ยต่อเดือนน้อย ดังนั้นการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่จึงต้องความระมัดระวังและส่งผลกระทบต่อ การทำงานต้องมีประสิทธิภาพตามไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์ชนก วงษ์เจริญ (2558)

ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนากรรณ์ บุญนุช (2555) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาและฝึกอบรมที่มีผลประสิทธิภาพของพนักงาน กรณีศึกษา การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) ผลการวิจัยพบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพของพนักงานที่แตกต่างกัน

3.5 ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ประสบการณ์การทำงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพราะคนที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า มีประสบการณ์การทำงานที่เชี่ยวชาญในการทำงานจึงปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องแม่นยำ สอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนา ปฏิสนธิเจริญ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมโดยรวมและด้านสมรรถนะหลัก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์ชนก วงษ์เจริญ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์ทำงานมีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.6 ระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ระดับที่ไม่ได้แตกต่างกันมาก ทำให้บางครั้งการปฏิบัติงานอาจมองว่าคนที่มีการศึกษาน้อยไม่จำเป็นต้องทำงานให้มากเกินความจำเป็นแต่จะอาจโยนความรับผิดชอบให้กับคนที่มีการศึกษาที่สูงกว่าทำงานให้แทนจึงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนา ปฏิสนธิเจริญ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมโดยรวมและด้านสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ ด้านสมรรถนะด้านการบริหาร และด้านความรู้ตามสายงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์ชนก วงษ์เจริญ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษามีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของอย่างมีระดับนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนารักษ์ บุญนุช (2555) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาและฝึกอบรมที่มีผลประสิทธิภาพของพนักงาน กรณีศึกษา การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพของพนักงานที่แตกต่างกัน

3.7 ตำแหน่งงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะทุกคนยอมรับในตำแหน่งที่ตนเองได้สมัครเข้าไปทำงานตั้งแต่แรก ทำให้ยอมรับกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองและต้องทำงานให้เต็มประสิทธิภาพสมกับตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนารักษ์ บุญนุช (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่า ด้านสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.8 หน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนารักษ์ บุญนุช (2555) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาและฝึกอบรมที่มีผลประสิทธิภาพของพนักงาน กรณีศึกษา การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) ผลการวิจัยพบว่า ฝ่ายงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพของพนักงานที่แตกต่างกัน

4. การเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยค่าประสิทธิภาพของการทำนาย (R²) เท่ากับ 0.662 หรือคิดเป็นร้อยละ 66.20 โดยปัจจัยด้านเรียนรู้เฉพาะอย่างส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้ร้อยละ 66.20 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 33.80 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของยุภาพร ไชยเมือง (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความสามารถในการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างอยู่ในระดับมากและทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์ชนก วงษ์เจริญ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ด้านการสอนงาน ด้านการฝึกอบรมในขณะทำงาน ด้านการเข้าร่วมประชุมสัมมนา ด้านการศึกษาต่อ ด้านการดูงาน

นอกสถานที่ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านการมอบหมายงาน มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.3 ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการเรียนรู้ ได้แก่ ด้านการเรียนรู้เฉพาะอย่างส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้แก่ ด้านทักษะความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องของบุคลากร ด้านปริมาณงานในการปฏิบัติงานบุคลากร และด้านเวลาในการปฏิบัติงานบุคลากร โดยแต่ละด้านมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1.1.1 ด้านทักษะความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ควรสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านพัสดุเพิ่มขึ้น รวมทั้งควรมีการจัดอบรมในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ด้านกฎหมาย ด้านคอมพิวเตอร์ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในงานและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานแล้วเสร็จตามเป้าหมาย โดยเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จที่เกิดขึ้น

1.1.2 ด้านการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องของบุคลากร ควรเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการค้นหาคำตอบของปัญหาการปฏิบัติงานด้านพัสดุ หาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ปรับตนเอง หรือหาวิธีการกระทำที่เหมาะสมกับปัญหาที่ลักษณะงานที่แตกต่างกันไป มีความเข้าใจกระบวนการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังเอาใจใส่มากขึ้น มุ่งมั่นที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีแนวคิดที่จะสร้างและปรับวิธีการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน

1.1.3 ด้านปริมาณงานในการปฏิบัติงานบุคลากร ควรมีการปรับการทำงานหรือการวางแผนอัตรากำลังคนให้มีความเหมาะสมสามารถปฏิบัติงานได้ครบถ้วนตามปริมาณงานด้านพัสดุและเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงตามระยะเวลาหรือมาตรฐานที่ตั้งไว้

11.4 ด้านเวลาในการปฏิบัติงานบุคลากร ควรมีการใช้เทคนิคในการปฏิบัติงานด้านพัสดุให้สะดวกรวดเร็วขึ้น สามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานด้านพัสดุให้เป็นไปตามข้อกำหนด ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานที่ถูกต้องตามหลักการ มีความเหมาะสมกับงาน มีการพัฒนาเทคนิคการปฏิบัติงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น ใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อยลง ส่งมอบงานตรงตามข้อกำหนด

1.2 จากผลการวิจัยการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ ช่วงอายุ สถานภาพการสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัด มีระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่พัสดุ ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ข้อมูลดังกล่าวสามารถนำไปต่อยอดในการวางแผนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ผลการวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะปัจจัยการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจมีปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ในการวิจัยครั้งต่อไป จึงควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลและนำมาพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในหน่วยงานต่อไป

2.2 ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบการประเมินสภาพการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคของเจ้าหน้าที่แต่ละหน่วยงาน เพื่อนำปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นมาปรับปรุงแก้ไข บุรณาการและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

2.3 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่ไปกับการวิจัยเชิงปริมาณ อาจให้การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่มเพื่อได้ข้อมูลที่เป็นจริงตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ในสังกัดเพิ่มมากขึ้น ทำให้ผลของงานวิจัยมีความสมบูรณ์มากขึ้นเพื่อที่จะสามารถนำข้อมูลมาพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในหน่วยงานต่อไป

บรรณานุกรม

- กมล อุดลพันธุ์. (2523). *การบริหารการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กัลยา วาณิชยปัญญา. (2546). *สถิติสำหรับงานวิจัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิตติยา วิฑิตคุณรัตน์. (2556). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- โกศล ดีศีลธรรม. (2546). *การจัดการความรู้แห่งโลกธุรกิจใหม่*. ปทุมธานี: ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ.
- เครือข่ายล์ ลิมอภิชาติ. (2532). *หลักการและเทคนิคการจัดการฝึกอบรมและการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: สยามศิลป์การพิมพ์.
- จรัส สุวรรณเวลา. (2545). *อุดมศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิตติมา อัครฉติพงษ์. (2556). *เอกสารประกอบการสอนวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์*. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- เฉลิมชัย อุทการ. (2562). *ปัจจัยของการบริหารงานพัสดุที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุของนักวิชาการพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชวรินทร์ ชาญศิลป์. (2552). *เอกสารประกอบการสอนเรื่องทฤษฎีการเรียนรู้*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนนท์. (2552). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ดวงพร หวานเย็น. (2556). *การจัดการการสอนบนเครือข่ายสังคมออนไลน์ เรื่องการเขียนเพื่อการสื่อสารโดยใช้กระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทย*. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณ. (2538). *การส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- ธัญญา ผลอนันต์. (2550). *การศึกษากับการจัดการความรู้*. กรุงเทพฯ: ขวัญข้าว.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2552). *การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS*. กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.

- ธีรวดี ถังคุบุตร. (2560). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนแบบผสมผสานด้วยการเรียนแบบ
โครงการเป็นฐานเพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ. วารสาร
บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปีที่ 12, (ม.ค.-
เม.ย. 2561), 61-70.
- นาตภา ไทยธวัช. (2550). การจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน. วารสาร
ฉบับพิเศษ เนื่องจากในโอกาสครบรอบ 44 ปี การก่อตั้งมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย,
100-120.
- นาฏสุดา เขมณะสิริ. (2542). การฝึกอบรมในการส่งเสริมการเกษตร. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏ
จันทระเกษม.
- นลพรรณ นุญฤทธิ. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ
บริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- น้อย ศิริโชติ. (2552). เทคนิคการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ปรัชญนันท์ นิลสุข. (2554). เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: ศูนย์ผลิตตำราเรียน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ประดินันท์ อุปรมัย. (2540). เอกสารการสอนชุดวิชาพื้นฐานการศึกษา หน่วยที่ 4 มนุษย์กับการ
เรียนรู้. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ปราณี รามสุต. (2528). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: เจริญกิจ.
- ปราณี หลาเบ็ญสะ. (2559). การหาคุณภาพของเครื่องมือวัดและประเมินผล. คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- บุษบงค์ วงษ์พันทา. (2560). แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
บ้านสมเด็จเจ้าพระยา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- บุญส่ง ลีละชาต. (2559). ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะ
แพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เบญจมาภรณ์ อิศรเดช. (2552). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แมคกรอ-ฮิล.
- พรธิดา คำนา. (2562). ปัจจัยเชื้อต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยศิลปากร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิมพ์ชนก วงษ์เจริญ. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่ง
การเรียนรู้. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- พิสิษฐ์ บุญธรรม. (2551). *ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เพ็ญแข ศิริวรรณ. (2551). *สถิติเพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ: เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัลพับลิเคชั่น.
- พงศ์สิทธิ์ พราหมณ์ชื่น. (2556). *คู่มือการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการในกรมสรรพากร*. กรุงเทพฯ: กรมสรรพากร.
- พรธิดา วิเชียรปัญญา. (2547). *การจัดการความรู้: พื้นฐานและการประยุกต์ใช้*. กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เน็ท.
- มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2559). *พระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 113 ตอนที่ 53 ก (21 มิถุนายน 2559)*. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม พ.ศ. 2564. สืบค้นจาก <http://www.psusenate.org/news/detail/63/data.html>
- มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2563). *ประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี พ.ศ. 2563*. สืบค้นเมื่อ 21 สิงหาคม พ.ศ. 2564. สืบค้นจาก <http://www.personnel.psu.ac.th/per5.html>
- ยุทธพร ไชยเมือง. (2557). *ความสามารถในการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง*. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- รัชนิพร นาพุกธา. (2549). *ความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมและประสิทธิภาพของการฝึกอบรมกรณีศึกษา บริษัท ปูนซิเมนต์ไทยอุตสาหกรรม จำกัด*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รัตนา ปฏิสนธิเจริญ. (2554). *ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รัตนภรณ์ บุญนุช. (2555). *การพัฒนาและฝึกอบรมที่มีผลประสิทธิภาพของพนักงาน กรณีศึกษาการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง)*. กรุงเทพฯ: คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์. (2545). *ระเบียบวิธีการวิจัย*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.
- วิจิตร อวระกุล. (2540). *การฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจิต นารีผล. (2556). *ประสิทธิภาพในการทำงาน. วารสารเกษตร บางพระ กลุ่มพัฒนาบุคคล กองการเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน. 1-5.*

- วิชาญ ม่วงใหม่. (2560). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้*. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2550). *กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปีฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551-2565*. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม พ.ศ. 2564. สืบค้นจาก <http://www.mua.go.th/users/bpp/developplan/>
- สิทธิ ธีรสรณ์. (2550). *แนวคิดพื้นฐานทางการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สิริวดี ชูเชิด. (2556). *การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สุภาวดี กะลาสี. (2562). *การพัฒนาและฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรมชลประทาน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมคิด บางโม. (2558). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- สมนึก ศรีปริวาทีน. (2552). *แบบผู้นำของหัวหน้างานกับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาฝ่ายผลิตและบริการสายการบินหน่วยธุรกิจครัวการบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)*. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- สมใจ ลักษณะ. (2554). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สมชาติ กิจยรรยง. (2555). *เทคนิคการเป็นวิทยากรที่ประสบความสำเร็จ*. กรุงเทพฯ: เอ็กชเพอร์เน็ท.
- สมพิศ สุขแสน. (2556). *การประเมินผลโครงการ*. อุดรดิตต์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์.
- สมศักดิ์ เจียมทะวงษ์. (2549). *การเรียนรู้และการสื่อความหมาย*. ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน.
- เสาวลักษณ์ สุขวิรัช. (2549). *ทางสองแพร่งของจริยธรรมการบริหาร เอกสารประกอบการประชุมวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- อนุศักดิ์ ฉิ่งไพศาล. (2558). *การบริหารงานคุณภาพในองค์การ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- อนิวัช แก้วจำนง. (2552). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. สงขลา: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อารี พันธุ์มณี. (2534). *จิตวิทยาการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ: ต้นอ้อ.
- อัมพร ปัญญา. (2560). *การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของพนักงานส่วนท้องถิ่น*. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยทักษิณ* (17) 1,104-112.

- Armstrong, M. (2006). *Performance Management: Key Strategies and Practical Guidelines*. London: Kogan.
- ASTD. (2006). *Investing in training 50+Workers: a talent Management strategy*, 3–4.
- Baron, D. P. (1989). *The American Political Science Review*, 1181-1206.
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical Analysis with special reference to education*. University of Chicago Press: Chicago, IL.
- Becker, S. W. & Neuhauser, D. (1975). *The Efficient Organization*. New York: Elsevier.
- Bennett, J. & O'Brien, M. (1994). *The Building Blocks of The Learning Organization*. *Training*, 31(6), 41-49.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The Competent Manager : A model for Effective Performance*. New York: John Wiley and Sons, Inc.,
- Carrell, M. R. (2000). *Human Resource Management*. Sydney: Dryden.
- Cascio, W. E. (1998). *Managing Human Resources*. New York: The McGraw-Hill Book Company Ltd.
- Certo, C. S. (2000). *Modern Management*. New Jersey: Prentice Hall.
- Cronbach, L. J. & Rajaratnam, N. (1963). *Theory of Generalizability : A liberalization of reliability theory*. *British Journal of Statistical Psychology*, 16, 137-163.
- Daft, R. L. (2008). *The Leadership Experience*. Ohio: Thomson South-Western.
- Delahaye, B. L. (2005). *Human Resource Development : Adult Learning and Knowledge Management*. Milton Old: John Wiley Press.
- Dollard, J. & Miller, N. E. (1950). *Personality and Psychotherapy and Analysis in Terms of Learning and Thinking and Culture*. New York: McGraw-Hill.
- Douglas, M. G. (1985). *The Strategic Managing of Human Resource*. New York: John Wiley and Sons, Inc.,
- Driscoll, M. (1997). *Defining Internet-Based and Web-Based Training, PerformanceImprovement*, 36 (April), 5-9.
- Frese, M. & Zapf, D. (1994). *Action as the core of work psychology: A Germanapproach*. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 4, 271–340.

- Gagne, R. M. (1985). *The Conditions of Learning and the Theory of Instruction*. New York: Holt Rinehart and Winston.
- Gary, D. (2007). *Human resource management : an Asian perspective*. Pearson Education Indochina Ltd.
- Harrington, E. (1992). *The Twelve Principles of Efficiency*. New York: The Engineering Magazine.
- Harrington, H. (1996). *High Performance Benchmarking – 20 Steps to Success*. New York: The McGraw-Hill Book Company Ltd.
- Hilgard, E. R. & Bower, H. (1981). *Theories of Learning*. 5th ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Katz, D. & Kahn, R. L. (1978). *The Social Psychology of Organization*. New York: John Wiley and Sons, Inc.,
- Kimble, G. A. (1964). *Problems of Learning and The Problem of Definition : Comments on Professor Grant's paper*. In A. W. Melron (Ed.), *Categories of hrdnzan learning*. New York: Academic Press.
- Leonard Nadler, (1986). *Developing Human Resources*. San Francisco: Jossey-Bass Inc.
- Locke, E. A. (1968). *Organizational Behavior and Human Performance*. Chicago: Rand McNally.
- Lovell, R. B. (1980). *Adult Learning*. New York: Haper and Row.
- Mager, R. F. & Besch, K. M. (1967). *Developing Vocational Instruction*. Belmont: Fearon Publishing.
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. (2008). *Human Resource Management*. (12th). Eagan MN: Thomson South-Western.
- Millet, J. D. (1954). *Management in the Public Service*. New York: The McGraw-Hill Book Company Ltd.
- Nonaka, I. & Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge Creating Company : How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. New York: Oxford University Press.

- Peterson, E. & Plowman, G. E. (1953). *Business Organization and Management*. (3rd).
Ill: Irwin.
- Ryan, T. A. & Smith, P. C. (1954). *Principle of Industrial Psychology*. New York: The
Mcmanla Press Company.
- Simon, H. A. (1960). *Administrative Behavior*. New York: The McMillen Company.
- Somasundaram, U. V. (2004). *Training and Development: An Examination of Definitions
and Dependent Variables*, 39(2), 850-855.
- Zalman. R. G. (1991). *The Basics of In-House Skill Training*. HR Magazine. 36
(February): 74.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่องานวิจัย
เรื่อง การเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของในปฏิบัติงาน
ของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับสารนิพนธ์เรื่อง “การเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์” ซึ่งข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นของท่านมีคุณค่าอย่างยิ่งต่อการวิจัย ในครั้งนี้ โดยทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ข้อมูลที่ท่านตอบถือเป็นความลับและขอรับรองว่าไม่มีผลกระทบต่อกรปฏิบัติงาน หรือหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด

2. แบบสอบถามฉบับนี้ มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนรู้

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามของท่าน

นายวันชัย ไชยทองคำ

นักศึกษามหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

โทร 08 1077 2145 E-mail. cwanchai@medicine.psu.ac.th

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 คำชี้แจง โปรดระบุเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1) เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2) ช่วงอายุ

1. 21 – 30 ปี 3. 41 – 50 ปี
 2. 31 – 40 ปี 4. 51 – 60 ปี

3) สถานภาพการสมรส

1. โสด 2. สมรส 3. หม้าย 4. หย่าร้าง/แยกกันอยู่

4) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1. น้อยกว่า 15,000 บาท 4. 25,001 – 30,000 บาท
 2. 15,001 – 20,000 บาท 5. 30,001 – 35,000 บาท
 3. 20,001 – 25,000 บาท 6. สูงกว่า 35,000 บาท

5) ประสบการณ์การทำงาน

1. น้อยกว่า 1 ปี 3. 6 – 10 ปี
 2. 1 – 5 ปี 4. 10 ปีขึ้นไป

6) ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
 2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
 3. ปริญญาโท

7) ตำแหน่งงาน

1. ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ
 2. พนักงานมหาวิทยาลัย
 3. พนักงานเงินรายได้

8) หน่วยงานที่สังกัด

1. คณะทันตแพทยศาสตร์ 4. คณะเภสัชศาสตร์
 2. คณะพยาบาลศาสตร์ 5. คณะวิทยาศาสตร์
 3. คณะแพทยศาสตร์ 6. คณะวิศวกรรมศาสตร์

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนรู้

คำชี้แจง โปรดระบุเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็น
ในเรื่องการเรียนรู้ที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 5 คะแนน	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
คะแนน 4 คะแนน	หมายถึง	ระดับมาก
คะแนน 3 คะแนน	หมายถึง	ระดับปานกลาง
คะแนน 2 คะแนน	หมายถึง	ระดับน้อย
คะแนน 1 คะแนน	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

ด้านการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านการเรียนรู้แบบทั่วไป					
1) ท่านสามารถแสดงออกด้วยวิธีการใด ๆ เช่น คิด วิเคราะห์ เป็นต้น ได้มากขึ้นอันเนื่องมาจากสิ่งที่ท่านได้เรียนรู้					
2) ท่านได้รับการเสริมแรงจากหน่วยงานทั้งทางบวกและทางลบ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของท่านได้เป็นอย่างดี					
3) ท่านสามารถนำเอาความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมทั่วไป ไปใช้ประโยชน์และในการปฏิบัติงานได้					
4) ท่านมีวุฒิภาวะและมีความพร้อม ในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ หรือสิ่งที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน					
5) หัวข้อและบทเรียนในการฝึกอบรมที่ไม่ยากจนเกินไป รวมถึงระยะเวลาในการฝึกอบรมที่ไม่นานเกินไป ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของท่านได้ดี					
6) ท่านได้มีโอกาสรับคำแนะนำที่ดีจากผู้อื่น เช่น วิทยากร หัวหน้างาน เป็นต้น ที่ช่วยส่งเสริมให้ท่านเรียนรู้ได้ดีขึ้น					
7) ท่านเข้าใจระบบพื้นฐานและกระบวนการทำงานขององค์กร					
8) ท่านทราบคุณค่า ทักษะคติ ความเชื่อและวัฒนธรรมองค์กร ที่เป็นรากฐานการเพิ่มผลผลิตของการปฏิบัติงานได้					
9) ท่านได้เรียนรู้วิธีการจัดบุคคล กลุ่ม ทีมงานและหน่วยงานขององค์กร					

ด้านการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
10) ท่านได้มีโอกาสทำงานเป็นทีม					
11) ท่านทราบและเข้าใจกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อหาวิธีการพัฒนาแนวทางการปฏิบัติการและปรับปรุงให้สอดคล้องกับกลยุทธ์องค์กรได้					
ด้านการเรียนรู้เฉพาะอย่าง					
1) ท่านมีความต้องการภายในตนเองและความพร้อมที่จะเรียนรู้องค์ความรู้ทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน					
2) สิ่งที่เกิดขึ้นและบริบทแวดล้อมในที่ทำงานในสถานการณ์ต่าง ๆ นั้น มีผลทำให้ท่านอยากเรียนรู้องค์ความรู้ทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น					
3) หากมีหัวข้อการฝึกอบรมที่ตรงกับความต้องการ ท่านจะเกิดความต้องการอยากเรียนรู้เพิ่มขึ้น					
4) หากท่านได้เข้าร่วมการฝึกอบรมใด ๆ ที่มีกระบวนการฝึกอบรมที่ดี จะทำให้ท่านเกิดความสำเร็จในการเรียนรู้มากขึ้น					
5) ท่านสามารถที่จะเรียนรู้และเข้าใจได้ถูกต้องยิ่งขึ้น ถ้าได้มีประสบการณ์หรือมีโอกาสสัมผัสกับสิ่งที่เรียนรู้ใหม่นั้นในกระบวนการทำงานของท่านโดยตรง					
6) ท่านได้เข้าร่วมฝึกอบรมความรู้เฉพาะทางเกี่ยวกับงานพัสดุ เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของท่านเป็นการเฉพาะ					
7) สภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางจิตวิทยาในที่ทำงานมีส่วนสนับสนุนให้ท่านได้เรียนรู้องค์ความรู้ทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น					
8) ท่านสามารถเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงาน และแนวทางการเพิ่มสมรรถนะของงานเฉพาะ					
9) ท่านได้เรียนรู้ เพื่อค้นหาแนวทางการปรับเปลี่ยนวิธีการกระบวนการปฏิบัติงาน และพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น					

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดระบุเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็น
ในเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด
เพียงข้อเดียว

โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 5 คะแนน	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
คะแนน 4 คะแนน	หมายถึง	ระดับมาก
คะแนน 3 คะแนน	หมายถึง	ระดับปานกลาง
คะแนน 2 คะแนน	หมายถึง	ระดับน้อย
คะแนน 1 คะแนน	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านทักษะความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน					
1) ท่านมีทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานด้านพัสดุเพียงใด					
2) ท่านมีทักษะความสามารถในการใช้เทคนิคหรือเครื่องมือสำหรับการปฏิบัติงานด้านพัสดุเพียงใด					
3) ท่านมีทักษะความสามารถในการสร้างผลผลิตและผลลัพธ์การปฏิบัติงานด้านพัสดุเพียงใด					
4) ท่านมีทักษะความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาด้านพัสดุเพียงใด					
5) ท่านมีทักษะความสามารถในการรู้ลำดับหรือระเบียบของการปฏิบัติงานด้านพัสดุเพียงใด					
6) ท่านมีทักษะความสามารถในการดัดแปลงเครื่องมือต่างๆ การปฏิบัติงานด้านพัสดุเพียงใด					
7) ท่านมีทักษะความสามารถในการสื่อสารด้านพัสดุเพียงใด					
ด้านการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องของบุคลากร					
1) ท่านมีการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการปฏิบัติงานด้านพัสดุ					

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
2) ท่านมีการหาแนวทางปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ					
3) ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ค้นหาคำตอบของปัญหาการปฏิบัติงานด้านพัสดุ					
4) ท่านมีการหาแนวทางปรับปรุงให้มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานด้านพัสดุ					
ด้านปริมาณงานในการปฏิบัติงานบุคลากร					
1) ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ครบถ้วนตามปริมาณงานด้านพัสดุตามความคาดหวังในหน่วยงาน					
2) ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามข้อตกลงด้านพัสดุที่กำหนดไว้ในแผนงาน					
3) ท่านสามารถรับมือกับปริมาณงานด้านพัสดุที่ไม่อาจคาดการณ์ได้เป็นอย่างดี					
4) ท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงานเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย					
5) ท่านสามารถหาแนวทางแก้ไขปัญหาเมื่อได้รับงานด้านพัสดุที่มีปริมาณมากและซ้ำซ้อน					
ด้านเวลาในการปฏิบัติงานบุคลากร					
1) ท่านสามารถปฏิบัติงานด้านพัสดุได้ตรงตามเวลาที่กำหนดตามข้อตกลงในหน่วยงาน					
2) ท่านสามารถใช้เทคนิคในการปฏิบัติงานด้านพัสดุให้สะดวก รวดเร็วขึ้น					
3) ท่านสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานด้านพัสดุให้เป็นไปตามข้อกำหนด ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ					
4) ท่านสร้างแนวทางในการกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานด้านพัสดุของแต่ละกิจกรรมได้อย่างชัดเจน					

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
5) ท่านสามารถแบ่งเวลาในการปฏิบัติงานด้านพัสดุและงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จและทันเวลา					

ภาคผนวก ข

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1

ชื่อ-สกุล

ดร.ฤชุตา เทพยากุล

สังกัด

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2

ชื่อ-สกุล

ดร.ดนุวัศ สุวรรณวงศ์

สังกัด

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3

ชื่อ-สกุล

ดร.สิริวิท อิศโร

สังกัด

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต งานบัณฑิตศึกษาวิทยาการจัดการ โทร.7858

ที่ มอ 106.1.41/

วันที่ ตุลาคม 2564

เรื่อง ขอลาอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ฤชชุตตา เทพยากุล

ด้วย นายวันชัย ไชยทองคำ รหัสนักศึกษา 6310521537 นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ กำลังศึกษาและทำสารนิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง การเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ทั้งนี้ นักศึกษาอยู่ระหว่างขั้นตอนของการสร้างเครื่องมือเพื่อเก็บข้อมูล

ในการนี้ หลักสูตรฯ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญในการวิเคราะห์การวัดและประเมินผลเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์เป็นอย่างดี ซึ่งสามารถตรวจสอบเครื่องมือและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่นักศึกษาได้ จึงขอความอนุเคราะห์มายังท่านเพื่อเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ในครั้งนี้ พร้อมนี้ได้แนบแบบตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ และโครงร่างสารนิพนธ์มาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์และขอขอบพระคุณในการให้ความอนุเคราะห์ มา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา)

ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต งานบัณฑิตศึกษาวิทยาการจัดการ โทร.7858

ที่ มอ 106.1.41/

วันที่ ตุลาคม 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.สิริวิทย์ อิศโร

ด้วย นายวันชัย ไชยทองคำ รหัสนักศึกษา 6310521537 นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ กำลังศึกษาและทำสารนิพนธ์ในหัวข้อ เรื่อง การเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ทั้งนี้ นักศึกษาอยู่ระหว่างขั้นตอนของการสร้างเครื่องมือเพื่อเก็บข้อมูล

ในการนี้ หลักสูตรฯ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญในการวิเคราะห์การวัดและประเมินผลเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์เป็นอย่างดี ซึ่งสามารถตรวจสอบเครื่องมือและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่นักศึกษาได้ จึงขอความอนุเคราะห์มายังท่านเพื่อเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ในครั้งนี้ พร้อมนี้ได้แนบแบบตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ และโครงร่างสารนิพนธ์มาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์และขอขอบพระคุณในการให้ความอนุเคราะห์ มา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกตา)

ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต งานบัณฑิตศึกษาวิทยาการจัดการ โทร.7858

ที่ มอ 106.1.41/

วันที่ ตุลาคม 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.دنุวัศ สุวรรณวงศ์

ด้วย นายวันชัย ไชยทองคำ รหัสนักศึกษา 6310521537 นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ กำลังศึกษาและทำสารนิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง การเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ทั้งนี้ นักศึกษาอยู่ระหว่างขั้นตอนของการสร้างเครื่องมือเพื่อเก็บข้อมูล

ในการนี้ หลักสูตรฯ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญในการวิเคราะห์การวัดและประเมินผลเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์เป็นอย่างดี ซึ่งสามารถตรวจสอบเครื่องมือและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่นักศึกษาได้ จึงขอความอนุเคราะห์มายังท่านเพื่อเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ในครั้งนี้ พร้อมนี้ได้แนบแบบตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ และโครงร่างสารนิพนธ์มาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์และขอขอบพระคุณในการให้ความอนุเคราะห์ มา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกตา)

ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC)

**ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
(IOC) ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนรู้**

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3			
ด้านการเรียนรู้แบบทั่วไป							
1	ท่านสามารถแสดงออกด้วยวิธีการใด ๆ เช่น คิด วิเคราะห์ เป็นต้น ได้มากขึ้นอันเนื่องมาจากสิ่งที่ท่านได้เรียนรู้เพิ่มเติม	+1	+1	0	2	0.67	ปรับค่า
2	ท่านได้รับการเสริมแรงจากหน่วยงานเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของท่านได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3	1.00	ปรับค่า
3	ท่านสามารถนำเอาความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมทั่วไป ไปใช้ประโยชน์และในการปฏิบัติงานได้	+1	+1	+1	3	1.00	ปรับค่า
4	ท่านมีวุฒิภาวะและมีความพร้อม ในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ หรือสิ่งที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	หัวข้อและบทเรียนในการฝึกอบรมที่ไม่ยากจนเกินไป รวมถึงระยะเวลาในการฝึกอบรมที่ไม่ยาวนานเกินไป ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของท่านได้ดี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6	ท่านได้มีโอกาสรับคำแนะนำที่ดีจากผู้อื่น เช่น วิทยากร หัวหน้างาน เป็นต้น ที่ช่วยส่งเสริมให้ท่านเรียนรู้ได้ดีขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7	ท่านเข้าใจระบบพื้นฐานและกระบวนการทำงานขององค์กร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8	ท่านทราบคุณค่า ทักษะคนดี ความเชื่อและวัฒนธรรมขององค์กร ที่เป็นรากฐานในการเพิ่มผลผลิตของการปฏิบัติงานได้	+1	+1	+1	3	1.00	ปรับค่า

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่			รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3			
9	ท่านได้เรียนรู้วิธีการจัดบุคคล กลุ่ม ทีมงานและ หน่วยงานเพื่อการปฏิบัติงานขององค์กร	+1	+1	+1	3	1.00	ปรับค่า
10	ท่านได้มีโอกาสทำงานเป็นทีมอยู่เป็นประจำ	+1	+1	+1	3	1.00	ปรับค่า
11	ท่านทราบและเข้าใจกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อหาวิธีการพัฒนาแนวทางการปฏิบัติงาน และปรับปรุงให้สอดคล้องกับกลยุทธ์องค์กรได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านการเรียนรู้เฉพาะอย่าง							
1	ท่านมีความต้องการภายในตนเองและ ความพร้อมที่จะเรียนรู้องค์ความรู้ทั้งหลาย ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	สิ่งที่เกิดขึ้นและบริบทแวดล้อมในที่ทำงาน ในสถานการณ์ต่าง ๆ นั้น มีผลทำให้ท่านอยาก เรียนรู้องค์ความรู้ทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	หากมีหัวข้อการฝึกอบรมที่ตรงกับความต้องการ ท่านจะเกิดความต้องการอยากเรียนรู้เพิ่มขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	หากท่านได้เข้าร่วมการฝึกอบรมใด ๆ ที่มี กระบวนการฝึกอบรมที่ดี จะทำให้ท่านเกิด ความสำเร็จในการเรียนรู้มากขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	ท่านสามารถที่จะเรียนรู้และเข้าใจได้ถูกต้อง ยิ่งขึ้น ถ้าได้มีประสบการณ์หรือมีโอกาสสัมผัสกับ สิ่งที่เรียนรู้ใหม่นั้นในกระบวนการทำงานของท่าน โดยตรง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่			รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3			
6	ท่านได้เข้าร่วมฝึกอบรมความรู้เฉพาะทางเกี่ยวกับงานพัสดุ เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของท่านเป็นการเฉพาะ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7	สภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางจิตวิทยาในที่ทำงาน มีส่วนสนับสนุนให้ท่านได้เรียนรู้องค์ความรู้ทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเฉพาะได้ดีขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	รับคำ
8	ท่านสามารถเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงาน และแนวทางการเพิ่มสมรรถนะของงานเฉพาะ	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
9	ท่านได้เรียนรู้ เพื่อค้นหาแนวทางการปรับเปลี่ยนวิธีการ กระบวนการปฏิบัติงาน และพัฒนางานของท่านให้ดียิ่งขึ้น	+1	+1	0	2	0.67	รับคำ

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์
(IOC) ตอนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่			รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3			
ด้านทักษะความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน							
1	ท่านมีทักษะความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านพัสดุ	+1	+1	+1	3	1.00	ปรับค่า
2	ท่านมีทักษะความสามารถในการใช้เทคนิคหรือ เครื่องมือสำหรับการปฏิบัติงานด้านพัสดุ	+1	+1	+1	3	1.00	ปรับค่า
3	ท่านมีทักษะความสามารถในการสร้างผลผลิต และผลลัพธ์การปฏิบัติงานด้านพัสดุ	+1	+1	+1	3	1.00	ปรับค่า
4	ท่านมีทักษะความสามารถในการวิเคราะห์ ปัญหาด้านพัสดุ	+1	+1	+1	3	1.00	ปรับค่า
5	ท่านมีทักษะความสามารถในการรู้ลำดับหรือ ระเบียบของการปฏิบัติงานด้านพัสดุ	+1	+1	+1	3	1.00	ปรับค่า
6	ท่านมีทักษะความสามารถในการดัดแปลง เครื่องมือต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ด้านพัสดุ	+1	+1	+1	3	1.00	ปรับค่า
7	ท่านมีทักษะความสามารถในการสื่อสารสำหรับ การปฏิบัติงานด้านพัสดุ	+1	+1	+1	3	1.00	ปรับค่า
ด้านการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องของบุคลากร							
1	ท่านมีการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง กับกระบวนการปฏิบัติงานด้านพัสดุ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	ท่านมีการหาแนวทางปรับปรุงประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานด้านพัสดุได้ดียิ่งขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ปรับค่า
3	ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ค้นหาคำตอบ ของปัญหาการปฏิบัติงานด้านพัสดุ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่			รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3			
4	ท่านมีการหาแนวทางปรับปรุงการปฏิบัติงาน ด้านพัสดุให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	รับคำ
ด้านปริมาณงานในการปฏิบัติงานบุคลากร							
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ครบถ้วนตามปริมาณ งานด้านพัสดุและเป็นไปตามความคาดหวัง ของหน่วยงาน	+1	+1	+1	3	1.00	รับคำ
2	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามข้อตกลงด้านพัสดุ ที่กำหนดไว้ในแผนงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	ท่านสามารถรับมือกับปริมาณงานด้านพัสดุ ที่ไม่อาจสามารถคาดการณ์ได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	ท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่าง เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	3	1.00	รับคำ
5	ท่านสามารถหาแนวทางแก้ไขปัญหาเมื่อได้รับ งานด้านพัสดุที่มีปริมาณมากและซ้ำซ้อน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านเวลาในการปฏิบัติงานบุคลากร							
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานด้านพัสดุได้ตรงตามเวลา ที่กำหนดตามข้อตกลงในหน่วยงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	ท่านสามารถใช้เทคนิคในการปฏิบัติงาน ด้านพัสดุให้สะดวกรวดเร็วขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	ท่านสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านพัสดุให้เป็นไปตามข้อกำหนด ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	3	1.00	รับคำ
4	ท่านสร้างแนวทางในการกำหนดปฏิทิน การปฏิบัติงานด้านพัสดุของแต่ละกิจกรรม ได้อย่างชัดเจน ส่งผลให้การปฏิบัติงาน เป็นไปตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	3	1.00	รับคำ

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			รวม	ค่า IOC	ผล
		1	2	3			
5	ท่านสามารถแบ่งเวลาในการปฏิบัติงานด้านพัสดุและงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จและทันเวลา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

โดยจากผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ของแบบสอบถามสามารถแบ่งออกได้ดังนี้ 1) ข้อคำถามที่มีคะแนนมากกว่า 0.66 สามารถนำมาใช้ศึกษา 2) ข้อคำถามที่มีคะแนนมากกว่า 0.66 แต่ผู้ทรงคุณวุฒิมีคำแนะนำให้ปรับภาษาให้เหมาะสมมากขึ้นก่อนนำมาใช้ศึกษา โดยสามารถอธิบายรายละเอียดได้ดังนี้

1) ข้อคำถามที่มีคะแนนมากกว่า 0.66 สามารถนำมาใช้ศึกษา

ข้อคำถาม เกี่ยวกับการเรียนรู้ ที่มีคะแนนมากกว่า 0.66 สามารถนำมาใช้ศึกษา

ข้อ	คำถาม
ด้านการเรียนรู้แบบทั่วไป	
4	ท่านมีวุฒิภาวะและมีความพร้อม ในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ หรือสิ่งที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน
5	หัวข้อและบทเรียนในการฝึกอบรมที่ไม่ยากจนเกินไป รวมถึงระยะเวลาในการฝึกอบรมที่ไม่ยาวนานเกินไป ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของท่านได้ดี
6	ท่านได้มีโอกาสรับคำแนะนำที่ดีจากผู้อื่น เช่น วิทยากร หัวหน้างาน เป็นต้น ที่ช่วยส่งเสริมให้ท่านเรียนรู้ได้ดีขึ้น
7	ท่านเข้าใจระบบพื้นฐานและกระบวนการทำงานขององค์กร
11	ท่านทราบและเข้าใจกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อหาวิธีการพัฒนาแนวทางการปฏิบัติงาน และปรับปรุงให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กรได้
ด้านการเรียนรู้เฉพาะอย่าง	
1	ท่านมีความต้องการภายในตนเองและความพร้อมที่จะเรียนรู้องค์ความรู้ทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

ข้อ	คำถาม
2	สิ่งที่เกิดขึ้นและบริบทแวดล้อมในที่ทำงานในสถานการณ์ต่าง ๆ นั้น มีผลทำให้ท่านอยากเรียนรู้องค์ความรู้ทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น
3	หากมีหัวข้อการฝึกอบรมที่ตรงกับความต้องการ ท่านจะเกิดความต้องการอยากเรียนรู้เพิ่มขึ้น
4	หากท่านได้เข้าร่วมการฝึกอบรมใด ๆ ที่มีกระบวนการฝึกอบรมที่ดี จะทำให้ท่านเกิดความสำเร็จในการเรียนรู้มากขึ้น
5	ท่านสามารถที่จะเรียนรู้และเข้าใจได้ถูกต้องยิ่งขึ้น ถ้าได้มีประสบการณ์หรือมีโอกาสสัมผัสกับสิ่งที่เรียนรู้ใหม่นั้นในกระบวนการทำงานของท่านโดยตรง
6	ท่านได้เข้าร่วมฝึกอบรมความรู้เฉพาะทางเกี่ยวกับงานพัสดุ เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของท่านเป็นการเฉพาะ
8	ท่านสามารถเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงาน และแนวทางการเพิ่มสมรรถนะของงานเฉพาะ

ข้อคำถาม เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่มีคะแนนมากกว่า 0.66 สามารถนำมาใช้ศึกษา

ข้อ	คำถาม
ด้านการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องของบุคลากร	
1	ท่านมีการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการปฏิบัติงานด้านพัสดุ
3	ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ค้นหาคำตอบของปัญหาการปฏิบัติงานด้านพัสดุ
ด้านปริมาณงานในการปฏิบัติงานบุคลากร	
2	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามข้อตกลงด้านพัสดุที่กำหนดไว้ในแผนงาน
3	ท่านสามารถรับมือกับปริมาณงานด้านพัสดุที่ไม่อาจสามารถคาดการณ์ได้เป็นอย่างดี
5	ท่านสามารถหาแนวทางแก้ไขปัญหาเมื่อได้รับงานด้านพัสดุที่มีปริมาณมากและซ้ำซ้อน
ด้านเวลาในการปฏิบัติงานบุคลากร	
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานด้านพัสดุได้ตรงตามเวลาที่กำหนดตามข้อตกลงในหน่วยงาน
2	ท่านสามารถใช้เทคนิคในการปฏิบัติงานด้านพัสดุให้สะดวกรวดเร็วขึ้น
5	ท่านสามารถแบ่งเวลาในการปฏิบัติงานด้านพัสดุและงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จและทันเวลา

2) ข้อคำถาม ที่มีคะแนนมากกว่า 0.66 แต่ผู้ทรงคุณวุฒิมีคำแนะนำให้ปรับภาษาให้เหมาะสมมากขึ้นก่อนนำมาใช้ศึกษา

ข้อคำถาม เกี่ยวกับการเรียนรู้ ที่มีคะแนนมากกว่า 0.66 แต่ผู้ทรงคุณวุฒิมีคำแนะนำให้ปรับภาษาให้เหมาะสมมากขึ้นก่อนนำมาใช้ศึกษา

ข้อ	คำถาม
ด้านการเรียนรู้แบบทั่วไป	
1	ท่านสามารถแสดงออกด้วยวิธีการใด ๆ เช่น คิด วิเคราะห์ เป็นต้น ได้มากขึ้นอันเนื่องมาจากสิ่งที่ท่านได้เรียนรู้เพิ่มเติม
2	ท่านได้รับการเสริมแรงจากหน่วยงาน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของท่านได้เป็นอย่างดี
3	ท่านสามารถนำเอาความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมทั่วไป ไปใช้ประโยชน์และในการปฏิบัติงานได้
8	ท่านทราบคุณค่า ทักษะคติ ความเชื่อและวัฒนธรรมขององค์กร ที่เป็นรากฐานในการเพิ่มผลผลิตของการปฏิบัติงานได้
9	ท่านได้เรียนรู้วิธีการจัดบุคคล กลุ่ม ทีมงานและหน่วยงานเพื่อการปฏิบัติงานขององค์กร
10	ท่านได้มีโอกาสทำงานเป็นที่มาอยู่เป็นประจำ
ด้านการเรียนรู้เฉพาะอย่าง	
7	สภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางจิตวิทยาในที่ทำงาน มีส่วนสนับสนุนให้ท่านได้เรียนรู้องค์ความรู้ทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเฉพาะได้ดีขึ้น
9	ท่านได้เรียนรู้ เพื่อค้นหาแนวทางการปรับเปลี่ยนวิธีการ กระบวนการปฏิบัติงาน และพัฒนางานของท่านให้ดียิ่งขึ้น

ข้อคำถาม เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่มีคะแนนมากกว่า 0.66 แต่ผู้ทรงคุณวุฒิมีคำแนะนำให้ปรับภาษาให้เหมาะสมมากขึ้นก่อนนำมาใช้ศึกษา

ข้อ	คำถาม
ด้านทักษะความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน	
1	ท่านมีทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานด้านพัสดุ
2	ท่านมีทักษะความสามารถในการใช้เทคนิคหรือเครื่องมือสำหรับการปฏิบัติงานด้านพัสดุ
3	ท่านมีทักษะความสามารถในการสร้างผลผลิตและผลลัพธ์การปฏิบัติงานด้านพัสดุ
4	ท่านมีทักษะความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาด้านพัสดุ
5	ท่านมีทักษะความสามารถในการรู้ลำดับหรือระเบียบของการปฏิบัติงานด้านพัสดุ

ข้อ	คำถาม
6	ท่านมีทักษะความสามารถในการดัดแปลงเครื่องมือต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานด้านพัสดุ
7	ท่านมีทักษะความสามารถในการสื่อสารสำหรับการปฏิบัติงานด้านพัสดุ
ด้านการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องของบุคลากร	
2	ท่านมีการหาแนวทางปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านพัสดุได้ดียิ่งขึ้น
4	ท่านมีการหาแนวทางปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านพัสดุให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น
ด้านปริมาณงานในการปฏิบัติงานบุคลากร	
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ครบถ้วนตามปริมาณงานด้านพัสดุและเป็นไปตาม ความคาดหวังของหน่วยงาน
4	ท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย
ด้านเวลาในการปฏิบัติงานบุคลากร	
3	ท่านสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานด้านพัสดุให้เป็นไปตามข้อกำหนด ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
4	ท่านสร้างแนวทางในการกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานด้านพัสดุของแต่ละกิจกรรม ได้อย่างชัดเจน ส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล นายวันชัย ไชยทองคำ

รหัสประจำตัวนักศึกษา 6310521537

วุฒิการศึกษา

วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
วิทยาศาสตรบัณฑิต (การจัดการสารสนเทศ)	มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์	2554

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

นักวิชาการอุดมศึกษา ปฏิบัติการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์