

การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุของหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค ในจังหวัดสุโขทัย

Competency Development of Procurement Workers at the Regional Government Agencies in Sukhothai Province

อุรัสยา ไพรรอด¹ ภาสกร ดอกจันทร์² ธนัสธา โรจนตระกูล³
Urassaya Prairod, Phasakorn Dokchan, Tanastha Rojanatrakul

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุของหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดสุโขทัย (2) เปรียบเทียบปัจจัยการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุของหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดสุโขทัยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) แนวทางในการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุของหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดสุโขทัย การวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบผสมผสาน ประชากร จำนวน 49 คน เครื่องมือที่ใช้การวิจัย คือ แบบสอบถาม และ แบบสัมภาษณ์ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการวิเคราะห์หาค่าประกอบ และการวิจัยเอกสารเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านพฤติกรรมและทัศนคติอยู่ในระดับสูงที่สุด สะท้อนว่าบุคลากรมีคุณลักษณะด้านจริยธรรม ความรับผิดชอบ และความตั้งใจสูง
2. เมื่อเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุของหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดสุโขทัยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุของหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดสุโขทัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านโครงสร้างสังคมและเศรษฐกิจมีอิทธิพลต่อโอกาสในการพัฒนา เนื่องจากบุคลากรที่มีรายได้หรือระดับตำแหน่งสูงมักมีโอกาสเข้าถึงการฝึกอบรมและประสบการณ์มากกว่า
3. แนวทางในการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุของหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดสุโขทัย แนวทางสำคัญ ได้แก่ การจัดทำคู่มือปฏิบัติงานที่ทันสมัย ระบบพี่เลี้ยง การจัดการความรู้

Received: 2026-02-18 Revised: 2026-03-24 Accepted: 2026-03-27

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จังหวัดพิษณุโลก ประเทศไทย Students, Master of public Administration program, Pibulsongkram Rajabhat University Phitsanulok, Thailand. E-mail: urasza.p@gmail.com

² อาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จังหวัดพิษณุโลก ประเทศไทย Lecturer, Master of public Administration program, Pibulsongkram Rajabhat University Phitsanulok, Thailand. E-mail: phat.mub@gmail.com

³ อาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จังหวัดพิษณุโลก ประเทศไทย Lecturer, Master of public Administration program, Pibulsongkram Rajabhat University Phitsanulok, Thailand. E-mail: tangkwa_tk@hotmail.com

ระหว่างหน่วยงาน และการพัฒนาด้านการบริหารความเสี่ยงและจริยธรรม ขณะที่ปัญหาหลักคือการเปลี่ยนผู้รับผิดชอบงานบ่อย ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ (Keywords): การพัฒนาศักยภาพ; ผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุ; ระดับการพัฒนาศักยภาพ

Abstract

This research article aimed to: (1) examine the levels of competency development among procurement officers at the regional government agencies in Sukhothai Province; (2) compare the effects of personal factors on their competency development; and (3) propose guidelines for enhancing them. This study employed a mixed-methods research design. The population consisted of 49 personnel. The research instruments included a questionnaire and an interview form. Data were collected through questionnaires, interviews, and documentary analysis, including a systematic review of relevant documents pertaining to the research objectives. Descriptive data were analyzed using content analysis techniques.

The findings revealed that:

1. The overall level of competency development among procurement officers was high in all dimensions. Behavioral and attitudinal dimensions were rated at the highest level, indicating that personnel exhibited strong ethical standards, a high sense of responsibility, and a strong commitment to their professional duties.

2. With regard to the comparison of personal factors influencing the competency development of procurement officers at the regional government agencies in Sukhothai province, gender and average monthly income were found to have a statistically significant effect on overall competency levels. This finding indicated that the socio-economic structural factors influenced opportunities for professional development, as personnel with higher income levels or higher positions tend to have greater access to training and professional experience.

3. Regarding guidelines for enhancing the competency development of the procurement officers at the regional government agencies in Sukhothai province, key strategies included the development of updated operational manuals, the establishment of a structured mentoring system, the promotion of inter-agency knowledge management, and the strengthening of risk management and ethical competencies. A major challenge identified was the frequent turnover of responsible personnel, resulting in a lack of continuity in operational processes.

Keywords: Competency Development; Procurement Officers; Competency Levels

บทนำ (Introduction)

การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐของประเทศไทยตั้งอยู่บนหลัก “ระบบคุณธรรม” ซึ่งเป็นหลักการพื้นฐานของการบริหารราชการแผ่นดิน โดยกฎหมายกำหนดให้การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551, มาตรา 34) อีกทั้งยังกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการในการส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการให้มีความรู้ ความสามารถ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551, มาตรา 72) บทบัญญัติดังกล่าวสะท้อนแนวคิดเชิงทฤษฎีด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐที่มุ่งเสริมสร้างสมรรถนะ (competency development) ควบคู่กับการธำรงรักษาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ในมิติของธรรมาภิบาล กฎหมายยังบัญญัติให้ข้าราชการต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เทียบธรรม และคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551, มาตรา 82) หลักการดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารภาครัฐแนวใหม่ที่ให้ความสำคัญกับความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการตรวจสอบได้ อันเป็นเงื่อนไขสำคัญของประสิทธิภาพในการบริหารราชการแผ่นดิน

ภารกิจด้านพัสดุภาครัฐถือเป็นกลไกสำคัญในการสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐทุกระดับ เนื่องจากเกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารงบประมาณ และการควบคุมทรัพย์สินของรัฐ โดยกฎหมายว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐได้กำหนดหลักการสำคัญให้การดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างเป็นไปตามหลักความคุ้มค่า โปร่งใส มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และสามารถตรวจสอบได้ (พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560) พร้อมทั้งกำหนดกระบวนการและวิธีปฏิบัติไว้อย่างเป็นระบบในกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง (ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560, ข้อ 9) จากกรอบกฎหมายดังกล่าว ผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุจึงจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจในบทบัญญัติกฎหมาย ขั้นตอนการดำเนินงาน และระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์และตัดสินใจอย่างรอบคอบ เนื่องจากการปฏิบัติงานมีผลผูกพันทางกฎหมายและเกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายงบประมาณแผ่นดินโดยตรง การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุจึงเป็นเงื่อนไขสำคัญในการลดความเสี่ยงด้านความผิดพลาดทางกฎหมาย และเสริมสร้างความโปร่งใสในการบริหารจัดการภาครัฐ

อย่างไรก็ตามผู้วิจัยเห็นว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากรมิได้ขึ้นอยู่กับเครื่องมือเพียงมิติเดียว หากยังสัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคลและบริบทองค์กร ซึ่งอาจส่งผลต่อระดับสมรรถนะและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ภายใต้บริบทของหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคซึ่งมีบทบาทเชื่อมโยงนโยบายจากส่วนกลางสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่ ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุจึงเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐในภาพรวม จังหวัดสุโขทัยเป็นจังหวัดที่มีหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคหลายหน่วยงาน ซึ่งต้องดำเนินงานภายใต้กรอบกฎหมายและมาตรฐานเดียวกัน แต่มีความแตกต่างด้านทรัพยากรบุคคลและโอกาสในการพัฒนา ดังนั้น การศึกษาระดับศักยภาพ การวิเคราะห์ความแตกต่างตามปัจจัยส่วนบุคคล และการสังเคราะห์แนวทางพัฒนาที่เหมาะสม จึงมีความสำคัญทั้งในเชิงกฎหมายและเชิงทฤษฎี เพื่อสนับสนุนการกำหนดมาตรการพัฒนาบุคลากรด้านพัสดุอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับบริบทพื้นที่ อันจะนำไปสู่การยกระดับประสิทธิภาพและความโปร่งใสในการบริหารภาครัฐอย่างยั่งยืน

จากความเป็นมาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจจะทำวิจัยเรื่องการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุของหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดสุโขทัย เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุของหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดสุโขทัย เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุของหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดสุโขทัย และศึกษาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุของหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดสุโขทัย

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

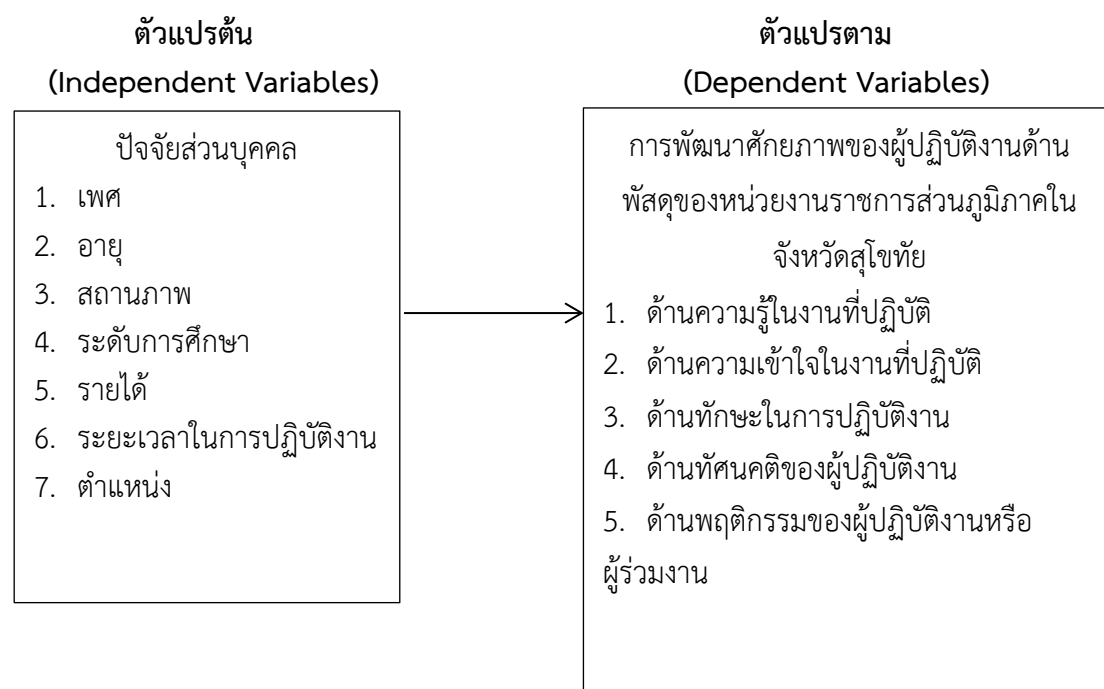
1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุของหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดสุโขทัย
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุของหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดสุโขทัย
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุของหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดสุโขทัย

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่ง มีระดับการพัฒนาศักยภาพแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

งานวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุของหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดสุโขทัย ได้นำแนวคิด KUSAB (Bloom, 1956; Armstrong, 2006) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังตารางภาพต่อไปนี้



วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods)

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้มุ่งศึกษาการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุของหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดสุโขทัย โดยกำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาตามกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุ ประกอบด้วย 1. เพศ 2. อายุ 3. สถานภาพ 4. ระดับการศึกษา 5. รายได้ 6. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และ 7. ตำแหน่ง

ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุของหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดสุโขทัย ซึ่งพัฒนาจากกรอบแนวคิด KUSAB Model ที่ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทศนคติ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สะท้อนสมรรถนะและประสิทธิภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงาน (Bloom, 1956; Armstrong, 2006; สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2560) โดยมีรายละเอียด ดังนี้ 1. ด้านความรู้ (Knowledge) 2. ด้านความเข้าใจ (Understanding) 3. ด้านทักษะ (Skills) 4. ด้านทัศนคติ (Attitude) และ 5. ด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน (Behavior)

แนวทางการพัฒนา มุ่งศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุในเชิงระบบ ทั้งในมิติการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะเชิงวิชาชีพ และการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ภายใต้กรอบกฎหมายและหลักธรรมาภิบาลของภาครัฐ

1.2 ขอบเขตด้านประชากร และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

เชิงปริมาณ ประชากร ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุของหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดสุโขทัย จำนวน 49 คน

เชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับงานด้านพัสดุในจังหวัดสุโขทัย จำนวน 10 คน ซึ่งอาจเป็นผู้บริหารระดับสูง หัวหน้างาน หรือผู้เชี่ยวชาญด้านพัสดุ เพื่อใช้ในการให้ข้อมูลเชิงลึกและคำแนะนำสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ รวมถึงการหาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพที่เหมาะสม

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ศึกษาเฉพาะบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านพัสดุของหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค จำนวน 34 หน่วยงาน ในพื้นที่จังหวัดสุโขทัย

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้ศึกษาได้เริ่มดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2568 ถึงเดือนมกราคม พ.ศ. 2569

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้
เชิงปริมาณ

2.1 แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่ง

ส่วนที่ 2 ข้อมูลระดับการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุในหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดสุโขทัย ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความรู้ (Knowledge) ด้านความเข้าใจ (Understanding) ด้านทักษะ (Skills) ด้านทัศนคติ (Attitudes) ด้านพฤติกรรม (Behaviors) โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามลิเคิร์ท สเกล (Likert scale) ซึ่งมีคะแนน 5 ระดับ โดยทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) ได้ค่าเท่ากับ 0.85

ส่วนที่ 3 ข้อมูลแนวทางในการพัฒนาศักยภาพ (Development Needs) ของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุในหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคจังหวัดสุโขทัย ประกอบด้วย ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านพัสดุ รูปแบบและความต้องการในการพัฒนา โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามลิเคิร์ท สเกล (Likert scale) ซึ่งมีคะแนน 5 ระดับ การแปลผลค่าคะแนน แปลผลโดยถือตามเกณฑ์คะแนนเฉลี่ย โดยใช้สูตรอัตราภาคพื้น

เชิงคุณภาพ

2.2 แบบสัมภาษณ์ เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุของหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดสุโขทัย โดยใช้การเก็บข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์ ซึ่งมีการกำหนดประเด็นคำถามไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ และเปิดโอกาสให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ให้ข้อมูลที่สนใจเพิ่มเติมได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เชิงปริมาณ

เก็บข้อมูลจาก ผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุของหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดสุโขทัย 34 หน่วยงาน จำนวน 49 คน ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2568 ถึงเดือนมกราคม พ.ศ. 2569

เชิงคุณภาพ

เก็บข้อมูลจาก ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับงานด้านพัสดุในจังหวัดสุโขทัย จำนวน 10 คน ได้แก่ ผู้ว่าราชการจังหวัดสุโขทัย รองผู้ว่าราชการจังหวัดสุโขทัย หัวหน้าสำนักงานจังหวัดสุโขทัย โยธาธิการและผังเมืองจังหวัดสุโขทัย คลังจังหวัดสุโขทัย ผู้อำนวยการกลุ่มงานอำนวยการ สำนักงานจังหวัดสุโขทัย หัวหน้าส่วนงานพัสดุ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุโขทัย หัวหน้าส่วนงานพัสดุ สำนักงานเกษตรจังหวัดสุโขทัย หัวหน้าส่วนงานพัสดุ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสุโขทัย และหัวหน้าส่วนงานพัสดุ สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสุโขทัย เพื่อใช้ในการให้ข้อมูล พฤศจิกายน พ.ศ. 2568 ถึงเดือนมกราคม พ.ศ. 2569

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เชิงปริมาณ

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปจำนวน 3 วิธี ได้แก่ (1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงค่าความถี่และค่าร้อยละ (2) วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุ และวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุของหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดสุโขทัย (3) วิเคราะห์ทดสอบความแปรปรวนด้วยค่าสถิติ F-test สำหรับเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุในด้านต่าง ๆ หากพบว่ามีค่าแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบรายคู่โดยใช้สถิติ F - test (One - Way ANOVA)

เชิงคุณภาพ

วิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุของหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดสุโขทัย ด้วยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย (Research Results)

จากการวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุของหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดสุโขทัย โดยการศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยพื้นที่หน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดสุโขทัย จำนวน 34 หน่วยงาน และการรวบรวมการวิเคราะห์ข้อมูลจากแนวคิดทฤษฎีเอกสารตำราหนังสือและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ระดับการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุของหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดสุโขทัย ระดับการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านพฤติกรรม (Behaviors) อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.70 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 358.0 รองลงมา คือ ด้านทัศนคติ (Attitudes) อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.52 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 534.0 ด้านความเข้าใจ (Understanding) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.29 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 412.0 ด้านความรู้ (Knowledge) อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.75 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 534.0 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านทักษะ (Skills) อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.74 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 453.0 ตามลำดับ

2. เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุของหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดสุโขทัย ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยที่แตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุของหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดสุโขทัย บางประเด็น ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 เพศที่แตกต่างกันของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุของหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดสุโขทัย มีระดับการพัฒนาศักยภาพโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 อายุที่แตกต่างกันของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุของหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดสุโขทัย มีระดับการพัฒนาศักยภาพโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 3 สถานภาพที่แตกต่างกันของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุของหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดสุโขทัย มีระดับการพัฒนาศักยภาพโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้ปฏิบัติงานที่มีสถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ยระดับการพัฒนาศักยภาพสูงกว่าผู้ที่มีสถานภาพสมรส และเมื่อทดสอบความแตกต่างด้วยสถิติ t-test พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สมมติฐานที่ 4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุของหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดสุโขทัย มีระดับการพัฒนาศักยภาพโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุของหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดสุโขทัยที่มีการศึกษาระดับ ปวช./ปวส./อนุปริญญา มีระดับการพัฒนาศักยภาพแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุของหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดสุโขทัย มีระดับการพัฒนาศักยภาพโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อ

พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับการพัฒนาศักยภาพโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001

สมมติฐานที่ 6 ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุของหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดสุโขทัย มีระดับการพัฒนาศักยภาพโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกด้านและภาพรวม โดยผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 1 ปีมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่ม 1-5 ปี

สมมติฐานที่ 7 ตำแหน่งปัจจุบันที่แตกต่างกันของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุของหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดสุโขทัย มีระดับการพัฒนาศักยภาพโดยรวมแตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทุกด้านแสดงให้เห็นว่าระดับตำแหน่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สัมพันธ์กับศักยภาพในการปฏิบัติงาน

3. แนวทางในการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุของหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดสุโขทัย พบแนวทางสำคัญในการพัฒนาสรุปได้ ดังนี้

เมื่อแยกเป็นรายแนวทาง พบว่า ปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านพัสดุ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีปัญหา/อุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านพัสดุสูงสุด คือ การเปลี่ยนผู้รับผิดชอบงานบ่อยครั้ง ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการถ่ายทอดประสบการณ์ อยู่ในระดับมาก

รูปแบบและความต้องการในการพัฒนา (เพื่อกำหนดแนวทาง) พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีรูปแบบและความต้องการในการพัฒนาสูงสุด คือ การจัดทำคู่มือ/แนวปฏิบัติ (Manual) ที่กระชับและอัปเดตอย่างสม่ำเสมอ การจัดทำระบบพี่เลี้ยง (Coaching/Mentoring) ในหน่วยงาน การจัดการความรู้และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ (Knowledge Management) ระหว่างหน่วยงาน หัวข้อการพัฒนาด้านการบริหารความเสี่ยงและจริยธรรมในการจัดซื้อจัดจ้าง อยู่ในระดับมากที่สุด

ปัญหาสำคัญที่สุดคือการเปลี่ยนผู้รับผิดชอบงานบ่อย ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการถ่ายทอดประสบการณ์ แนวทางพัฒนาที่ต้องการมากที่สุด ได้แก่ การจัดทำคู่มือปฏิบัติงานที่ทันสมัย ระบบพี่เลี้ยง การจัดการความรู้ และการพัฒนาด้านการบริหารความเสี่ยงและจริยธรรม นอกจากนี้ ข้อมูลเชิงคุณภาพยังสะท้อนว่า งานพัสดุเป็นงานยุทธศาสตร์ที่มีผลต่อความโปร่งใสและประสิทธิภาพของรัฐ จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรแบบบูรณาการ ทั้งด้านโครงสร้าง นโยบาย และทรัพยากรสนับสนุน ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพบุคลากรพัสดุจึงไม่ควรมุ่งเฉพาะการฝึกอบรมรายบุคคล แต่ควรพัฒนาระบบสนับสนุนทั้งองค์กร เช่น ระบบมาตรฐานสมรรถนะ ระบบการเรียนรู้ และนโยบายระดับจังหวัด ซึ่งจะทำให้การพัฒนามีความยั่งยืน

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากการศึกษาระดับการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุของหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดสุโขทัย อภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ระดับการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุของหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดสุโขทัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า ระดับการพัฒนาศักยภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านพฤติกรรมและด้านทัศนคติอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านความเข้าใจ ด้านความรู้ และด้านทักษะตามลำดับ ผลการวิจัยพบว่า ระดับการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุของหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดสุโขทัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านพฤติกรรมและทัศนคติอยู่ในระดับมากที่สุด ขณะที่ด้านทักษะมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะงานพัสดุที่ต้องอาศัยความรอบคอบ ความซื่อสัตย์

และความรับผิดชอบในระดับสูง นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องเงื่อนไขความรู้และเงื่อนไขคุณธรรมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งเน้นการใช้ความรู้ควบคู่กับคุณธรรม ความซื่อสัตย์ และความระมัดระวังในการปฏิบัติงาน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2563; กรมบัญชีกลาง, 2560) โดยเฉพาะงานพัสดุซึ่งเป็นภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการใช้งบประมาณแผ่นดินและต้องสามารถตรวจสอบได้ (กรมบัญชีกลาง, 2560: 15) อย่างไรก็ตาม แม้ว่าจะระดับศักยภาพโดยรวมจะอยู่ในระดับมาก แต่ผลการวิจัยพบว่าด้านทักษะ โดยเฉพาะทักษะการบริหารสัญญาและการใช้งานระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ในฟังก์ชันที่มีความซับซ้อน มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของสุจิตรา สัญญะสาร และคณะ (2567: 49-62) ที่พบว่าผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุยังต้องพัฒนาทักษะการบริหารสัญญาในการดำเนินงานจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ผ่านเว็บไซต์ รวมถึงต้องจัดให้คณะกรรมการตรวจรับพัสดุมีการอบรม ให้เกิดความรู้ ความชำนาญ และให้มีการศึกษาคู่มือ ระเบียบ ข้อปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาศักยภาพในปัจจุบันยังมุ่งเน้นการถ่ายทอดความรู้มากกว่าการเสริมสร้างทักษะจากสถานการณ์จริง ที่ระบุว่าทักษะเชิงปฏิบัติจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยการเรียนรู้จากประสบการณ์และการฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง ไม่ใช่เพียงการถ่ายทอดความรู้ ผลดังกล่าวยังสอดคล้องกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีที่กำหนดให้การดำเนินงานภาครัฐต้องมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ (พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ, 2560, มาตรา 8) ซึ่งสะท้อนว่าการพัฒนาศักยภาพด้านพฤติกรรมและจริยธรรมมีความสำคัญต่อความน่าเชื่อถือของภาครัฐโดยรวม

2. เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุของหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดสุโขทัย อภิปรายได้ดังนี้ ปัจจัยส่วนบุคคลบางประการ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และตำแหน่ง มีผลต่อระดับศักยภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสะท้อนว่าศักยภาพบุคลากรไม่ได้เกิดจากการพัฒนาองค์กรเพียงอย่างเดียว แต่สัมพันธ์กับลักษณะพื้นฐานของบุคคล ความแตกต่างตามอายุและประสบการณ์ความแตกต่างตามอายุและประสบการณ์ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวรรณ สุริยกุล ณ อยุธยา และอภิชาติ พานสุวรรณ (2568: 829-842) ซึ่งศึกษาการพัฒนาการบริหารงานพัสดุของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม โดยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ รายได้ต่อเดือน สถานภาพ และประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อสภาพการบริหารงานพัสดุแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ปัจจัยด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อสภาพการบริหารงานพัสดุแตกต่างกัน ผลการศึกษาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยด้านการศึกษามีบทบาทสำคัญต่อความรู้ความเข้าใจและความสามารถในการปฏิบัติงานด้านพัสดุ

3. แนวทางในการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุของหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดสุโขทัย พบแนวทางสำคัญในการพัฒนาสรุปได้ดังนี้ ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาสำคัญที่สุดคือการเปลี่ยนผู้รับผิดชอบงานบ่อยครั้ง ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการถ่ายทอดประสบการณ์ ซึ่งสะท้อนข้อจำกัดเชิงระบบมากกว่าข้อจำกัดเชิงบุคคล กล่าวคือ แม้บุคลากรจะมีทัศนคติและพฤติกรรมดี แต่หากระบบไม่สนับสนุน การพัฒนาศักยภาพก็ไม่ยั่งยืน แนวทางที่มีความต้องการสูงสุด ได้แก่ การจัดทำคู่มือปฏิบัติงานที่อัปเดตสม่ำเสมอ ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) การจัดการความรู้ระหว่างหน่วยงาน และการพัฒนาด้านการบริหารความเสี่ยงและจริยธรรม แนวทางเหล่านี้ สอดคล้องกับสมรรถนะหลักด้าน “การเรียนรู้และพัฒนา” ซึ่งกำหนดไว้ในแนวทางการกำหนดสมรรถนะข้าราชการพลเรือน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2568: 40) และสอดคล้องกับสมรรถนะหลักด้าน “การยึดมั่นในความถูกต้องและมีจิตบริการสาธารณะ” และ “การตรวจสอบ

ความถูกต้องตามกระบวนการงาน” (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2568: 56) ผลเชิงคุณภาพที่ระบุว่างานพัสดุเป็นงานยุทธศาสตร์ของรัฐยังสะท้อนมิติด้านธรรมาภิบาล กล่าวคือ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านนี้ไม่ได้ส่งผลกระทบเฉพาะประสิทธิภาพของงาน แต่ส่งผลกระทบต่อความโปร่งใสและความเชื่อมั่นต่อภาครัฐโดยรวม

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

สามารถสรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยได้ในลักษณะของกระบวนการเชิงระบบที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นลำดับ ตั้งแต่ระดับนโยบาย การดูแลความจำเป็นพื้นฐาน การพัฒนากระบวนการทำงาน ไปจนถึงการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมอย่างยั่งยืน โดยมีรายละเอียด ดังนี้ เริ่มจาก การกำหนดนโยบายด้านการบริหารงานพัสดุ ซึ่งเป็นฐานสำคัญในการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน โดยหน่วยงานจำเป็นต้องมีนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานพัสดุให้เป็นไปอย่างถูกต้องตามกฎหมาย มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และคำนึงถึงความปลอดภัย ความคุ้มค่า และประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรของภาครัฐ นโยบายดังกล่าวยังควรมุ่งเน้นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานและการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุ จากนโยบายดังกล่าวนำไปสู่ การดูแลความจำเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยการจัดสรรทรัพยากรและปัจจัยสนับสนุนที่จำเป็น ได้แก่ ความพร้อมด้านงบประมาณ เครื่องมือ เทคโนโลยี ระบบสารสนเทศ ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ การดูแลปัจจัยพื้นฐานเหล่านี้ช่วยลดอุปสรรคในการทำงานและเสริมสร้างความมั่นคงในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุ ถัดมาเป็น การพัฒนากระบวนการทำงานและการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานด้านพัสดุ ซึ่งครอบคลุมการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่จำเป็น โดยเฉพาะด้านการจัดทำขอบเขตงาน (TOR) การบริหารสัญญา และการใช้งานระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ควบคู่กับการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อให้การดำเนินงานพัสดุมีความคล่องตัว ถูกต้อง และลดความเสี่ยงทางกฎหมายและวินัย นอกจากนี้ องค์ความรู้ที่สำคัญจากการวิจัยยังสะท้อนถึงความจำเป็นของ การประเมินความต้องการและการติดตามผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยหน่วยงานควรมีกระบวนการประเมินความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการติดตามและเก็บข้อมูลผลการดำเนินงาน เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงแนวทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป ท้ายที่สุดคือ การสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมและการเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง โดยการสนับสนุนโครงการพัฒนาศักยภาพที่เหมาะสม การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การจัดทำระบบพี่เลี้ยง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน และการสนับสนุนด้านทรัพยากรอย่างเพียงพอ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุสามารถเข้าถึงการพัฒนาได้อย่างสะดวกและต่อเนื่อง อันนำไปสู่การยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุของหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดสุโขทัยอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 หน่วยงานต้นสังกัดควรกำหนดนโยบายการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจากผลการวิจัยพบว่าศักยภาพด้านพฤติกรรมและทัศนคติอยู่ในระดับสูง แต่ยังมีข้อจำกัดด้านความรู้เชิงลึกและทักษะเฉพาะทาง ดังนั้น หน่วยงานควรกำหนดแผนพัฒนาศักยภาพระยะกลางและระยะ

ยาวที่ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณธรรมจริยธรรม โดยไม่จำกัดเพียงการอบรมระยะสั้นเป็นครั้งคราว

1.2 ควรพัฒนารูปแบบการอบรมให้เน้นการปฏิบัติจริงและกรณีศึกษาที่มีความซับซ้อนการอบรมด้านพัสดุควรเน้นกรณีศึกษาจริง เช่น การจัดทำขอบเขตงาน (TOR) งานก่อสร้าง การบริหารสัญญา และการจัดการความเสี่ยงด้านกฎหมาย เพื่อเสริมสร้างทักษะการวิเคราะห์และการตัดสินใจ ลดการพึ่งพาการตีความแบบระมัดระวังเกินไป ซึ่งอาจส่งผลให้การดำเนินงานล่าช้า

1.3 ควรพัฒนาคู่มือและฐานความรู้ด้านพัสดุที่เป็นมาตรฐานเดียวกันหน่วยงานควรจัดทำคู่มือแนวปฏิบัติ และฐานความรู้ด้านพัสดุที่มีความชัดเจน ทันสมัย และสามารถเข้าถึงได้ง่าย เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้เป็นแนวทางอ้างอิงในการทำงาน ลดความคลาดเคลื่อนในการตีความระเบียบ และเพิ่มความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

1.4 ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนเชิงนโยบายและทรัพยากรอย่างจริงจังผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าการสนับสนุนจากผู้บริหารมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุ ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการจัดสรรเวลา บุคลากร และทรัพยากรที่เหมาะสม รวมถึงการลดภาระงานที่ไม่จำเป็น เพื่อเอื้อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรขยายกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมหลายจังหวัดหรือระดับส่วนกลาง เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเชิงบริบท

2.2 ควรศึกษาปัจจัยเชิงองค์กรเพิ่มเติม เช่น โครงสร้างงาน วัฒนธรรมองค์กร ระบบ IT เพราะพบว่าอุปสรรคเป็นเชิงระบบ

2.3 ควรใช้วิธีวิจัยแบบผสมขั้นสูง เช่น การทดลองโปรแกรมพัฒนา (experimental design) เพื่อตรวจสอบผลลัพธ์จริงของการพัฒนา

2.4 ควรศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างสมรรถนะ 5 ด้าน (ความรู้-เข้าใจ-ทักษะ-ทัศนคติ-พฤติกรรม) กับประสิทธิภาพงานจริง

2.5 ควรติดตามผลระยะยาว (longitudinal study) เพื่อประเมินความยั่งยืนของการพัฒนา

เอกสารอ้างอิง (References)

- กรมบัญชีกลาง. (2560). **คู่มือการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ**. กรุงเทพฯ: กรมบัญชีกลาง.
- ธนวรรณ สุริยกุล ณ อยุธยา, และ อภิชาติ พานสุวรรณ. (2568). การพัฒนาการบริหารงานพัสดุของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม. **วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่**. 3(3): 829-842.
- พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560. (2560, 24 กุมภาพันธ์).
- ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 134 ตอนที่ 24 ก.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551. (2551, 25 มกราคม). **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 125 ตอนที่ 22 ก.
- ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560. (2560, 23 สิงหาคม). **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 134 ตอนพิเศษ 210 ง.

- สุจิตรา สัจญสาร ชัยยศ เดชสุระ และ อีรวรรณ มอนโรสง. (2567). แนวทางพัฒนาการดำเนินงานจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ผ่านเว็บไซต์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏ*. 11(2): 49-62.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2560). *การพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐ*. นนทบุรี: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2563). *มาตรฐานคุณสมบัติและสมรรถนะข้าราชการพลเรือนสามัญ*. นนทบุรี: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2568). *รายงานการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐ*. นนทบุรี: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- Armstrong, M. (2006). *A handbook of human resource management practice*. (10th ed.). London: Kogan Page.
- Bloom, B. S. (1956). *Taxonomy of educational objectives: The classification of educational goals*. New York: McKay.