

**พฤติกรรมการปฏิบัติงานของนักวิชาการพัสดุตามทัศนะของบุคลากร  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**  
**Operational Behavior of Procurement Scholars According to Personnel  
Perspectives Mahasarakham University**

ศรัณย์ภัทร์ ชิมสงคราม<sup>1\*</sup>  
Saranphat Chinsongkham<sup>1\*</sup>

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงานของนักวิชาการพัสดุตามทัศนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคาม 2) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการปฏิบัติงานของนักวิชาการพัสดุตามทัศนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม คือ หน่วยงานจัดการเรียนการสอน และหน่วยงานสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 351 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยมีค่าความเชื่อมั่น ( $\alpha$ ) เท่ากับ 0.965 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ Two Way ANOVA ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานของนักวิชาการพัสดุตามทัศนะของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$ , S.D. =0.66) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการวางแผน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}=4.03$ , S.D.=0.72) และผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการปฏิบัติงานของนักวิชาการพัสดุตามทัศนะของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำแนกตามเพศและประเภทของบุคลากรแตกต่างกัน พบว่า มีทัศนะเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของนักวิชาการพัสดุไม่แตกต่างกัน

**คำสำคัญ:** พฤติกรรมการปฏิบัติงาน ทัศนะของบุคลากร นักวิชาการพัสดุ

**Abstract**

This research aims 1) to study the operational behavior of parcel scholars according to the views of Mahasarakham University personnel, 2) to compare the operational behavior of parcel scholars according to the views of the staff of Mahasarakham University. The samples used in the research included personnel from Mahasarakham University, classified into two groups: teaching and learning support agencies, with a group of 351 people using a stratified random method. The questionnaire was used as a research tool with a sentiment value ( $\alpha$ ) of 0.965. Statistics used to analyze the data included averages, standard deviations, and Two-Way ANOVA analysis. The results showed that the operational behavior of parcel scholars based on the views of Mahasarakham University personnel was very high ( $\bar{X} = 3.88$ , S.D. =0.66). Considering the individual aspects, it was found that the planning aspect had the highest average ( $\bar{X}=4.03$ , S.D.=0.72). The results of comparison of the operational behavior of parcel scholars according to the views of the staff of Mahasarakham University classified by gender and type of personnel were different. However, there was no difference in views on the operational behavior of parcel scholars.

**Keywords:** operational behavior, personality perspective, supply Analyst

<sup>1</sup> กองอาคารสถานที่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มหาสารคาม 44150

<sup>1</sup> Division of Building and Ground Mahasarakham University, MahaSarakhm, 44150

\*Corresponding author: e-mail: Saranphat.c@msu.ac.th

Received: June 28, 2022, Accepted: August 19, 2022, Published: January 15, 2023



## บทนำ

มหาวิทยาลัยมหาสารคามเป็นสถาบันอุดมศึกษาสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม ได้ตระหนักถึงความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานพัสดุภายในมหาวิทยาลัย โดยกำหนดให้ทุกหน่วยงานดำเนินงานภายใต้กฎระเบียบและแนวทางปฏิบัติของทางราชการอย่างเคร่งครัด เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนมุ่งผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีคุณลักษณะพึงประสงค์และมีความเป็นผู้ประกอบการ พัฒนางานวิจัย และนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศให้บริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคม เพื่อให้ชุมชนและสังคมสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน อนุรักษ์ พื้นฟู ปกป้อง เผยแพร่ และพัฒนา ศิลปวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีของอีสาน ซึ่งเป็นพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัยฯ (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2565) และการดำเนินการด้านอื่น ๆ เป็นไปได้ด้วยดีให้สามารถดำเนินงานได้ด้วยความสะดวกรวดเร็ว สนับสนุนแผนงานและโครงการต่าง ๆ สู่ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นการบริหารงานพัสดุในสถานศึกษา จึงหมายถึงการบริการอย่างหนึ่งที่สนับสนุนส่งเสริมการดำเนินงานให้เป็นไปได้ด้วยดี การบริหารงานพัสดุที่ดีจะช่วยให้ระบบบริหารจัดการองค์กรสะดวกขึ้น เหมาะสมและประหยัด (อดิศัย, 2547)

การบริหารงานในองค์กรเพื่อจะให้งานนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพประสิทธิผลตามที่กำหนดไว้ ต้องอาศัยทรัพยากรพื้นฐานในการบริหารซึ่งประกอบไปด้วย คน เงิน พัสดุ และวิธีการบริหารจัดการเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานในทุกองค์กร (สมยศ, 2544) โดยใน 4 ประการ นั้นเป็นที่ยอมรับกันว่าการบริหารงานพัสดุมีความสำคัญมากเท่ากับการบริหารด้านอื่นๆ เนื่องจากพัสดุเป็นเครื่องมือเครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวกในการบริหารงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้การบริหารพัสดุให้มีประสิทธิภาพจึงต้องมีกระบวนการบริหารที่ดีและถูกต้องตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560

การปฏิบัติงานด้านพัสดุจึงมีความสำคัญต่อการดำเนินงานของหน่วยงานทุกหน่วยงาน เพราะงานพัสดุเป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้อำนวยความสะดวกและความคล่องตัวในการปฏิบัติงานช่วยให้กระบวนการดำเนินงานมีความรวดเร็ว ประหยัด สามารถสนับสนุนแผนงานและโครงการต่าง ๆ และเป็นปัจจัยสู่ความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน หากหน่วยงานใดขาดหลักการบริหารจัดการพัสดุที่ดี การทำงานย่อมจะเกิดความล่าช้า สิ้นเปลืองส่งผลกระทบต่อกระบวนการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ จึงต้องมีบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานด้านการบริหารงานพัสดุที่มีประสิทธิภาพ และมีพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามความต้องการของหน่วยงาน ซึ่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้กำหนดกรอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของนักวิชาการพัสดุ โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่าง ๆ จำนวน 4 ด้าน คือ 1.ด้านการปฏิบัติการ 2.ด้านการวางแผน 3.ด้านการประสานงาน 4.ด้านการบริการ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2565) เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบการปฏิบัติงานของนักวิชาการพัสดุ ของส่วนราชการ ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

ดังนั้น บุคลากรที่ทำงานในตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ และความสามารถในการปฏิบัติงานการบริหารงานพัสดุให้ถูกต้อง ตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560 สามารถที่ปฏิบัติงานทางวิชาการพัสดุ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ รายละเอียดของพัสดุ การเสนอความเห็นเกี่ยวกับพัสดุ การวางระบบเกี่ยวกับระเบียบและวิธีปฏิบัติงานด้านการพัสดุได้ จากที่กล่าวมาผู้วิจัยจึงมีแนวคิดที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของนักวิชาการพัสดุตามทัศนะของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อทราบเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานและเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของนักวิชาการพัสดุ ตามที่ทัศนะของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรภายในหน่วยงาน หรือกำหนดแนวทางในการพัฒนาศักยภาพ และแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของนักวิชาการพัสดุตามที่คณะของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของนักวิชาการพัสดุตามที่คณะของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำแนกตามเพศและประเภทของบุคลากร

## ระเบียบวิธีวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ บุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 3,597 คน ตามฐานข้อมูลบุคลากรของกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ข้อมูล ณ วันที่ 3 ธันวาคม 2564)

2. กลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มหน่วยงานจัดการเรียนการสอน จำนวน 2,455 คน และกลุ่มหน่วยงานสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน จำนวน 1,142 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie and Morgan (ภาควิธีวิจัยและพัฒนาการศึกษา, 2564) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 351 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยจำแนกเป็น 1) กลุ่มหน่วยงานจัดการเรียนการสอน จำนวน 240 คน แบ่งออกเป็น 3 สาย ได้แก่ สายมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สายวิทยาศาสตร์สุขภาพ สายวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และโรงเรียนสาธิต ฯ 2) กลุ่มหน่วยงานสนับสนุนการเรียนการสอน จำนวน 111 คน ได้แก่ สำนักงานอธิการบดีบัณฑิตวิทยาลัย สำนักศึกษาทั่วไป สำนักคอมพิวเตอร์ สำนักวิทยบริการ และสถาบันวิจัยศิลปวัฒนธรรมอีสาน ใช้เทคนิคการได้ตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

### สมมติฐานของการวิจัย

บุคลากรมหาวิทยาลัย มหาสารคามที่มีเพศและประเภทของบุคลากรแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานนักวิชาการพัสดุแตกต่างกัน

### กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของนักวิชาการพัสดุ โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่าง ๆ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน : 2565) จำนวน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการปฏิบัติการ 2) ด้านการวางแผน 3) ด้านการประสานงาน 4) ด้านการบริการ

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) ตัวแปรอิสระ (independent variables) ได้แก่ เพศ และประเภทของบุคลากร และ 2) ตัวแปรตาม (dependent variables) ได้แก่ พฤติกรรมการปฏิบัติงานของนักวิชาการพัสดุตามที่คณะของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านการปฏิบัติการ ด้านการวางแผน ด้านการประสานงาน และด้านการบริการ

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (questionnaires) โดยสร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นคำถามชนิดปลายปิด โดยผู้ตอบแบบสอบถามตอบตามความเป็นจริง 1 คำตอบ ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (check list) จำนวน 3 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นการถามความคิดเห็นเกี่ยวพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของนักวิชาการพัสดุ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดข้อคำถามเกี่ยวกับลักษณะการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ จำนวน 4 ด้าน เป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert scale) คือ มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2 และน้อยที่สุด = 1 และมีเกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นกำหนดเป็นช่วงคะแนน ดังนี้ (บุญใจ, 2555) ช่วงคะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00, 3.51-4.50, 2.51-3.50, 1.51-2.50 และ 1.00-1.51 ระดับแนวทางการดำเนินงานตามเกณฑ์ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ มีลักษณะเป็นคำถาม “ปลายเปิด” (Open questions) การหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทำการทดลองใช้ (Tryout) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha โดยพบว่ามีความน่าเชื่อถือ (วิธี Item Total Correlation) ตั้งแต่ 0.556 ถึง 0.862 โดยแบบสอบถามฉบับนี้มีค่าความเชื่อมั่น ( $\alpha$ ) เท่ากับ 0.965

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ คณะ/หน่วยงานที่สังกัดมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 40 หน่วยงานเพื่อส่งแบบสอบถาม
2. จัดทำแบบสอบถามที่เป็นแบบสอบถาม Online อีกทางหนึ่งโดยส่งผ่าน Social media
3. ติดตามกับส่วนงานที่แจกแบบสอบถามจนครบทุกส่วนงานที่แจกแบบสอบถาม
4. หลังจากนั้นทำการตรวจความสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนนำไปวิเคราะห์ จำนวน 351 ตัวอย่าง

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ทำการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) เพื่ออธิบายข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และร้อยละ ในการวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ คือ

1. ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) สำหรับวิเคราะห์เกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของนักวิชาการพัสดุตามทัศนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำแนกเป็นรายด้านและรายชื่อ
2. ใช้การวิเคราะห์ Two - Way Analysis of Variance : Two Way ANOWA เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของนักวิชาการพัสดุตามทัศนะของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำแนกตามเพศและประเภทของบุคลากร

### ผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้สรุปประเด็นสำคัญจากการศึกษาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของนักวิชาการพัสดุตามทัศนะของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ดังนี้

1. ผลการศึกษาข้อมูลลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 222 คน ร้อยละ 63.2 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 161 คน ร้อยละ 45.9 ประสบการณ์ทำงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 129 คน ร้อยละ 36.8 เป็นบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 272 คน ร้อยละ 77.5 (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ (n=351)

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	127	36.2
หญิง	222	63.2
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ปริญญาตรี	161	45.9
ปริญญาโท	48	13.7
ปริญญาเอก	142	40.5
<b>ประสบการณ์ทำงาน</b>		
1-5 ปี	76	21.7
6-10 ปี	76	21.7
11-15 ปี	70	19.9
16 ปีขึ้นไป	129	36.8
<b>ประเภทของบุคลากร</b>		
สายวิชาการ	79	22.5
สายสนับสนุน	272	77.5
<b>สังกัด/หน่วยงาน</b>		
สายมนุษยศาสตร์ฯ	71	20.2
สายวิทยาศาสตร์สุขภาพ	69	19.7
สายวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี	89	25.4
สายสนับสนุนฯ	122	34.8

2. ผลการศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงานของนักวิชาการพัสดุตามทัศนะของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88, S.D. = 0.66$ ) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการวางแผน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.03, S.D. = 0.72$ ) รองลงมา ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.95, S.D. = 0.67$ ) ด้านการประสานงาน ( $\bar{X} = 3.77, S.D. = 0.68$ ) และด้านการบริการ ( $\bar{X} = 3.77, S.D. = 0.58$ ) ตามลำดับ (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของนักวิชาการพัสดุตามทัศนะของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พฤติกรรมการปฏิบัติงานของนักวิชาการพัสดุ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>1. ด้านการปฏิบัติงาน</b>			
1.1 เจ้าหน้าที่พัสดุรู้ขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างแบบต่าง ๆ อย่างถูกต้องตามระเบียบที่กำหนดไว้ และได้พัสดุ ครุภัณฑ์ที่มีคุณภาพ ตรงตามความต้องการของหน่วยงาน	4.04	0.749	มาก
1.2 มีความสามารถในการดูแล และอำนวยความสะดวกในซ่อมแซมและรักษาพัสดุให้มีสภาพพร้อมใช้งาน	3.59	0.899	มาก
1.3 มีความสามารถในการจัดทำเอกสาร สัญญาต่าง ๆ ได้ตามขั้นตอนเพื่อให้เกิด ความถูกต้องสมบูรณ์	4.23	0.679	มาก
1.4 มีความสามารถถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับงานพัสดุให้กับผู้เกี่ยวข้องได้	3.85	0.947	
1.5 มีความกระตือรือร้นในการศึกษา ติดตามเทคโนโลยีใหม่ ๆ กฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานพัสดุอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	4.02	0.867	มาก
<b>2. ด้านการวางแผน</b>			
2.1 มีการกำหนดแผนการทำงานของงานพัสดุร่วมกับหน่วยงานหรือโครงการต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด	3.90	0.840	มาก
2.2 สามารถทำงานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้	4.04	0.759	มาก
2.3 สามารถทำงานและบริหารจัดการงานพัสดุ ให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบหรือหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง	4.07	0.818	มาก
2.4 สามารถแก้ไขปัญหาและกำกับติดตามให้การบริหารงานพัสดุเป็นไปด้วยความสำเร็จลุล่วงตามแผนที่กำหนดไว้	4.05	0.751	มาก
2.5 มีความรับผิดชอบในการทำงานด้านพัสดุ สามารถกำกับติดตามให้ได้พัสดุภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้	4.11	0.810	มาก
<b>3. ด้านการประสานงาน</b>			
3.1 มีการแจ้งกำหนดการต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรได้ทราบเพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้ เช่น การนัดหมายคณะกรรมการต่าง ๆ	3.95	0.729	มาก
3.2 สามารถแจ้งข้อมูล ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับรายละเอียดของงานพัสดุให้กับบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องได้	3.97	0.718	มาก
3.3 สามารถให้บริการแก้ปัญหาและดำเนินการได้โดยไม่ต้องรอสอบถามจากหัวหน้างาน	3.64	0.857	มาก
3.4 สามารถทำงานแทนกันได้ และมีความแม่นยำในกฎระเบียบฯ	3.59	0.853	มาก
3.4 มีความชัดเจนของข้อมูล ในการให้บริการเมื่อติดต่อหรือประสานงานกับบุคลากรภายในหน่วยงาน	3.69	0.766	มาก
<b>4. ด้านการบริการ</b>			
4.1 มีการตอบปัญหาและชี้แจงเกี่ยวกับงานพัสดุ เช่น การจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารสัญญา การตรวจรับพัสดุ การเบิกจ่าย เป็นต้น	3.86	0.785	มาก
4.2 มีการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับงานพัสดุ อย่างชัดเจนเพื่อใช้เป็นสถิติหรือการจัดทำฐานข้อมูลของหน่วยงาน	3.80	0.673	มาก
4.3 มีการกำหนดกระบวนการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานที่ชัดเจน เข้าใจง่าย	3.87	0.639	มาก
4.4 มีการกำหนดขั้นตอนการให้บริการที่มีความคล่องตัว รวดเร็วในการให้บริการตอบสนองความต้องการได้ทันต่อเวลา	3.67	0.676	มาก
4.5 มีการแจ้งสถานะของงานที่ให้บริการ สามารถติดตามหรือทราบถึงกระบวนการปัจจุบันว่าอยู่ในสถานะใด	3.64	0.639	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.88</b>	<b>0.66</b>	<b>มาก</b>

3. ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของนักวิชาการพัสดุตามทัศนะของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำแนกตามเพศและประเภทของบุคลากรแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรมีทัศนะต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของนักวิชาการพัสดุไม่แตกต่างกัน โดยพบว่าไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพศและประเภทของบุคลากรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของนักวิชาการพัสดุ จึงปฏิเสธสมมุติฐานที่ตั้งไว้ (ตารางที่ 3)

**ตารางที่ 3** ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของนักวิชาการพัสดุตามทัศนะของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำแนกตามเพศและประเภทของบุคลากรแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
เพศ	0.26	2	0.13	0.58	0.56
ประเภทของบุคลากร	0.02	1	0.02	0.11	0.74
ปฏิสัมพันธ์	0.05	1	0.05	0.03	0.87
ความคลาดเคลื่อน	77.54	346	0.22		
<b>รวม</b>	<b>5358.19</b>	<b>351</b>			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของนักวิชาการพัสดุตามทัศนะของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาสารคาม สรุปดังนี้

1. ผลการศึกษาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของนักวิชาการพัสดุตามทัศนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$ ) และเมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}=4.03$ ) รองลงมา ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} =3.95$ ) ด้านการประสานงาน ( $\bar{X} =3.77$ ) และด้านการบริการ ( $\bar{X} =3.77$ ) ตามลำดับ
2. ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของนักวิชาการพัสดุตามทัศนะของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำแนกตามเพศและประเภทของบุคลากรแตกต่างกัน พบว่า มีทัศนะเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของนักวิชาการพัสดุไม่แตกต่างกัน โดยพบว่าไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพศและประเภทของบุคลากรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของนักวิชาการพัสดุ

### อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของนักวิชาการพัสดุตามทัศนะของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาสารคามมีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยมหาสารคามมีทัศนะคติต่อการปฏิบัติงานของนักวิชาการพัสดุ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$ ) ซึ่งให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีทัศนะคติต่อการปฏิบัติงานของนักวิชาการพัสดุอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ด้านการวางแผน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่พัสดุมีการวางแผนการปฏิบัติงานและการใช้งบประมาณที่ได้รับมีความเหมาะสมและคุ้มค่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติมา (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาระบบบริหารจัดการวัสดุของคณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่พบว่าด้านการวางแผนและงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากมีการวางแผนการใช้งบประมาณ ในแต่ละภาคการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และงบประมาณที่ได้รับในการจัดหาวัสดุมีความเหมาะสม และคุ้มค่า และสอดคล้องกับ สันติ (2550) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดหาพัสดุในหน่วยงานภาครัฐนั้น จะต้องมีการจัดซื้อจัดจ้างจากผู้ที่มีความประสงค์อยากได้พัสดุและมีกระบวนลักษณะพัสดุมารประกอบในการจัดซื้อจัดจ้างซึ่งจะทำให้การจัดซื้อจัดจ้างนั้นสามารถนำพัสดุมารใช้งานได้อย่างคุ้มค่า และการจัดหาพัสดุในหน่วยงานราชการนั้นจะมีแผนการจัดซื้อจัดจ้างพัสดุโดยระบุว่าจะมีการจัดซื้อจัดจ้างอะไรบ้าง มีคุณสมบัติแบบใด ทำให้การจัดหาสามารถจัดซื้อจัดจ้างได้ตามความสามารถของผู้ใช้ซึ่งแสดงถึงเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานพัสดุมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. การเปรียบเทียบทัศนะของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำแนกตามเพศและประเภทของบุคลากรที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของนักวิชาการพัสดุ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัย มหาสารคามที่มีเพศ

และประเภทของบุคลากรแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานนักวิชาการพัสดุไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาสารคามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มผู้รับบริการจากเจ้าหน้าที่พัสดุ ซึ่งก็ได้รับบริการในลักษณะเหมือนกัน ทั้งด้านการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผน ด้านการประสานงานและด้านการบริการ โดยจะต้องดำเนินการภายใต้กฎหมาย ระเบียบฯ ข้อบังคับต่าง ๆ อันเดียวกัน จึงทำให้มีความเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวี (2546) ที่พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ ณพวีร์ (2559) ที่พบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์กับทัศนคติที่มีต่อการบริหารงาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรจัดให้มีการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของนักวิชาการพัสดุเพื่อให้ทุกคนในองค์กรเข้าถึงการให้บริการจากเจ้าหน้าที่ และนำผลที่ได้จากการศึกษามาปรับปรุงและพัฒนาระบบการทำงานร่วมกันในด้านต่าง ๆ สามารถทำงานแทนกันได้ และมีความแม่นยำในกฎระเบียบฯ ให้ดีขึ้นโดยเฉพาะด้านการบริการ

2. ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ควรมีการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และควรมีการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนนำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาแก้ไขข้อบกพร่องต่อไป

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุของ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ใช้กระบวนการวิจัยที่แตกต่าง เช่น การใช้วิธีสัมภาษณ์หรือการถอดบทเรียนจากผู้เชี่ยวชาญ

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ และอุปสรรคของการดำเนินงานของนักวิชาการพัสดุ

## เอกสารอ้างอิง

- กิตติมา ศรีสสิงห์. 2559. การพัฒนาระบบบริหารจัดการวัสดุของคณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ปทุมธานี. 154 หน้า.
- ณพวีร์ ชัยกมลพิสุทธิ์. 2559. ทัศนคติของชาวจันทบุรีที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดจันทบุรี: ศึกษาในห้วงเวลาปี พ.ศ. 2559. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกริก. กรุงเทพมหานคร. 113 หน้า.
- นิติกานต์ กาลจักร และกาญจน์ เรืองมนตรี. 2565. แนวทางการบริหารงานพัสดุในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. วารสารมหาจุฬานานครทรรศน์. 9(1): 197-212.
- บุญใจ ศรีสถิตยรรณกร. 2555. การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย: คุณสมบัติการวัดเชิงจิตวิทยา. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร. 463 หน้า.
- ภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2564. พื้นฐานการวิจัยการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 9. ตักสิลาการพิมพ์. มหาสารคาม. 221 หน้า.
- มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2565. [Online]. Available: [http://www.web.msu.ac.th/msucont.php?mn=mhistory&paction=SUB\\_VISIONMSU](http://www.web.msu.ac.th/msucont.php?mn=mhistory&paction=SUB_VISIONMSU). (สืบค้นเมื่อ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2565).
- วิภาวี สิมเนตร. 2546. ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน กรณีศึกษา : บริษัท เนวาร์ตันพัฒนาการ จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพมหานคร. 165 หน้า.
- สมยศ นาวิการ. 2544. การบริหารเชิงกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ 1. สำนักพิมพ์บรรณกิจ. กรุงเทพมหานคร. 731 หน้า.
- สันติ ulyangkur. 2550. ประสิทธิภาพในการจัดหาพัสดุของข้าราชการกรมพลศึกษาทหารเรือ. หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี. 105 หน้า.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2565. มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (สายงานประเภทวิชาการ). [Online]. Available: <https://www.ocsc.go.th/job/specification/officer>. (สืบค้นเมื่อ 26 กุมภาพันธ์ 2565).
- อดิศักดิ์ เพียงเกษ. 2547. การบริหารงานพัสดุของโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา สำนักงานบัณฑิตศึกษา สถาบันราชภัฏเลย. เลย. 142 หน้า