



ผลกระทบของบรรยากาศองค์กรและประสิทธิภาพการเรียนรู้ในงาน
ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการพัสดุในสถาบันอุดมศึกษา
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางประเทศไทย

The Effects of Organizational Climate and Job Learning Efficiency on the Job
Performance of Procurement Officers in the Higher Education
Institutions in the Northeastern Region of Thailand

ปาวริศา แสงคำ
Pawarisa Saengkham

Article History
Receive: July 25, 2024
Revised: November 4, 2024
Accepted: November 7, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบระหว่างบรรยากาศองค์กร ประสิทธิภาพการเรียนรู้ในงานและผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการพัสดุในสถาบันอุดมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางประเทศไทย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักวิชาการพัสดุในสถาบันอุดมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางประเทศไทย กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 248 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) บรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านการสนับสนุนให้อุปกรณ์และความอบอุ่น มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการเรียนรู้ในงาน ด้านการเรียนรู้และพัฒนาจากการลงมือทำ และด้านการเรียนรู้และพัฒนาจากบุคคลอื่น 2) ประสิทธิภาพการเรียนรู้ในงาน ด้านการเรียนรู้และพัฒนาจากบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของผลงาน ด้านปริมาณของผลงาน ด้านความรวดเร็วและตรงต่อเวลา และด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และ 3) บรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านการยอมรับความขัดแย้ง มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของผลงาน ด้านปริมาณของผลงาน ด้านความรวดเร็วและตรงต่อเวลา และด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์กรและประสิทธิภาพการเรียนรู้ในงาน มีผลกระทบและความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงาน ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปเป็นแนวทาง ในการกำหนดบรรยากาศองค์กรให้สอดคล้องกับการพัฒนาประสิทธิภาพการเรียนรู้ในงานให้ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด และนำไปเป็นข้อมูลในการบริหารจัดการบรรยากาศองค์กรให้มีความเหมาะสมชัดเจนเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานต่อไป

คำสำคัญ : บรรยากาศองค์กร; ประสิทธิภาพการเรียนรู้ในงาน; ผลการปฏิบัติงาน; นักวิชาการพัสดุ; สถาบันอุดมศึกษา
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางประเทศไทย

ABSTRACT

The objective of this research was to test the relationship and effects between organizational climate, job learning efficiency, and the job performance of procurement officers in the higher education institutions in the northeastern region of Thailand. The questionnaire was used as a tool to collect data from 248 procurement officers in the higher education institutions in the northeastern region of Thailand. Statistics used in data analyses included mean, standard deviation, correlation analysis, and multiple regression analysis. The research results found that 1) organizational climate regarding organizational structure and opportunity supporting and warmth had a relationship and positively affected the job learning and development from doing and learning and development from other people, 2) There is a relationship and positive impact of learning efficiency regarding the job learning and development from other people on job performance in terms of quality of work, volume of work, speed and punctuality, and the efficient use of resources, and 3) there is a relationship and positive impact of organizational climate regarding organizational structure and acceptance of conflict on job performance in terms of quality of work, volume of work, speed and punctuality, and the efficient use of resources. In conclusion, organizational climate and learning efficiency had a positive impact and relationship on job performance. The results obtained from this research can be used as a guideline for improving the setting of the organizational climate to be consistent with the development of learning efficiency on the job effectively and used as information for managing the organizational climate that is appropriate, clear, and conducive to further work.

Keywords : Organizational Climate; Job Learning Efficiency; Job Performance; Procurement Officers; The Higher Education Institutions in the Northeastern Region of Thailand

บทนำ

ในปัจจุบันประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 อย่างเต็มรูปแบบทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบกิจกรรมทางการเมือง สังคม เศรษฐกิจ การค้า การลงทุน การผลิต การบริการ และกิจกรรมอื่นๆ ความเจริญก้าวหน้าทางระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารแบบไร้พรมแดนอย่างรวดเร็วนี้ ทำให้พลเมืองของสังคมจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงวิถีการดำรงชีวิตตามกระแสโลกาภิวัตน์ดังกล่าว รัฐบาลจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์และจัดทำแผนพัฒนาชาติ แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมขึ้นโดยมุ่งเน้นให้มีการพัฒนากำลังคนให้มีความพร้อมในการเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล อันจะเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยทุกองค์กรต้องเร่งพัฒนานวัตกรรมในทุกมิติเพื่อเตรียมความพร้อมให้ทันกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง (Ministry of Information and Communication Technology, 2023) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จึงกำหนดแผนพัฒนาและปฏิรูปการบริหารจัดการหน่วยงานภาครัฐ ตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เพื่อคัดสรรและจูงใจบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเข้าร่วมงานกับหน่วยงานภาครัฐ โดยสนับสนุนให้บุคลากรเกิดทักษะและสมรรถนะที่ทันสมัย สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ ยึดมั่นในคุณธรรม รวมถึงมีภาวะผู้นำ ความรับผิดชอบ ความเป็นมืออาชีพในระดับสูง ซึ่งทักษะและสมรรถนะดังกล่าวเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศภายใต้บริบทความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผัน (Office of the Civil Service Commission, 2022)

เมื่อสังคมเปลี่ยนกระบวนทัศน์จึงต้องเปลี่ยนแปลงตาม สถาบันอุดมศึกษาจึงเกิดแนวความคิดพัฒนาบุคลากรทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ โดยการเน้นคุณภาพ ศักยภาพ ทักษะความสามารถพื้นฐานที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ให้มีประสิทธิภาพตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ.2563-2565 กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นประเด็นหลัก เพราะทุนมนุษย์ถือว่าเป็นหัวใจและกลไกสำคัญที่ต้องมีการพัฒนาให้มีคุณภาพ ศักยภาพ มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ เพื่อนำไปพัฒนาองค์กรให้ยั่งยืนท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง องค์กรใดมีทุนมนุษย์ที่มีคุณลักษณะเหมาะสม มีการเรียนรู้ในงานที่ดีมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ย่อมทำให้องค์กรก้าวสู่ไปในระดับสากล แนวทางและรูปแบบการพัฒนา



บุคลากรภาครัฐ เน้นให้บุคลากรภาครัฐให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาในงาน เพื่อเร่งการเสริมสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพให้บุคลากรได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมทันต่อเหตุการณ์ สามารถสร้างนวัตกรรมและตอบสนองความต้องการของประชาชนส่วนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเรียนรู้ในงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบถือเป็นคุณลักษณะความสามารถพิเศษหรือความชำนาญที่สุดของบุคคลที่จำเป็นต้องมี เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรบรรลุพันธกิจและบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Office of the Civil Service Commission, 2022) โดยรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ พิจารณาจากองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ การเรียนรู้และพัฒนาจากการลงมือทำ จากบุคคลอื่นและจากการฝึกอบรม การเรียนรู้ในงานเป็นทักษะที่สำคัญที่ช่วยให้สามารถพัฒนาการทำงานเชิงบวกได้เป็นอย่างดีและช่วยให้สามารถระบุทิศทางอาชีพในอนาคตได้อีกด้วย ช่วยให้ได้รับความมั่นใจ สร้างทักษะในการทำงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งจะมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีแรงจูงใจในการมีส่วนร่วม และบรรลุความสามารถในการสะท้อนตนเองว่ามีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนาผลผลิตในองค์กร ซึ่งประสิทธิภาพการเรียนรู้ในงานของแต่ละบุคคลจะมากหรือน้อยส่วนหนึ่งก็อยู่กับลักษณะบรรยากาศและสภาพแวดล้อมขององค์กรนั้นๆ เป็นสิ่งส่งเสริมหรือสนับสนุน บรรยากาศขององค์กร เป็นลักษณะหรือสภาพแวดล้อมทั่วไปในการปฏิบัติงานภายในองค์กรตาม การรับรู้ ความรู้สึกและความเข้าใจที่มีต่อองค์กรในด้านต่างๆ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อจิตใจ พฤติกรรม ทศนคติและความพึงพอใจของบุคคลในการปฏิบัติงาน ถือเป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและพฤติกรรมด้านต่างๆ ของสมาชิกภายในองค์กร องค์กรที่มีบรรยากาศที่ดีจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน เกิดความรัก ความสามัคคี มีขวัญกำลังใจที่ดีที่จะปฏิบัติงานด้วยความยินดีและเต็มใจ มีความคิดริเริ่มในการทำงาน สามารถลดความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้ บรรยากาศขององค์กรจะครอบคลุมถึงสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อจิตใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ถ้าบรรยากาศที่เอื้ออำนวยให้บุคลากรขององค์กรทำงานได้อย่างเต็มที่ จะก่อให้เกิดผลดีต่อประสิทธิภาพและผลผลิตขององค์กร ดังนั้น บรรยากาศขององค์กร จึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร โดยมีองค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่ โครงสร้างองค์กร การให้รางวัลและลงโทษการสนับสนุนให้โอกาสและความอบอุ่น และการยอมรับความขัดแย้ง (Sinaga et al., 2019) บรรยากาศขององค์กร จึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ถ้ามีองค์กรมีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยให้บุคลากรทำงานได้อย่างเต็มที่ จะก่อให้เกิดผลดีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ ผลการปฏิบัติงาน เป็นผลลัพธ์การปฏิบัติงานตรงตามมาตรฐาน เป็นไปตามวัตถุประสงค์และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ความตั้งใจปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง มีคุณภาพ ถูกต้อง รวดเร็ว ใช้เวลาน้อยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เป็นที่น่าพึงพอใจแก่ตนเองและผู้ที่เกี่ยวข้อง ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานบุคลากร พิจารณาจาก 4 ด้าน ประกอบด้วย คุณภาพของผลงาน ปริมาณของผลงาน ความรวดเร็วและตรงต่อเวลา และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า (Office of the Civil Service Commission, 2022) ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จของการดำเนินงาน องค์กรจะมีผลผลิตเป็นที่น่าสนใจในทุกด้าน รวมทั้งสามารถสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นหากสถาบันอุดมศึกษาใดสามารถสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความคิดสร้างสรรค์ที่มีออกมาเพื่อทำงานให้เกิดการยอมรับและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ และสามารถดึงดูดผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ได้นานที่สุด เพื่อจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงานและบรรลุตรงตามเป้าหมายที่วางไว้

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบระหว่างบรรยากาศองค์กร ประสิทธิภาพการเรียนรู้ในงานและผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการพัสดุในสถาบันอุดมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางประเทศไทย

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ผลกระทบของบรรยากาศองค์กรและประสิทธิภาพการเรียนรู้ในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการพัสดุในสถาบันอุดมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางประเทศไทย ผู้วิจัยได้รวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

บรรยากาศองค์กร

บรรยากาศองค์กร (Organizational Climate) คือ ลักษณะทั่วไปของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานภายในองค์กร ตามการรับรู้ ความรู้สึกและความเข้าใจที่มีต่อองค์กรด้านต่างๆ ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ทศนคติและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมาย โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ 4 ประการ (Sinaga et al., 2019) ได้แก่

1. ด้านโครงสร้างองค์กร (Organizational Structure) คือ นโยบาย ข้อบังคับ ระเบียบ กฎเกณฑ์ ขั้นตอนการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ สายการบังคับบัญชาและข้อกำหนดที่กำหนดขึ้นอย่างชัดเจน เพื่อความเข้าใจตรงกันในการปฏิบัติงาน
2. ด้านการให้รางวัลและลงโทษ (Rewarding and Punishing) คือ ระบบ วิธีการและขั้นตอนในการให้รางวัล การตอบแทน เงินเดือน การเลื่อนขั้นตำแหน่ง การชื่นชมและยอมรับจากคนรอบข้างหรือเพื่อนร่วมงาน ในระดับที่มีความยุติธรรมและเหมาะสม รวมทั้งบทกำหนดการลงโทษ
3. ด้านการสนับสนุนให้อุปสรรคและความอบอุ่น (Support Opportunity and Warmth) คือ การที่องค์กรให้การสนับสนุนสร้างความอบอุ่น มีการพัฒนาการทำงานให้มีความเชี่ยวชาญ เพื่อความก้าวหน้าในอนาคตเป็นอย่างดี และสร้างความอบอุ่นจนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและจงรักภักดีต่อองค์กรให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ประสานงานจนเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ รู้สึกได้รับความไว้วางใจและกำลังใจที่ดีจากบุคคลอื่น
4. ด้านการยอมรับความขัดแย้ง (Acceptance of Conflict) คือ สภาพการณ์ที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีความคิดเห็น ความเชื่อ ทศนคติ ความต้องการเป้าหมาย ผลประโยชน์ และวิธีการทำงานแตกต่างกัน และแสดงพฤติกรรมไม่ลงรอยกัน ก่อให้เกิดผลกระทบต่องค์กรในทางบวกและทางลบ

บรรยากาศองค์กรที่ศึกษานี้สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิจัยอีกหลายท่าน กล่าวว่า บรรยากาศองค์กร ได้แก่ โครงสร้างองค์กร มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับ การให้การสนับสนุน และความผูกพัน คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรที่สามารถรับรู้และแสดงให้เห็นถึงทศนคติ ค่านิยมของคนในองค์กรที่แสดงออกมาทั้งทางตรงหรือทางอ้อม ซึ่งมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจหรือพฤติกรรมการทำงาน เพื่อสร้างความคิดใหม่ที่มีลักษณะเฉพาะตัวหรือเอกลักษณ์ของแต่ละองค์กรจนนำไปสู่เป้าหมายขององค์กรนั้นๆ บรรยากาศองค์กรจะมีความแตกต่างกันไปตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เป็นตัวแปรกำหนดพฤติกรรมและทศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีทศนคติที่ดีต่องานมีความมั่นคง ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร (Apirakthara & Thaninkan, 2022) หรือ บรรยากาศองค์กร คือ ลักษณะทั่วไปของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรตามการรับรู้ทางตรงและทางอ้อม บรรยากาศองค์กรเป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมด้านต่างๆ ของสมาชิกภายในองค์กร ซึ่งมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน องค์กรที่มีบรรยากาศที่ดีจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน เกิดความรัก ความสามัคคี มีขวัญกำลังใจที่ดีที่จะปฏิบัติงานด้วยความยินดีและเต็มใจ มีความคิดริเริ่มในการทำงาน สามารถลดความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้ บรรยากาศขององค์กรจะครอบคลุมถึงสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อจิตใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานถ้าบรรยากาศที่เอื้ออำนวยให้บุคลากรขององค์กรทำงานได้อย่างเต็มที่ จะก่อให้เกิดผลดีต่อประสิทธิภาพและผลผลิตขององค์กร ดังนั้น บรรยากาศองค์กร จึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้ประสบ ผลสำเร็จ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร (Daengsurisrisopas et al., 2022) หรือ บรรยากาศองค์กร ได้แก่ โครงสร้างองค์กร ความรับผิดชอบ การให้รางวัล ความเสี่ยงภัย ความอบอุ่น การสนับสนุน มาตรฐานงาน ความขัดแย้ง และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ถือเป็นรูปแบบหนึ่งที่ใช้วัดคุณสมบัติของสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานได้เป็นอย่างดี รวมทั้งความพึงพอใจในการทำงานถือเป็นตัวแปรด้านการรับรู้ที่ส่งผลทางด้านจิตใจของบุคคล หากองค์กรใดมีแนวปฏิบัติที่ดีและสร้างการรับรู้ในด้านบวก ปัจจัยดังกล่าวจะช่วยสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงานสร้างพฤติกรรมในทางบวก อาทิเช่น การเอาใจใส่และความกระตือรือร้นในการทำงานสามารถทำงานอย่างทุ่มเทสุดความสามารถที่มีอยู่ การเสียสละและอุทิศร่างกายและแรงใจในการทำงาน ส่งผลให้งานมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ (Trakoolsuksap & Sucharitrak, 2022) และบรรยากาศขององค์กร ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ การทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยตรง โดยสรุปการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน และการสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดี มีโครงสร้างที่ชัดเจนเหมาะสมและเอื้ออำนวยกันและกัน รวมทั้งมีสภาพภูมิอากาศที่ดีและเหมาะสม มีความสะดวกสบาย เป็นการเพิ่มความพึงพอใจในงานและแรงจูงใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี โดยบุคลากรจะรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน



และสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้ในปริมาณมาก เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จะส่งผลดีต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กรได้ในทิศทางที่เหมาะสมยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง (Onon, 2022)

ดังนั้นบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลในเชิงบวกต่อองค์กร สามารถแสดงให้เห็นถึงทัศนคติ ค่านิยมของคนในองค์กร ซึ่งมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจหรือพฤติกรรมการทำงานหรือเกิดการเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์กรที่เป็นเลิศ บรรยากาศองค์กรจะมีความแตกต่างกันไปตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เป็นตัวแปรกำหนดพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ดีต่องาน มีความมั่นคง ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้เร็วขึ้น

ประสิทธิภาพการเรียนรู้ในงาน

ประสิทธิภาพการเรียนรู้ในงาน (Job Learning Efficiency) คือ ความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ พฤติกรรม ทักษะ การศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้า ประสบการณ์และเจตคติ เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลที่มีแล้วนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมสอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด รูปแบบการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรบุคคลในศตวรรษที่ 21 ที่เรียนรู้ได้อย่างเต็มที่มีประสิทธิภาพสูงสุมี 3 รูปแบบ (Office of the Civil Service Commission, 2022) ดังนี้

1. ด้านการเรียนรู้และพัฒนาจากการลงมือทำ (Learning and Development from Doing) คือ การเรียนรู้เชิงปฏิบัติจริง จากแนวปฏิบัติที่ดี จากความรู้ความสามารถทักษะความเข้าใจ จากการศึกษาเล่าเรียนทุกรูปแบบไม่ว่าจะเป็น การค้นคว้า การลงมือทำจริง ประสบการณ์ การมอบหมายงาน การหมุนเวียนงาน เมื่อมีความรู้ในหลักการหรือแนวคิดที่ดีแล้ว จะสามารถตีความ ขยายความได้เป็นอย่างดี เพื่อจะได้เข้าใจและแก้ไขปัญหาต่างๆ เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี เป็นการสร้างประสบการณ์จากการทำงานจริง การออกแบบการทำงานจากงานที่ปฏิบัติ การได้รับมอบหมายงานใหม่ๆ การเพิ่มปริมาณงาน การหมุนเวียนงาน การติดตามและสังเกต การทำกิจกรรมการเป็นวิทยากร การดูงานนอกสถานที่ การเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น การลงมือแก้ไขปัญหา การทำงานเป็นทีม รวมทั้งการจัดทำคู่มือและเอกสารต่างๆ เพื่อทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถค้นหาและเรียนรู้ด้วยตนเองได้ รวมถึงการเรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ

2. ด้านการเรียนรู้และพัฒนาจากบุคคลอื่น (Learning and Development from Other People) คือ การเรียนรู้และความสามารถที่เกิดจากการมีพี่เลี้ยง การให้คำปรึกษาแนะนำ การสอนงาน การฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ การประชุม การทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และนำมาเป็นแบบอย่างที่ดีหรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและทัศนคติที่ดีพร้อมเปิดใจรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น รวมทั้งการโค้ช (Coaching) ผู้วิเคราะห์และประเมินจุดแข็งและจุดอ่อนแต่ละคน เป็นการหาวิธีการหรือหนทางที่จะเสริมจุดแข็งและพัฒนาจุดอ่อน ถือเป็นเครื่องมือหนึ่งใช้ดึงศักยภาพและประสิทธิภาพการเป็นพี่เลี้ยง ผู้ที่มีประสบการณ์สูงจะทำหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำสอนงาน และสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน เน้นการมีส่วนร่วม การแก้ไขปัญหา และกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ อันเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยงและผู้รับการสอน การให้คำปรึกษาแนะนำ เป็นการให้คำปรึกษาแนะนำ โดยที่ปรึกษาจะเข้าไปถ่ายทอดความรู้ตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กๆ เข้าไปศึกษา เก็บข้อมูล วัตถุประสงค์ เพื่อประมวลผลกลับมาให้องค์กรเพื่อรับรู้ แล้วนำไป ใช้หรือการปรับเปลี่ยน เพื่อการพัฒนาคนพัฒนางานด้านต่างๆ การฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญในงาน การประชุมทีม และการให้ข้อมูลย้อนกลับ

3. ด้านการเรียนรู้และพัฒนาจากการฝึกอบรม (Learning and Development from Training) คือ การเรียนรู้และความสามารถที่เกิดจากการอบรม การสัมมนา การแสวงหาข้อมูลความรู้จากการอ่าน เขียน จดบันทึก ฟัง พูด นำเสนอ สังเกตการณ์ รวมทั้งความสามารถในการใช้สื่อสารสารสนเทศและเทคโนโลยีต่างๆ ให้เป็นประโยชน์ในการแสวงหาความรู้ เพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงาน การฝึกอบรมเป็นการเรียนรู้จากการฝึกอบรมภายในและภายนอกองค์กร การสัมมนาเป็นวิธีการพัฒนาที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ ประสบการณ์ และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ รวมทั้งสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

ประสิทธิภาพการเรียนรู้ในงานที่ศึกษานี้สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิจัยอีกหลายท่าน กล่าวว่า ประสิทธิภาพการเรียนรู้ในงานเป็นกระบวนการที่ทำให้คนสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม กระบวนการทางความคิด ความรู้ความสามารถที่เกิดจากการได้ยิน ฟัง อ่าน การเรียนรู้ การแนะนำ การใช้เทคโนโลยีและประสบการณ์ที่มีสะสมมา เพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์และใช้ในการดำเนินงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ (Charoensa & Sengsri, 2020)

หรือ ประสิทธิภาพของการเรียนรู้แบบบูรณาการเป็นการพัฒนาทักษะการทำงานในหลายๆ ด้าน เช่น ด้านความคิดริเริ่ม ความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ การสังเคราะห์ การสื่อสารและการมีประสบการณ์ในการเรียนรู้แบบบูรณาการการทำงาน (Work Integrated Learning) ช่วยให้สามารถพัฒนาทักษะการทำงานได้เป็นอย่างดี และช่วยให้สามารถระบุทิศทางอาชีพในอนาคต ได้อีกด้วย การเรียนรู้แบบบูรณาการการทำงานเชิงบวกชี้ให้เห็นว่าจะสามารถช่วยให้ได้รับความมั่นใจ สร้างทักษะในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีแรงจูงใจในการมีส่วนร่วม และบรรลุความสามารถในการสะท้อนตนเอง ว่ามีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนาผลผลิตในองค์กร (Khampirat, 2019) การเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ส่วนใหญ่เกิดจาก ประสบการณ์จากการทำงานและจากการคิดแก้ปัญหาจากการลงมือทำ โดยอาศัยประสบการณ์จริงที่ได้มีโอกาสเรียนรู้และ ศึกษาจากงานที่ปฏิบัติหรือจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ได้เรียนรู้และฝึกทักษะต่างๆ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ที่เหลือเกิดจากการ ได้เรียนรู้จากพี่เลี้ยง โค้ช ผู้บังคับบัญชาหรือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงาน การประชุม การอบรมสัมมนา เพื่อที่จะได้ เรียนรู้ซึ่งกันและกัน และอีกส่วนหนึ่งได้มาจากการฝึกอบรม การเข้าอบรมสัมมนาอย่างเป็นทางการ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นการเพิ่ม ขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล (Suksawang, 2024) การจัดการแบ่งปันความรู้ และการพัฒนาตนเอง สามารถเชื่อมโยงให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น และการส่งเสริมให้มีการจัดการแบ่งปันความรู้และพัฒนา ตนเอง เป็นตัวกำหนดภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กรอีกด้วย หากองค์กรใดไม่เปิดโอกาสให้มีการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ให้มีการจัดการแบ่งปันความรู้และการพัฒนาตนเองที่ต่อเนื่องจะส่งผลต่อองค์กร และบรรยากาศขององค์กรมีอิทธิพล ต่อพฤติกรรมและการแบ่งปันความรู้และการปฏิบัติ นอกจากนี้ บรรยากาศองค์กร ความไว้วางใจ และความเป็นผู้นำ มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีนัยสำคัญกับความตั้งใจที่จะแบ่งปันความรู้ และความตั้งใจที่จะแบ่งปันความรู้มีอิทธิพลสำคัญต่อ พฤติกรรมความเป็นผู้นำ ความไว้วางใจขององค์กร ความตั้งใจในการแบ่งปันความรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรม การปฏิบัติงาน (Osama et al., 2020) และพฤติกรรมในการแบ่งปันความรู้เป็นพื้นฐานเชิงประจักษ์ในการเพิ่มประสิทธิภาพ ผลผลิตและการทำงานร่วมกัน ดังนั้น องค์กรควรสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรค้นหาแนวทางในการปรับปรุงพฤติกรรม การแบ่งปันความรู้ เพื่อช่วยในการวางแผนการปฏิบัติงานที่เหมาะสม และบรรยากาศองค์กรที่สร้างสรรค์เป็นแรงขับเคลื่อน แรงจูงใจเชิงบวกให้มีทัศนคติเชิงบวกและผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อบรรทัดฐานส่วนตัวทั้งด้านทัศนคติที่ดี ความตั้งใจ และ พฤติกรรมในการแบ่งปันความรู้อีกด้วย (Mojtaba et al., 2020)

ดังนั้น ประสิทธิภาพการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่ส่งผลให้บุคคล สามารถเติบโตในโลกที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความคิดสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง สามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรระดับสากลและเข้าถึงระบบเทคโนโลยีใหม่ๆ ได้

ผลการปฏิบัติงาน

ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) คือ ผลลัพธ์การปฏิบัติงานที่ตรงตามมาตรฐาน เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งต้องใช้ความรู้ ความสามารถและความตั้งใจปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงผลงานที่ออกมา มีคุณภาพ ถูกต้อง รวดเร็ว ใช้เวลาน้อยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเป็นที่น่าพึงพอใจกับตนและผู้เกี่ยวข้อง ตัวชี้วัดของ ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร พิจารณาได้จาก 4 ด้าน ประกอบด้วย (Office of the Civil Service Commission, 2022)

1. ด้านคุณภาพของผลงาน (Quality of Work) เป็นผลการปฏิบัติงานที่สำเร็จตามเป้าหมาย มีคุณภาพ ความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ตามมาตรฐาน และเป็นข้อมูลที่เชื่อถือเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและเป็นที่น่าพึงพอใจ
2. ด้านปริมาณของผลงาน (Volume of Work) เป็นผลการปฏิบัติงานที่สำเร็จในเชิงปริมาณสอดคล้องกับ เป้าหมายที่วางไว้ มีจำนวนงาน ความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ตามมาตรฐาน และไม่มีข้อผิดพลาดบกพร่อง
3. ด้านความรวดเร็วและตรงต่อเวลา (Speed and Punctuality) เป็นผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ สำเร็จด้วยความรวดเร็ว ลุล่วงตามระยะเวลาหรือมาตรฐานที่ตั้งไว้และการมีข้อมูลพร้อมที่เป็นปัจจุบัน เพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจในปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้ตรงตามความต้องการหรือตอบสนองผู้ใช้ได้อย่างทันเวลา
4. ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า (Efficient use of Resources) เป็นผลการปฏิบัติงานที่สำเร็จที่สามารถ ใช้ทรัพยากรเท่าที่มีอยู่ด้วยความจำเป็น ไม่เกิดการสูญเสียของทรัพยากร รวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้มีทรัพยากรไว้ใช้งานได้นานและเพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่าสูงสุด

ผลการปฏิบัติงานที่ศึกษานี้สอดคล้องกับนักวิจัยอีกหลายท่าน กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงานเป็นความสามารถ ของบุคคลที่จะปฏิบัติงานด้วยวิธีการลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน นำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาช่วยเพิ่มผลงานและลดเวลา ในการทำงานให้บรรลุผลตามที่ต้องการและเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยประหยัดและลดการสูญเสียของทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้บรรลุ



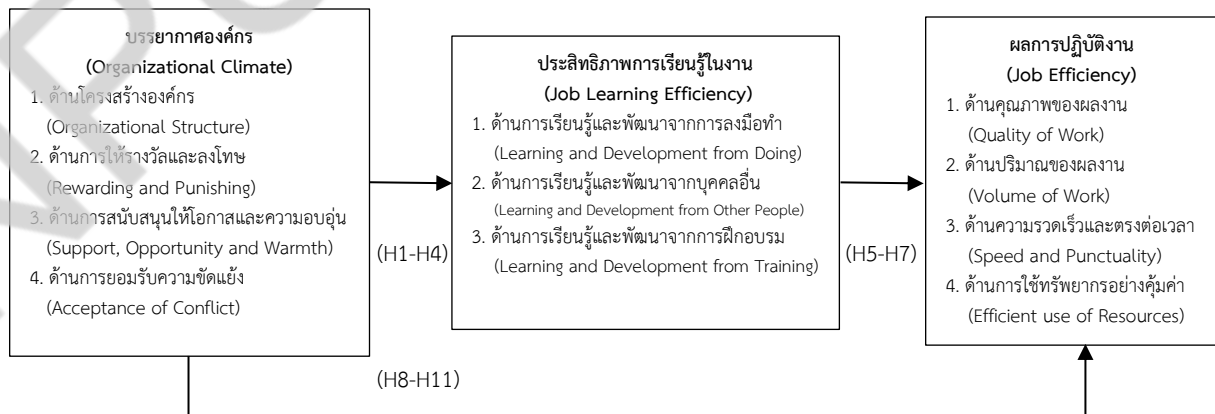
วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างทันต่อสถานการณ์ และเป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างคุ้มค่ารวมถึงด้านการจัดการจนได้ผลลัพธ์ที่กำหนดไว้ตามเงื่อนไขของเป้าหมายอย่างถูกต้อง รวดเร็วและเป็นที่พึงพอใจขององค์กรทั้งด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณ และด้านเวลา (Apirakthara & Thaninkan, 2022) และผลการปฏิบัติงาน เป็นพฤติกรรมหรือการกระทำที่มุ่งผลลัพธ์ โดยใช้ต้นทุนหรือปัจจัยนำเข้าในการลงทุนน้อยที่สุด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างทันต่อสถานการณ์และเป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างคุ้มค่า โดยอาศัยปัจจัยจากประสิทธิภาพด้านบุคคล งบประมาณวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ รวมถึงการบริหารจัดการจนได้ ผลลัพธ์ที่กำหนดไว้ตามเงื่อนไขของเป้าหมายที่ถูกต้อง รวดเร็ว ตามมาตรฐานและเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ (Sadoyu & Taisang, 2022)

ผลการปฏิบัติงาน จึงถือเป็นหัวใจสำคัญของการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ องค์กรจะมีความเจริญก้าวหน้า มีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจทั้งด้านการผลิต การบริการและสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น หากองค์กรใดสามารถสรรหาบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ความสามารถ มีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อการทำงานให้เกิดการยอมรับและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ และสามารถดึงดูดผู้ที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่ในองค์กรได้นานที่สุด การบริหารงานขององค์กรจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้นผู้วิจัยได้ศึกษาผลกระทบของบรรยากาศองค์กรและประสิทธิภาพการเรียนรู้ในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน โดยมีตัวแปรอิสระ คือ บรรยากาศองค์กร เป็นลักษณะ สภาพแวดล้อมทั่วไปในการปฏิบัติงาน รวมถึงการรับรู้ ความรู้สึก ความเข้าใจที่มีต่อองค์กรในด้านต่างๆ ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ทักษะและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ ได้แก่ โครงสร้างองค์กร การให้รางวัลและลงโทษ การสนับสนุนให้โอกาสและความอบอุ่น และการยอมรับความขัดแย้ง ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้ในงานการเรียนรู้และพัฒนาตนเองจากการลงมือทำ จากบุคคลอื่นและการฝึกอบรม และส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติ ทำให้มีผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพทั้งในด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ ด้านความรวดเร็วและตรงต่อเวลา และด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าอีกด้วย และมีตัวแปรอิสระอีกตัว คือ ประสิทธิภาพการเรียนรู้ในงาน ได้แก่ การเรียนรู้และพัฒนาตนเองจากการลงมือทำ จากบุคคลอื่น และการฝึกอบรม ซึ่งถือเป็นทักษะ ความรู้ ความสามารถในการเชื่อมโยงข้อมูล และความเข้าใจจากการศึกษา เสา่เรียน ค้นคว้า ลงมือปฏิบัติ ประสบการณ์ และเจตคติที่ดีแล้วนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมขององค์กรและสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยนี้ ได้ทำการทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบระหว่างบรรยากาศองค์กร ประสิทธิภาพการเรียนรู้ในงาน และที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการพัสดุในสถาบันอุดมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางประเทศไทย โดยใช้กรอบแนวคิด ดังนี้ 1) บรรยากาศองค์กร (Sinaga et al., 2019) เป็นตัวแปรอิสระ 2) ประสิทธิภาพการเรียนรู้ในงาน โดยประยุกต์จากรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนาคนในศตวรรษที่ 21 ของสำนักงานข้าราชการพลเรือน (Office of the Civil Service Commission, 2022) และ 3) ผลการปฏิบัติงาน จากตัวชี้วัดของสำนักงานข้าราชการพลเรือน (Office of the Civil Service Commission, 2022) เป็นตัวแปรตาม ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

- H₁ : บรรยาการองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับประสิทธิภาพการเรียนรู้ในงานของนักวิชาการพัสดุในสถาบันอุดมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางประเทศไทย
- H₂ : บรรยาการองค์กร ด้านการให้รางวัลและลงโทษ มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับประสิทธิภาพการเรียนรู้ในงานของนักวิชาการพัสดุในสถาบันอุดมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางประเทศไทย
- H₃ : บรรยาการองค์กร ด้านการสนับสนุนให้โอกาสและความอบอุ่น มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับประสิทธิภาพการเรียนรู้ในงานของนักวิชาการพัสดุในสถาบันอุดมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางประเทศไทย
- H₄ : บรรยาการองค์กร ด้านการยอมรับความขัดแย้ง มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับประสิทธิภาพการเรียนรู้ในงานของนักวิชาการพัสดุในสถาบันอุดมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางประเทศไทย
- H₅ : ประสิทธิภาพการเรียนรู้ในงาน ด้านการเรียนรู้และพัฒนาจากการลงมือทำ มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการพัสดุในสถาบันอุดมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางประเทศไทย
- H₆ : ประสิทธิภาพการเรียนรู้ในงาน ด้านการเรียนรู้และพัฒนาจากบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการพัสดุในสถาบันอุดมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางประเทศไทย
- H₇ : ประสิทธิภาพการเรียนรู้ในงาน ด้านการเรียนรู้และพัฒนาจากการฝึกอบรม มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการพัสดุในสถาบันอุดมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางประเทศไทย
- H₈ : บรรยาการองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการพัสดุในสถาบันอุดมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางประเทศไทย
- H₉ : บรรยาการองค์กร ด้านการให้รางวัลและลงโทษ มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการพัสดุในสถาบันอุดมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางประเทศไทย
- H₁₀ : บรรยาการองค์กร ด้านการสนับสนุนให้โอกาสและความอบอุ่น มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการพัสดุในสถาบันอุดมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางประเทศไทย
- H₁₁ : บรรยาการองค์กร ด้านการยอมรับความขัดแย้ง มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการพัสดุในสถาบันอุดมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักวิชาการพัสดุในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ได้แก่ กลุ่มร้อยแก่นสารสินธุ์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์ และมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด จำนวน 248 คน (Office of the Higher Education Commission, 2023) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนกลุ่มเป้าหมาย/หน่วยงานที่สังกัด/สถาบันอุดมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางประเทศไทย

กลุ่มเป้าหมาย/หน่วยงานที่สังกัด	จำนวนประชากร/ กลุ่มเป้าหมาย (คน)	จำนวนผู้ตอบกลับ แบบสอบถาม (คน)
1. นักวิชาการพัสดุ มหาวิทยาลัยขอนแก่น	126	77
2. นักวิชาการพัสดุ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	91	90
3. นักวิชาการพัสดุ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	12	7
4. นักวิชาการพัสดุ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด	9	9
5. นักวิชาการพัสดุ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์	10	8
รวม	248	191



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้สร้างตามความมุ่งหมายวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้น แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของนักวิชาการพัสดุในสถาบันอุดมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางประเทศไทย ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย จำนวน 6 ข้อประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของนักวิชาการพัสดุในสถาบันอุดมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางประเทศไทย เป็นตัวแปรอิสระ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยครอบคลุมเนื้อหาบรรยากาศองค์กร จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้างองค์กร 2) ด้านการให้รางวัลและลงโทษ 3) ด้านการสนับสนุนให้โอกาสและความอบอุ่น และ 4) ด้านการยอมรับความขัดแย้ง

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการเรียนรู้ในงานของนักวิชาการพัสดุในสถาบันอุดมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางประเทศไทย เป็นตัวแปรอิสระ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ครอบคลุมเนื้อหาประสิทธิภาพการเรียนรู้ในงาน จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการเรียนรู้และพัฒนาจากการลงมือทำ 2) ด้านการเรียนรู้และพัฒนาจากบุคคลอื่น และ 3) ด้านการเรียนรู้และพัฒนาจากการฝึกอบรม

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการพัสดุในสถาบันอุดมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางประเทศไทย เป็นตัวแปรตาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยครอบคลุมเนื้อหาผลการปฏิบัติงาน จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพของผลงาน 2) ด้านปริมาณของผลงาน 3) ด้านความรวดเร็วและตรงต่อเวลา และ 4) ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมความถูกต้องของการใช้ภาษา และครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัย เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 4 ท่าน จากนั้นรวบรวมข้อความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างรายการข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัยด้วยค่า IOC (Index of Item Objective) โดยใช้สูตร ICO ของ Baotham (2015) ซึ่งได้ผลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยแบบสอบถามทั้งหมดมี ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์อยู่ระหว่าง 0.75-1.00 ซึ่งพบว่ามีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์ ซึ่งสอดคล้องและเป็นไปตามแนวคิดของนักวิชาการ กล่าวได้ว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่า 0.50 ขึ้นไปเป็นค่าที่ยอมรับได้และถือว่าข้อคำถามมีความเหมาะสม (Baotham, 2015) จากนั้นผู้วิจัยได้นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย เพื่อพิจารณาอีกครั้ง เพื่อเข้าสู่กระบวนการยื่นขอจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ขอเสนอโครงการวิจัยที่เข้าข่ายการพิจารณาแบบเร่งรัด (Expedited review) และได้รับการรับรองจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคนเมื่อวันที่ 28 มีนาคม 2567

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มเป้าหมาย คือนักวิชาการพัสดุในสถาบันอุดมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางประเทศไทย พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถาบันอุดมศึกษากลุ่มร้อยแก่นสารสินธุ์ คือ จังหวัดร้อยเอ็ด ขอนแก่น มหาสารคาม และกาฬสินธุ์ โดยมีระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 17 เมษายน 2567 ถึง 17 มิถุนายน 2567 มีระยะเวลา 60 วัน เมื่อครบกำหนดได้รับแบบสอบถามตอบกลับมา จำนวน 191 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 77 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด สอดคล้องกับ Aaker et al. (2005) แนะนำว่าการส่งแบบสอบถามต้องมีอัตราตอบกลับอย่างน้อยร้อยละ 20 จึงจะถือว่ายอมรับได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

1. การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) พิจารณาจากค่า VIFs ได้แก่

1.1 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้ในงานของนักวิชาการพัสดุในสถาบันอุดมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางประเทศไทย

1.2 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการเรียนรู้ในงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการพัสดุในสถาบันอุดมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางประเทศไทย

1.3 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการพัสดุ
ในสถาบันอุดมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางประเทศไทย

2. การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

2.1 การทดสอบผลกระทบระหว่างบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้ในงานของ
นักวิชาการพัสดุในสถาบันอุดมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางประเทศไทย

2.2 การทดสอบผลกระทบระหว่างประสิทธิภาพการเรียนรู้ในงานที่ส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการ
พัสดุในสถาบันอุดมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางประเทศไทย

2.3 การทดสอบผลกระทบระหว่างบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการพัสดุ
ในสถาบันอุดมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางประเทศไทย

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบระหว่างบรรยากาศองค์กรและประสิทธิภาพการเรียนรู้ในงานที่มีต่อผลการ
ปฏิบัติงานของนักวิชาการพัสดุในสถาบันอุดมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางประเทศไทย ดังตารางที่ 2-7

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณของบรรยากาศองค์กรกับประสิทธิภาพการเรียนรู้ในงานโดยรวมของนักวิชาการ
พัสดุในสถาบันอุดมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางประเทศไทย

ตัวแปร	JLET	OCST	OCRP	OCSO	OCAC	Tolerance	VIFs
$\bar{X}$	4.47	4.56	4.44	4.47	4.44		
S.D	0.43	0.47	0.53	0.48	0.50		
JLET	-	0.73	0.65	0.70	0.63		
OCST		-	0.77	0.73	0.69	0.37	2.72
OCRP			-	0.78	0.76	0.29	3.43
OCSO				-	0.87	0.20	5.04
OCAC					-	0.23	4.43

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 ผู้วิจัยทำการทดสอบปัญหา Multicollinearity เพื่อวิเคราะห์และตรวจสอบค่า Tolerance และค่า VIFs (Variance Inflation Factor) ของตัวแปรอิสระบรรยากาศองค์กรแต่ละด้านเป็นอิสระต่อกัน พบว่า ค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.20-0.37 ค่า VIFs อยู่ระหว่าง 2.72-5.04 เป็นไปตามเกณฑ์ของ Black (2006) ที่กำหนดให้ค่า Tolerance มีค่ามากกว่า 0.01 และค่า VIFs น้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีระดับความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ตามนัยสำคัญทางสถิติ (Black, 2006) และพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระบรรยากาศองค์กรในแต่ละด้าน มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามประสิทธิภาพการเรียนรู้ในงานโดยรวม (JLET) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากนั้น ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการเรียนรู้ในงานโดยรวม (JLET) ดังตารางที่ 3



ตารางที่ 3 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงพหุคูณของบรรยากาศองค์กรกับประสิทธิภาพการเรียนรู้ในงานโดยรวมของ
นักวิชาการพัสดุในสถาบันอุดมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางประเทศไทย

บรรยากาศองค์กร (OCTT)	ประสิทธิภาพการเรียนรู้ในงาน (JLET)		t	Sig
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	1.12	0.20	5.49	0.00*
ด้านโครงสร้างองค์กร (OCST)	0.42	0.07	6.01	0.00*
ด้านการให้รางวัลและลงโทษ (OCP)	0.02	0.07	0.31	0.75
ด้านการสนับสนุนให้โอกาสและความอบอุ่น (OCSO)	0.32	0.09	3.52	0.01*
ด้านการยอมรับความขัดแย้ง (OCAC)	0.03	0.08	0.32	0.75
F = 68.99 p = 0.00 R ² = 0.60 R Adj R ² = 0.59				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า บรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร (OCST) และด้านการสนับสนุนให้โอกาสและความอบอุ่น (OCSO) มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้ในงานโดยรวม (JLET) ระดับของความแปรปรวนร้อยละ 59 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐาน H₁ : บรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับประสิทธิภาพการเรียนรู้ในงาน ด้านการเรียนรู้และพัฒนาจากการลงมือทำ และด้านการเรียนรู้และพัฒนาจากบุคคลอื่นของนักวิชาการพัสดุในสถาบันอุดมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางประเทศไทย และ H₃ : บรรยากาศองค์กร ด้านการสนับสนุนให้โอกาสและความอบอุ่น มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับประสิทธิภาพการเรียนรู้ในงาน ด้านการเรียนรู้และพัฒนาจากการลงมือทำ และด้านการเรียนรู้และพัฒนาจากบุคคลอื่นของนักวิชาการพัสดุในสถาบันอุดมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางประเทศไทย

บรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านการสนับสนุนให้โอกาสและความอบอุ่น มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับประสิทธิภาพการเรียนรู้ในงาน ด้านการเรียนรู้และพัฒนาจากการลงมือทำ และด้านการเรียนรู้และพัฒนาจากบุคคลอื่น เนื่องจาก สถาบันอุดมศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีมาตรฐานในด้านการบริหารจัดการองค์กรที่เป็นเลิศ สนับสนุนให้มีแนวทางการพัฒนาระบบนิเวศการทำงานและการสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดี โดยมีการจัดโครงสร้างองค์กรชัดเจน มีนโยบาย กฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ ขั้นตอน การจัดแบ่งสายการบังคับบัญชาและสายงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ยังมีการสนับสนุนให้โอกาสบุคลากรได้มีการพัฒนาการทำงานให้มีความเชี่ยวชาญ เพื่อความก้าวหน้าในอนาคต รวมทั้งมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นไปตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐที่สนับสนุนให้สร้างระบบนิเวศในการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรภาครัฐยุคใหม่ โดยการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์วัฒนธรรมพฤติกรรม ค่านิยมร่วมและทัศนคติที่ดีของบุคลากรภาครัฐ มุ่งเน้นส่งเสริมให้บุคลากรมีการรอบความคิดทักษะที่เหมาะสม ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่และศักยภาพของตนและทีม เพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงานใหม่ที่ทันสมัยตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการและองค์กรอย่างแท้จริง โดยอาศัยการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งจากการลงมือปฏิบัติจริง บุคคลอื่น พี่เลี้ยง ผู้เชี่ยวชาญคอยให้คำปรึกษาแนะนำสอนงาน ฝึกงาน ประชุมทำงานเป็นทีม และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถนำมาเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อประโยชน์ต่อองค์กรให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากร จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนภายใต้ความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วองค์กรควรมีวิธีการคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะการเชื่อมโยงข้อมูลนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับ Daengsurisrisopas et al. (2022) พบว่า บรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐานงานด้านการชื่นชมและให้รางวัล ด้านการสนับสนุน และด้านความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ บรรยากาศองค์กรที่ดีและเข้มแข็งจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้หรือเกิดทักษะใหม่ๆ ได้เป็นอย่างดีไม่ว่าจะเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ จากคนอื่น เพื่อนร่วมงาน และการฝึกอบรม ถือเป็นกลยุทธ์การเรียนรู้ด้านปฏิบัติการและพฤติกรรมที่สามารถถ่ายทอดข้อมูล และสามารถนำไปประยุกต์ใช้และนำไปปฏิบัติตามให้เกิดผลการปฏิบัติงาน

มีประสิทธิภาพ เพราะความรู้จากการเรียนรู้ส่วนบุคคล จะทำให้องค์กรเกิดความสามารถในการแข่งขันมากขึ้น และทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ บุคลากรจำเป็นต้องปรับปรุงการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างสม่ำเสมอด้วยมุมมองที่กว้างขึ้น องค์กรควรให้การสนับสนุนและเปิดโอกาสให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ เพราะปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร รวมทั้งการมีทักษะที่สูงขึ้นเป็นความสามารถของบุคคลที่จะเข้าใจถึงปัญหา มีความสามารถในการรับรู้ปัญหา สามารถวิเคราะห์หรือแก้ไขปัญหาได้ เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น สอดคล้องกับ Trakoolsuksap & Sucharitrak (2022) พบว่า บรรยากาศองค์กร ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการสนับสนุนให้ออกาส ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ด้านการให้รางวัล และด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนั้น การจะพัฒนาองค์กรจึงต้องให้ความสำคัญกับบรรยากาศองค์กร ซึ่งจะส่งผลทำให้งานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามความมุ่งหมายขององค์กร สอดคล้องกับ Samthima & Lomain (2022) พบว่า ประสิทธิภาพการเรียนรู้ การจัดการความรู้ การสร้างความรู้ การแสวงหาความรู้ การจัดเก็บความรู้ และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากบุคคลอื่น มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ควรแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ๆ ทั้งด้านระเบียบ กฎหมาย และข้อบังคับต่างๆ และควรจัดหาทีมงาน ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้บริการตอบข้อซักถาม ควรส่งเสริมให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้มีการถ่ายทอดความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคล ควรจัดหาหรือจัดทำแหล่งจัดเก็บข้อมูลกลางให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ทำให้องค์กรที่ทุกคนสามารถดึงข้อมูลไปใช้ได้ ควรจัดให้มีการอบรม การสังเคราะห์ วิเคราะห์และประเมินค่าความรู้ที่ได้ก่อนนำไปใช้เพื่อความถูกต้องและน่าเชื่อถือ และสอดคล้องกับ Osama et al. (2020) พบว่า การจัดการแบ่งปันความรู้และการพัฒนาตนเอง สามารถเชื่อมโยงให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น และการส่งเสริมให้มีการจัดการแบ่งปันความรู้และพัฒนาตนเองเป็นตัวกำหนดภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กรอีกด้วย หากองค์กรใดมีพฤติกรรมที่มุ่งมั่นส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้มีการจัดการแบ่งปันความรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจะส่งผลดีต่อองค์กร และบรรยากาศขององค์กรที่เข้มแข็งจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้และการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ บรรยากาศองค์กร ความไว้วางใจ และความเป็นผู้นำ มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีนัยสำคัญกับความตั้งใจที่จะแบ่งปันความรู้ และความตั้งใจที่จะแบ่งปันความรู้มีอิทธิพลสำคัญต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำ ความไว้วางใจขององค์กร ความตั้งใจในการแบ่งปันความรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณของประสิทธิภาพการเรียนรู้ในงานกับผลการปฏิบัติงานโดยรวมของนักวิชาการ
พักอยู่ในสถาบันอุดมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางประเทศไทย

ตัวแปร	JPFT	JLLD	JLLP	JLLT	Tolerance	VIFs
$\bar{X}$	4.52	4.43	4.49	4.49		
S.D	0.42	0.47	0.43	0.46		
JPFT	-	0.65	0.82	0.76		
JLLD		-	0.78	0.79	0.35	2.86
JLLP			-	0.89	0.19	5.26
JLLT				-	0.19	5.36

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 ผู้วิจัยทำการทดสอบปัญหา Multicollinearity เพื่อวิเคราะห์และตรวจสอบค่า Tolerance และค่า VIFs (Variance Inflation Factor) ของตัวแปรอิสระประสิทธิภาพการเรียนรู้ในงานแต่ละด้านเป็นอิสระต่อกัน พบว่าค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.19-0.35 ค่า VIFs อยู่ระหว่าง 2.86-5.36 เป็นไปตามเกณฑ์ของ Black (2006) ที่กำหนดให้ค่า Tolerance มีค่ามากกว่า 0.01 และค่า VIFs น้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีระดับความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันตามนัยสำคัญทางสถิติ (Black, 2006) และพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ประสิทธิภาพการเรียนรู้ในงานในแต่ละด้าน มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามผลการปฏิบัติงานโดยรวม (JPFT) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานโดยรวม (JPFT) ดังตารางที่ 5



ตารางที่ 5 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงพหุคูณของประสิทธิภาพการเรียนรู้ในงานกับผลการปฏิบัติงานโดยรวม ของนักวิชาการพัสดุในสถาบันอุดมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางประเทศไทย

ประสิทธิภาพการเรียนรู้ในงาน (JLET)	ผลการปฏิบัติงานโดยรวม (JPFT)		t	Sig
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.85	0.19	4.58	0.00*
ด้านการเรียนรู้และพัฒนาจากการลงมือทำ (JLLD)	0.02	0.06	0.38	0.70
ด้านการเรียนรู้และพัฒนาจากบุคคลอื่น (JLLP)	0.72	0.09	7.73	0.00*
ด้านการเรียนรู้และพัฒนาจากการฝึกอบรม (JLLT)	0.12	0.09	1.39	0.17
F = 135.02 p = 0.00 R ² = 0.68 Adj R ² = 0.68				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่า ประสิทธิภาพการเรียนรู้ในงาน ด้านการเรียนรู้และพัฒนาจากบุคคลอื่น (JLLP) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานโดยรวม (JPFT) ระดับของความแปรปรวนร้อยละ 68 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐาน H₆ : ประสิทธิภาพการเรียนรู้ในงาน ด้านการเรียนรู้และพัฒนาจากบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการพัสดุในสถาบันอุดมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางประเทศไทย

ประสิทธิภาพการเรียนรู้ในงาน ด้านการเรียนรู้และพัฒนาจากบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของผลงาน ด้านปริมาณของผลงาน ด้านความรวดเร็วและตรงต่อเวลา และด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เนื่องจาก สถาบันอุดมศึกษาเป็นองค์กรที่มีระบบการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลที่ดีมีคุณภาพ มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทั้งด้านคุณภาพชีวิต ศักยภาพและทักษะที่จำเป็นตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้มีความเป็นมืออาชีพมีผลงานโดดเด่น โดยมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีกระบวนการทางความคิดที่ดี ให้มีความเชี่ยวชาญตามสายงานที่ตนถนัด ประกอบกับนักวิชาการพัสดุของรัฐต้องเป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการปฏิบัติงานด้านพัสดุเป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นจากการเรียนรู้จากแนวปฏิบัติที่ดี การลงมือปฏิบัติจริง การสอนงาน ฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ ค้นคว้า มอบหมายงาน หมุนเวียนงาน ประสพการณ์ การมีพี่เลี้ยง การให้คำปรึกษาแนะนำ การประชุม การทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสามารถตอบสนองตรงต่อความต้องการของผู้รับบริการ ดังนั้น ประสิทธิภาพการเรียนรู้ จึงถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มศักยภาพบุคลากรให้เพิ่มมากขึ้นและยังเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถในด้านต่างๆ ที่ส่งผลทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ๆ ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศภายใต้ความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการก้าวเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์อย่างสมบูรณ์ที่มนุษย์สามารถติดต่อสื่อสาร ทำงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้ทั่วโลกในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับ Lekhawattana & Phong Siri (2023) พบว่า ในศตวรรษที่ 21 รูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมที่สุดสำหรับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร คือ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีการเรียนรู้และปัญญาประดิษฐ์อย่างกว้างขวาง เพราะปัจจุบันโลกกำลังก้าวเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์อย่างสมบูรณ์ ทำให้มนุษย์สามารถติดต่อสื่อสาร ทำงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างไร้พรมแดนได้ทั่วโลก ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่บังคับให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้ชีวิต และเกิดการเรียนรู้ใหม่ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Mojtaba et al. (2020) พบว่า พฤติกรรมการแบ่งปันความรู้เป็นพื้นฐานเชิงประจักษ์ในการเพิ่มประสิทธิภาพผลผลิตและการทำงานร่วมกัน ดังนั้นองค์กรควรสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรค้นหาแนวทางในการปรับปรุงพฤติกรรมกรรมการแบ่งปันความรู้ เพื่อช่วยในการวางแผนการปฏิบัติงานที่เหมาะสม และบรรยากาศองค์กรที่สร้างสรรค์เป็นแรงขับเคลื่อนแรงจูงใจเชิงบวกให้มีทัศนคติที่ดีและมีความตั้งใจที่แบ่งปันความรู้อีกด้วย และสอดคล้องกับ Khampirat (2019) พบว่า ประสิทธิภาพการพัฒนาทักษะการเรียนรู้แบบบูรณาการ ได้แก่ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความรู้ความสามารถความเข้าใจ การวิเคราะห์สังเคราะห์และการสื่อสาร ช่วยให้สามารถกำหนดหรือระบุทิศทางอาชีพในอนาคตได้เป็นอย่างดี สามารถช่วยให้ได้รับ ความมั่นใจ สร้างทักษะในการทำงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งจะมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีแรงจูงใจในการมีส่วนร่วม และสะท้อนความสามารถของตนเอง

ในการปรับปรุงและพัฒนาผลผลิตภายในองค์กร และสอดคล้องกับ Amro (2021) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ในงานเกี่ยวกับคุณภาพการบริการและความพึงพอใจเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพต่อการทำงาน การสนับสนุนแนวคิดที่ดีในการทำงานเป็นฐานของบรรยากาศองค์กรที่ดี ช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงานและความเป็นอยู่ที่ดี ความเชื่อมโยงระหว่างการเรียนรู้ในที่ทำงานและความมุ่งมั่นในการทำงาน สามารถเชื่อมโยงระหว่างบรรยากาศการเรียนรู้จากการทำงานกับความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพการทำงาน สามารถนำไปเป็นข้อมูลสารสนเทศและใช้ประโยชน์กับการปฏิบัติงานของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ได้ในอนาคต

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณของบรรยากาศองค์กรกับผลการปฏิบัติงานโดยรวมของนักวิชาการพัสดุในสถาบันอุดมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางประเทศไทย

ตัวแปร	JPFT	OCST	OCRP	OCSO	OCAC	Tolerance	VIFs
$\bar{X}$	4.51	4.56	4.44	4.47	4.44		
S.D	0.42	0.47	0.53	0.48	0.50		
JPFT	-	0.66	0.58	0.61	0.62		
OCST		-	0.77	0.73	0.69	0.37	2.72
OCRP			-	0.78	0.76	0.29	3.43
OCSO				-	0.87	0.20	5.04
OCAC					-	0.23	4.43

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 ผู้วิจัยทำการทดสอบปัญหา Multicollinearity เพื่อวิเคราะห์และตรวจสอบค่า Tolerance และค่า VIFs (Variance Inflation Factor) ของตัวแปรอิสระบรรยากาศองค์กรแต่ละด้านเป็นอิสระต่อกัน พบว่าค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.20-0.37 ค่า VIFs อยู่ระหว่าง 2.72-5.04 เป็นไปตามเกณฑ์ของ Black (2006) ที่กำหนดให้ค่า Tolerance มีค่ามากกว่า 0.01 และ ค่า VIFs น้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีระดับความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันตามนัยสำคัญทางสถิติ (Black, 2006) และพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระบรรยากาศองค์กรในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามผลการปฏิบัติงานโดยรวม (JPFT) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานโดยรวม (JPFT) ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงพหุคูณของบรรยากาศองค์กรกับผลการปฏิบัติงานโดยรวมของนักวิชาการพัสดุในสถาบันอุดมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางประเทศไทย

บรรยากาศองค์กร (OCTT)	ผลการปฏิบัติงานโดยรวม (JPET)		t	Sig
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	1.50	0.23	6.59	0.00*
ด้านโครงสร้างองค์กร (OCST)	0.39	0.08	5.01	0.00*
ด้านการให้รางวัลและลงโทษ (OCRP)	0.00	0.08	0.07	0.95
ด้านการสนับสนุนให้ออกาสและความอบอุ่น (OCSO)	0.05	0.10	0.46	0.64
ด้านการยอมรับความขัดแย้ง (OCAC)	0.24	0.09	2.55	0.01*
F = -31.68 p = 0.00 R ² = 0.70 Adj R ² = 0.71				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 พบว่า บรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร (OCST) และด้านการยอมรับความขัดแย้ง (OCAC) มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานโดยรวม (JPET) ระดับของความแปรปรวนร้อยละ 71 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐาน H₈ : บรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อ



กับผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการพัสดุในสถาบันอุดมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางประเทศไทย และสมมติฐาน H₁₁ : บรรยาการองค์กร ด้านการยอมรับความขัดแย้ง มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการพัสดุในสถาบันอุดมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางประเทศไทย

บรรยาการองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านการยอมรับความขัดแย้ง มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของผลงาน ด้านปริมาณของผลงาน ด้านความรวดเร็วและตรงต่อเวลา และด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เนื่องจากสถาบันอุดมศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีมาตรฐานในด้านการบริหารจัดการองค์กร มีบรรยาการองค์กรที่ดีและมีการกำหนดแนวทางการพัฒนาระบบนิเวศการทำงานที่เป็นเลิศ โดยมีการจัดโครงสร้างองค์กร มีนโยบาย กฎเกณฑ์ระเบียบ ข้อบังคับ ขั้นตอน การจัดแบ่งสายงานหน้าที่ความรับผิดชอบ สายการบังคับบัญชา รวมทั้งข้อกำหนดในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน สนับสนุนให้โอกาสบุคลากรได้มีการพัฒนาการทำงานให้มีความเชี่ยวชาญ เพื่อความก้าวหน้าในอนาคตเป็นอย่างดี มีสภาพแวดล้อมในการทำงานเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ บุคลากรเกิดความเข้าใจในขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบให้สามารถปฏิบัติงานหลักของตนได้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับ Daengsurisrisopas et al. (2022) พบว่า บรรยาการองค์กร ด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐานงาน ด้านการชื่นชมและให้รางวัล ด้านการสนับสนุน และด้านความผูกพันต่อองค์กร ถือว่ามีส่วนสำคัญและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากร เป็นสิ่งที่ส่งผลให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น การมีบรรยาการการทำงานที่ดี องค์กรมีความร่วมมือใจกัน บุคลากรมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดระหว่างกัน จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน สามารถลดความขัดแย้งและอุปสรรคในการทำงานได้เป็นอย่างดี การมีโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน เหมาะสม การมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน การมีรางวัลผลตอบแทนที่ดีจะทำให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมที่ดี เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และกระตุ้นทักษะด้านความคิดและทักษะการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยาการในการทำงานให้มีความท้าทาย มีการหมุนเวียนงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้การปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน เป็นการเสริมทักษะทางความคิดและเพิ่มศักยภาพการทำงานได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ Apirakthara & Thaninkan (2022) พบว่า บรรยาการองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความรับผิดชอบ และด้านการให้การสนับสนุน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังนั้น การมีบรรยาการองค์กรที่ดี จะเป็แรงผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ นำไปสู่ความสำเร็จและมีผลการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ Onon (2022) พบว่า บรรยาการขององค์กรส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยตรง โดยสรุป การเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน และการสร้างบรรยาการองค์กรที่ดี มีโครงสร้างที่ชัดเจนเหมาะสม และเอื้ออำนวยกันและกัน รวมทั้งมีสภาพภูมิอากาศที่ดีและเหมาะสม เป็นการเพิ่มความพึงพอใจในงานและแรงจูงใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี โดยบุคลากรจะรู้สึกพึงพอใจในการทำงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างเหมาะสม มีปริมาณและประสิทธิภาพ จะส่งผลดีต่อพฤติกรรมการเป็นพลเมืองที่ดีขององค์กรได้ในทิศทางที่เหมาะสมยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับ Chuprayoon et al. (2020) พบว่า บรรยาการองค์กร ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ด้านการให้รางวัลตอบแทน ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ด้านความอบอุ่น และด้านการให้การสนับสนุน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั้งสิ้น โดยสรุป บรรยาการองค์กรที่ดี เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลในการพัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงานให้มีคุณภาพที่ดียิ่งขึ้น บุคลากรสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพและสามารถประสบความสำเร็จบรรลุตรงตามเป้าหมายขององค์กร อีกทั้งยังทำให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีความไว้วางใจกันทุ่มเทร่วมมื้อมุ่งมั่นให้กับงานอย่างเต็มที่ มีการช่วยเหลือส่งเสริมและเกื้อกูลซึ่งกันและกัน เป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีต่อกันทั้งองค์กร ส่งผลดีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานความยึดมั่นในงานและความผูกพันองค์กรต่อไป

สรุปผลการวิจัย

ผลการทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกระหว่างบรรยาการองค์กรและประสิทธิภาพการเรียนรู้ในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการพัสดุในสถาบันอุดมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางประเทศไทย โดยมีผลวิเคราะห์ระดับความคิดเห็น ดังนี้

1. นักวิชาการพัสดุในสถาบันอุดมศึกษา มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร การสนับสนุนให้โอกาสและความอบอุ่น การยอมรับความขัดแย้ง เนื่องจาก สถาบันอุดมศึกษา เป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีมาตรฐานในด้านการบริหารจัดการองค์กร มีโครงสร้างองค์กร มีนโยบาย ข้อบังคับ ระเบียบ กฎเกณฑ์ ขั้นตอน การจัดแบ่งสายงานหน้าที่ความรับผิดชอบ สายการบังคับบัญชา และข้อกำหนดในการปฏิบัติงานที่ถูกกำหนดขึ้น อย่างชัดเจนเพื่อความเข้าใจตรงกัน มีระบบและวิธีการให้ค่าตอบแทน เงินเดือน การเลื่อนขั้นตำแหน่งที่ชัดเจน ตามความยุติธรรมและเหมาะสมรวมทั้งมีบทกำหนดการลงโทษ มีการสนับสนุนให้โอกาสบุคลากรได้มีการพัฒนาการทำงาน ให้มีความเชี่ยวชาญ เพื่อความก้าวหน้าในอนาคตเป็นอย่างดี บรรยากาศองค์กรจึงมีส่วนสำคัญและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ของบุคลากร เป็นสิ่งที่ส่งผลให้บุคลากรมีผลการทำงานที่ดีขึ้น การมีบรรยากาศการทำงานที่ดี บุคลากรมีความสัมพันธ์ใกล้ชิด มีความร่วมมือใจระหว่างกันจะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน สามารถลดความขัดแย้งและอุปสรรคในการทำงาน ได้เป็นอย่างดี การมีโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน เหมาะสม การมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน การมีรางวัลผลตอบแทน ที่ดีจะทำให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมที่ดี เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และกระตุ้นทักษะด้านความคิดและทักษะ การปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความท้าทาย มีการหมุนเวียนงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้การปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน เป็นการเสริมทักษะทางความคิดและเพิ่มศักยภาพ การทำงานได้เป็นอย่างดี

2. นักวิชาการพัสดุในสถาบันอุดมศึกษา มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการเรียนรู้ในงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการเรียนรู้และพัฒนาจากบุคคลอื่น การฝึกอบรม และการลงมือทำ เนื่องจาก สถาบันอุดมศึกษา เป็นองค์กรที่มีระบบ การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลที่ดีมีคุณภาพมีการกำหนดแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านคุณภาพชีวิต ศักยภาพและทักษะที่จำเป็นตามตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบให้มีความเป็นมืออาชีพมีผลงานโดดเด่น ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีกระบวนการทางความคิดที่ดีและมีทักษะ ความเชี่ยวชาญตามสายงานที่ตนถนัดอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อสามารถตอบสนองตรงต่อความต้องการของผู้รับบริการ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศภายใต้ความท้าทายและ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ซึ่งในศตวรรษที่ 21 รูปแบบการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่มีพลังและ เหมาะสมที่สุด คือ การประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีและปัญญาประดิษฐ์เพื่อการเรียนรู้อย่างกว้างขวาง เพราะตอนนี้โลก ได้ก้าวเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์อย่างสมบูรณ์ มนุษย์สามารถติดต่อสื่อสาร ทำงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างไร้พรมแดน ได้ทั่วโลก ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่บังคับให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้ชีวิต และเกิดการเรียนรู้ใหม่ที่มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ

3. นักวิชาการพัสดุในสถาบันอุดมศึกษา มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีผลการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับ มากที่สุด ได้แก่ ด้านคุณภาพของผลงาน ด้านปริมาณงาน ความรวดเร็วและตรงต่อเวลา และด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เนื่องจากสถาบันอุดมศึกษา มีการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงคุณภาพของงาน บุคลากรต้องปฏิบัติงาน ให้มี ความถูกต้องตรงตามกฎหมาย ระเบียบ วิธีการ มีปริมาณงาน มีความรู้ความเข้าใจระบบเทคโนโลยีทำให้มีผล การปฏิบัติงานสำเร็จได้ตามเป้าหมาย ปฏิบัติงานอยู่บนพื้นฐานความประหยัดหรือความคุ้มค่าของทรัพยากร การปฏิบัติงาน โดยใช้เงินงบประมาณอย่างคุ้มค่า เหมาะสม สำเร็จภายในกำหนดระยะเวลาด้วยความรวดเร็ว มีการปฏิบัติงานสำเร็จรวดเร็ว ตามแผนงานตามระยะเวลาตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง และมีขั้นตอนการปฏิบัติที่งานกระชับ รวดเร็ว ถูกต้อง ซึ่งถือเป็น หัวใจสำคัญของการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จในการดำเนินงาน องค์กรจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจในทุกด้านรวมทั้งสามารถ สร้างความพึงพอใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น บุคลากรจึงมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ ความสามารถ ความตั้งใจปฏิบัติงาน ให้สำเร็จลุล่วงตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายที่อยู่ในกรอบของกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งต้อง ปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จเพื่อได้ผลิตภัณฑ์และบริการที่ถูกต้องครบถ้วน ประหยัดเวลาใช้กำลังและทรัพยากรอย่างคุ้มค่าที่สุด และเกิดการสูญเสียเหลือน้อยที่สุด และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้น หากองค์กรใดสามารถสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความคิดสร้างสรรค์ เพื่อมาร่วมงานและสามารถดึงดูดผู้ที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่ในองค์กรได้ นานที่สุด การบริหารบุคคลที่ดีจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและบรรลุตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยสรุปประสิทธิภาพ การเรียนรู้ในงานและบรรยากาศองค์กรมีผลกระทบเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งในด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ ด้านความรวดเร็วและตรงต่อเวลา และด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า



ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศและแนวทางในการกำหนดบรรยากาศองค์กรให้มีความชัดเจนเป็นไปในทิศทางที่เหมาะสมสอดคล้องและเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ในงานและการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
2. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการเรียนรู้ในงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด นำไปสู่ผลการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น อันจะนำมาซึ่งประโยชน์สูงสุดขององค์กร
3. เพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารจัดการบรรยากาศองค์กรให้สอดคล้องกับประสิทธิภาพการเรียนรู้ในงานและผลการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ จากแนวปฏิบัติงานที่ดี ประสบการณ์ การอบรมสัมมนา การสอนงาน คำนะนำจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์
4. เพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มทักษะและศักยภาพการปฏิบัติงานให้เกิดความชำนาญในงาน และยังเป็นแนวทางในการประเมินประสิทธิภาพการเรียนรู้ในงาน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาส่งเสริมและ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. สถาบันอุดมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางประเทศไทย ควรตระหนักและให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศองค์กร ด้านการให้รางวัลและลงโทษ ด้านการสนับสนุนให้โอกาสและความอบอุ่น เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
2. สถาบันอุดมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางประเทศไทย ควรให้ความสำคัญ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเกิดประสิทธิภาพการเรียนรู้และการพัฒนาในงานจากการฝึกอบรมหรือหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
3. สถาบันอุดมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลางประเทศไทย ควรมุ่งเน้นและรักษามาตรฐานผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้ เพื่อยึดถือเป็นหลักในการปฏิบัติงานที่ดี

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. นอกจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ควรใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีอื่นควบคู่ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (Depth-Interview) และการสัมภาษณ์หรือสนทนาแบบกลุ่ม (Focus Group) เพื่อให้ได้ข้อมูลรายละเอียดที่ตรงประเด็นและสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ตรงตามวัตถุประสงค์มากที่สุด
2. ควรมีการศึกษาถึงทักษะแห่งการเรียนรู้ที่ทันสมัยเหมาะสมกับยุคการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน หรือปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาปรับเปลี่ยนสู่องค์กรดิจิทัล เพื่อให้สามารถแข่งขันและปรับตัวให้ทันกับการพัฒนาในยุคดิจิทัลให้ประสบผลความสำเร็จ
3. ควรมีการศึกษาวรรณกรรมองค์กรที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาหรือนวัตกรรมการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถแข่งขันและปรับตัวให้ทันกับการพัฒนาในยุคดิจิทัลให้ประสบผลความสำเร็จ

ข้อจำกัดการวิจัย

การวิจัยนี้เก็บข้อมูลจากนักวิชาการพัสดุในพื้นที่จำกัด ขอบเขตการเก็บข้อมูลจากกลุ่มร้อยละ สาส์นได้แก่ จังหวัดร้อยเอ็ด ขอนแก่น มหาสารคามและกาฬสินธุ์ ทำให้ได้ข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายที่จำกัด ซึ่งมีแนวโน้มที่จะทำให้ผลการวิจัยขาดความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ดังนั้น การวิจัยในครั้งต่อไป ควรศึกษาในพื้นที่ที่มีขอบเขตกว้างขึ้นในระดับประเทศ

References

- Aaker, D. A., Kumar, V. & Day, G.S. (2005). *Marketing research*. John Wiley & Son.
- Apirakthara, S. & Thaninkan, P. (2022). The Effect of Organizational climate and Quality of Work life on work efficiency of supporting staffs of Rajamangala University of Technology Isan Nakhon Ratchasima College. *Journal Humanities and Social Sciences Nakhon Ratchasima University*, 16(2), 44-58.
<https://so03.tci-thaijo.org/index.php/hsjournalnmc/article/view/259445/174617>

- Amro, A. M. (2021). Understanding Customer Perception about Service Quality through Employee Job Satisfaction: The Effect of Work-based Learning Climate in Jordanian Hotels. *Organizational Cultures: An International Journal*, 21(1), 35-50. <https://doi.org/10.18848/2327-8013/CGP/v21i01/35-50>
- Baotham, S. (2015) *Accounting research*. Triple Education.
- Black, K. (2006). *Business Statistics for Contemporary Decision Making* (4th ed). John Wiley and Son.
- Charoensa, T. & Sengsri, S. (2020). Digital Intelligence Quotient and Creativity and Innovation Skills in 21st Century. *Journal for Research and Innovation, Institute of Vocational Education Bangkok*, 3(2), 21-29. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/ivebjournal/article/view/245251/166618>
- Chuprayoon, S. Pechrpuang, S. & Sungkawsuttirak, S. (2020). Organizational Climate Affecting Teaching Efficiency of Teachers in Schools under Secondary Educational Service Area Office 11 in Suratthani Province. *Narkbhutparitat Journal Nakhon Si Thammarat Rajabhat University*, 12(3), 152-170. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/nakboot/article/view/245968/168786>
- Daengsurisrisopas, M. Chairatana, P. & Gohwong, S. (2022). Organization Environment and Efficient Working Behavior of University Staff Supporting Rajamangala University of Thechology Thanyaburi. *Journal of Administrative and Management Innovation Rajamangala University of Technology Rattanakosin*, 10(3), 73-79. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/RCIM/article/view/257798/174569>
- Khampirat, B. (2019). The Effectiveness of Work-Integrated Learning in Developing Student Work Skills : A Case Study of Thailand. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 20(2), 127-146. https://researchonline.jcu.edu.au/61979/1/61979_Khampirat_et_al_2019.pdf
- Lekhawattana, S. & Phongsiri, W. (2023) Personalized Learning Models in the 21st Century after the COVID-19 Pandemic. *Humanity and Social Science Journal Ubon Ratchathani University*, 14(2), 315-338. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/human_ubu/article/view/253025/177795
- Ministry of Information and Communication Technology. (2023). *Digital Thailand Digital Development Plan for the economy and society 2021*. Retrieved October 2023, from <https://Users/Administrator/Desktop/2565/digital-thailand.pdf>.
- Mojtaba, K. K. Alireza, H. Ehsan, N. J. & Nargess, M. A. (2020) Understanding librarians' knowledge sharing behavior: The role of organizational climate, motivational drives and leadership empowerment. *Library and Information Science Research*. 42(1), 100998. <https://doi.org/10.1016/j.lisr.2019.100998>
- Office of the Civil Service Commission. (2022). *Development manual according to the human resource Development plan of Bangkok 2018-2022*. Retrieved October 2023, from <http://www.mua.go.th>.
- Office of the Higher Education Commission. (2023). *History and background of the Office of the Commission. Higher education*. Retrieved October 2023, from <http://www.mua.go.th>.
- Onon, L. (2022). The influence of organizational climate and motivation on organizational citizenship behavior (OCB) through employee job satisfaction. *Jurnal Inovasi Ekonomi*, 07(02), 183-196. <https://doi.org/10.22219/jiko.v7i02.22529>
- Osama, F. A. Ramzi, E. & Tillal, E. (2020). The role of organisational climate in managing knowledge sharing among academics in higher education. *International Journal of Information Management*. 50, 217-227. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2019.05.018>
- Sinaga, A., Abdullah, T. & Tunas, B (2019). The Effect of Organizational Climate on Work Motivation and Its Impact on Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Employees of Education Department in DKI Jakarta. *Journal of Business and Behavioural Entrepreneurship*, 3(2), 41-57. <https://doi.org/10.21009/JOBBE.003.2.03>



- Sadoyu, S. & Taisang, S. (2022). Operational Factors Affecting Employee Performance of Elec & Eltek (Thailand) Co., Ltd. in Pathum Thani Province. *Journal of Management Science Review*, 24(2), 1-10. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/msaru/article/view/260603/174835>
- Sarnthima, T. & Lomain, U. (2022). Guidelines for Improving Knowledge Management of Personnel Who are Procurement Officers Khon Kaen University. *KKU Research Journal of Humanities and Social Sciences (Graduate Studies)*, 11(1), 34-52. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/gskkuhs/article/view/266596>
- Suksawang, S. (2024). *Model for learning and self-development*. Retrieved October 2024, from <https://www.sasimasuk.com/>
- Trakoolsuksap, K. & Sucharitrak, P. (2022). The Organizational Climate Affecting Teachers' Quality of Work Life in Schools under the Secondary Educational Service Area Office Prachuap Khiri Khan. *The Journal of Sirindhornparidhat*, 23(2), 85-95. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jsr/article/view/250517/174588>